



---

## Analisis Peran Efikasi Diri dan Kompetensi Professional Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Guru (Studi Empiris SMK Negeri Kabupaten Manokwari)

Naftali Rombina

Mahasiswa Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

### ABSTRACT

*Teacher performance is a description of the results of the work carried out by educators related to the tasks they carry out and are their responsibilities. The creation of quality education requires teacher performance to share knowledge with other teachers (knowledge sharing) so that they are able to involve different roles related to providing and receiving knowledge.*

*This research aims to empirically test and analyze the influence of self-efficacy and professional competence on teacher performance with knowledge sharing as a mediating variable. The sample for this research was 98 respondents. Using Partial Least Square (PLS) analysis. The research results show that self-efficacy and professional competence have a positive and significant effect on knowledge sharing, self-efficacy, professional competence and knowledge sharing also have a positive and significant effect on teacher performance. Knowledge sharing has been proven to be able to mediate between self-efficacy and professional competence on teacher performance.*

**Keywords:** *Self-efficacy, professional competence, knowledge sharing, teacher performance.*

### PENDAHULUAN

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Permendiknas Republik Indonesia No. 41 tahun 2007). Terciptanya pendidikan yang berkualitas diperlukan dari para guru untuk berbagi pengetahuan kepada guru lainnya (*knowledge sharing*) sehingga mampu melibatkan peran yang berbeda terkait dengan penyedia dan peneriman pengetahuan. Berbagi pengetahuan di organisasi akan memberikan kontribusi untuk peningkatan kelangsungan hidup organisasi karena mampu berpartisipasi, sehingga mengurangi biaya koordinasi kegiatan, menyempurnakan produk dan jasa yang ada dan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada tugas-tugas rutin (Nyanyu, 2013). Untuk meningkatkan kinerja guru yang berkualitas, maka diperlukan efikasi diri dan kompetensi professional guru serta *knowledge sharing* dalam proses belajar mengajar.

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengarahkan situasi yang akan datang dan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu

(Bandura dan Adams, (dalam Dewi dan Dewi, 2015). Tingginya efikasi diri akan membuat para guru mempunyai keyakinan yang tinggi untuk mampu melaksanakan pekerjaan, sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja para guru dalam proses belajar mengajar. Tanpa adanya. Efikasi diri yang tinggi dalam diri guru, maka kinerja yang dimiliki para guru kurang maksimal. Hal ini sesuai pernyataan Bandura (dalam Lestari, et al.,2015), bahwa efikasi diri berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Fen Lin (2007); Hoof and Weenen (2004); Wasko and Faraj (2005) dan menunjukkan bahwa pengetahuan efikasi diri mampu berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. Hasil penelitian Fajriah dan Darokah (2016); Sebayang dan Sembiring (2017); Lestari, et al.,(2015); Hamzah dan Djaya (2012); Rahardjo (2016), menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Noorman (2014) justru efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja

Kompetensi profesional adalah kemampuan atau kecakapan seseorang dalam bekerja secara efektif, efisien serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil yang dicapai (Subari dan Riady, 2016). Dalam hal ini sebagai sosok yang profesional, maka guru harus memiliki kepakaran atau keahlian bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkan beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugas dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya (Hartanti dan Yuniarsih, 2018). Dengan demikian semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki seorang guru, maka tentu akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam proses pengajaran. Hal ini sesuai pernyataan Sedarmayanti (2012) bahwa kompetensi profesional merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam pencapaian kinerja seseorang.

Tingginya kemampuan atau kecakapan yang dimiliki karyawan, maka akan membuat karyawan merasa tertantang dan menikmati dengan pengetahuan yang dimiliki sehingga ada dorongan untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah (Constant, et.al, 1994). Dengan demikian semakin tinggi tingkat kompetensi profesional, maka tingkat kecakapan atau kemampuan yang dimiliki guru akan semakin tinggi sehingga mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan yang dimilikinya.

Hasil penelitian Mega (2016) menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Penelitian Ibrahim (2016), Hartanti dan Yuniarsih (2018), Haryaka (2016) menunjukkan bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian Wijayanto dan Dotulang (2017) justru terjadi sebaliknya bahwa kompetensi profesional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian inilah (*Riset gap*) yang mendorong peneliti untuk mengkajinya dan menganalisisnya dalam penelitian ini.

*Knowledge sharing* merupakan proses berbagi pengetahuan yang didefinisikan sebagai pertukaran pengetahuan antara setidaknya dua pihak dalam proses timbal balik yang memungkinkan membentuk kembali pengetahuan dalam konteks baru (Bechina, 2006). Masalah *knowledge sharing* menurut Setiarso (2009) merupakan isu penting bagi semua institusi, organisasi, maupun komunitas baik di bidang bisnis maupun non bisnis, karena semua kegiatan manusia sebenarnya adalah berorganisasi. Setiap organisasi memiliki anggota yang masing-masing bekerja berdasarkan *knowledge*-nya.

Menurut Ackerman (2003) *Knowledge sharing* dalam pembelajaran organisasi dapat dianalisis menjadi tiga kegiatan, yaitu: eksternalisasi pengetahuan individu

sehingga pengetahuan menjadi dikomunikasikan, mengobservasi pengetahuan ke dalam pengetahuan organisasi sedemikian rupa sehingga pengetahuan diterima begitu saja, menyadari pengetahuan organisasi oleh anggota organisasi. Selain ketiga proses tersebut, manajemen pengetahuan berfokus pada penciptaan pengetahuan baru, atau pengembangan pengetahuan.

Hasil penelitian Hamzah dan Djaya (2012) menjelaskan bahwa berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian Rahardjo (2016); Nodari dan Oliveira (2015); dan Fen Lin (2007) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi obyektif menunjukkan bahwa kinerja guru pada SMK Negeri di Kabupaten Manokwari secara umum masih rendah, dan penyebabnya antara lain karena efikasi diri, kompetensi profesional guru dan *knowledge sharing* dari pada guru masih rendah. Hal ini perlu mendapat perhatian dari kepala sekolah dan juga peneliti untuk menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan riset gap tersebut, dirumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana upaya yang dilakukan pihak kepala sekolah agar kinerja para guru dapat meningkat. Dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh efikasi diri dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru melalui *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi?”

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja Guru**

Untuk mendukung kinerja guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya di sekolah khususnya dalam proses belajar mengajar di era sekarang ini memerlukan pembangunan dan perubahan ke arah yang lebih baik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang tampak dari sikap positif karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan antar sesama karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Permendiknas Republik Indonesia No. 41 tahun 2007). Menurut Mulyasa (2005) kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan pendidik terkait dengan tugas yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. Lebih lanjut Adebola (dalam Hartanti dan Yuniarsih, 2018) mendefinisikan kinerja guru sebagai ukuran tingkat efektivitas capaian isi kurikulum yang diharapkan. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja antara lain dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab. Sedangkan menurut Riduwan (2013) bahwa kinerja guru dapat diukur antara lain dengan merencanakan pengajaran, merencanakan kegiatan belajar mengajar dan penilaian hasil belajar.

### **Efikasi Diri**

Menurut Avey (dalam Lestari, et al., 2015) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif,

dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. Efikasi diri merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri atau percaya diri dalam mengerjakan dan menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu. Karakteristik ini menunjukkan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam melaksanakan tugas (Kreitner dan Kinicki (dalam Lestari, et al.,| 2015). Beberapa penelitian akademis telah membuktikan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kontrol diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, dan upaya pemecahan masalah (Salangka dan Datulong, 2015).

Bandura dan Adams (dalam Dewi dan Dewi,2015) menyatakan bahwa efikasi diri adalah suatu keyakinan individu terhadap kemampuannya mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengarahkan situasi yang akan datang dan mempengaruhi cara individu dalam bereaksi terhadap situasi atau kondisi tertentu. Efikasi diri memiliki dampak pada pola reaksi emosional individu. Menurut Bandura (dalam Lestari, 2015), efikasi diri pada individu dapat dianalisis berdasarkan tiga dimensinya, meliputi *magnitude*, *generality*, dan *strength*. Jones (dalam Mas'ud, 2004), menjelaskan bahwa indikator dari *self efficacy* antara lain dapat diukur dengan perasaan mampu melaksanakan, keyakinan akan kemampuan, mampu menangani dan mampu memuaskan harga diri.

### **Kompetensi Profesional**

Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan memberikan pengertian kompetensi profesional guru sebagai kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar nasional pendidikan. Menurut Surya (dalam Hartanti dan Yuniarsih,2018), kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai sosok yang profesional.

Menurut Raharjo dan Sutomo (2016) untuk mengukur kompetensi professional dapat diukur dengan penguasaan materi, penguasaan standar kompetensi, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, memanfaatkan teknologi informasi. Sedangkan menurut Davis dan Thomas (dalam Hartanti dan Yuniarsih (2018) telah mengelompokkan kompetensi professional guru ke dalam empat kelompok besar, antara lain bahwa kompetensi professional dapat diukur antara lain dengan kemampuan menciptakan iklim belajar, strategi manajemen pembelajaran, pemberian umpan balik (*feedback*) dan penguatan (*reinforcement*), serta memiliki kemampuan yang terkait peningkatan diri.

### **Knowledge Sharing**

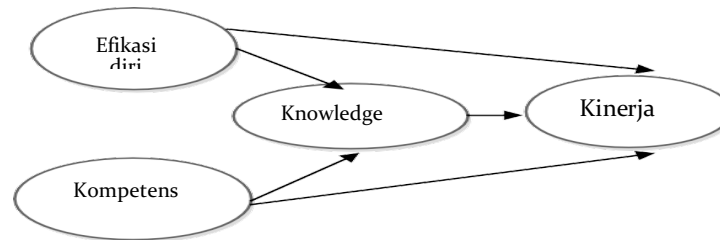
Menurut Bechina (2006) *knowledge sharing* merupakan proses berbagi pengetahuan yang didefinisikan sebagai pertukaran pengetahuan antara setidaknya dua pihak dalam proses timbal balik yang memungkinkan membentuk kembali pengetahuan dalam konteks baru. *Knowledge sharing* merupakan suatu pemahaman bersama terkait dalam penyediaan akses informasi bagi karyawan dengan menggunakan jaringan ilmu pengetahuan dalam organisasi yang dianggap mampu menjadi pendorong inovasi.

Saat melakukan *knowledge sharing* tentunya dipengaruhi berbagai faktor atau alasan yang melatar belakangi anggota mau membagikan pengetahuan mereka kepada orang lain. Seperti konsep yang digunakan oleh Okyere-Kwakyere (2011) tentang pengaruh

## Analisis Peran Efikasi Diri dan Kompetensi Professional Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Guru (Studi Empiris SMK Negeri Kabupaten Manokwari)

faktor individual dalam *knowledge sharing* ada empat yaitu, efikasi diri (*self efficacy*), altruisme (*altruism*), saling timbal balik (*mutual reciprocity*) dan kepercayaan (*trust*) terhadap kegiatan *knowledge sharing* berdasarkan teori pertukaran sosial dan teori kognitif sosial sebagai dasar teoritis. Menurut Hooff dan Ridder (2004) bahwa berbagi pengetahuan mampu menyumbangkan pengetahuan kepada karyawan lainnya sehingga mampu melibatkan peran yang berbeda terkait dengan penyedia dan peneriman pengetahuan.

Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

- H1 :** Self efikasi dan kompetensi professional berpengaruh terhadap *knowledge sharing*.
- H2 :** Self efikasi dan kompetensi professional berpengaruh terhadap kinerja guru
- H3 :** Self efikasi dan kompetensi professional berpengaruh terhadap kinerja guru Melalui *knowledge sharing*.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri di Kabupaten Manokwari, penyebaran kuesioner dilakukan terhadap seluruh guru sebanyak 120 orang, sementara kuesioner yang kembali sebesar 98 responden dan jumlah inilah yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

#### Metode Analisis Data

Metode analisa data dilakukan dengan uji analisis kuantitatif dengan alat analisis adalah Partial Least Squire (PLS). Persamaan :

$$Y_1 : b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y_2 : b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e_1$$

#### Keterangan :

$b_1, b_2, b_3$  : Koefisien regresi partial

$Y_1$ : Variabel intervening (*Knowledge sharing*)

$Y_2$ : Variabel Endogen (Kinerja guru)

$X_1$ : Variabel Eksogen (Efikasi diri)

$X_2$ : Variabel Eksogen (kompetensi profesional)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji Hipotesis 1 : Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Knowledge Shring*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai T Statistik untuk variabel efikasi diri

terhadap *knowledge sharing* diperoleh nilai sebesar 3,065 sehingga telah melebihi ketentuan sebesar 1,96. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pengujian tersebut mampu menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  yang artinya bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut **mampu menerima  $H_1$** , sehingga dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara efikasi diri terhadap *knowledge sharing* terbukti atau dapat diterima.

### Uji Hipotesis 2 : Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil pengujian kompetensi profesional terhadap *knowledge sharing* diperoleh nilai T Statistik sebesar 2,344 > 1,96. Penjelasan tersebut dapat diartikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa pengujian kompetensi profesional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian **mampu menerima  $H_2$** , sehingga dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara kompetensi profesional terhadap *knowledge sharing* terbukti atau dapat diterima.

### Uji Hipotesis 3 : Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian antara efikasi diri terhadap kinerja guru diperoleh hasil nilai T Statistik sebesar 2,161 > 1,96. Hal ini dapat diartikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa efikasi diri terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif signifikan. Dengan demikian disimpulkan bahwa pengujian **mampu menerima  $H_3$** , sehingga dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja guru terbukti atau dapat diterima.

### Uji Hipotesis 4 : Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian kompetensi profesional terhadap kinerja guru diperoleh nilai T Statistik sebesar 2,995 > 1,96, yang berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi profesional mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut **mampu menerima  $H_4$** , sehingga dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru terbukti atau dapat diterima.

### Uji Hipotesis 5 : Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja guru diperoleh nilai T Statistik sebesar 6,410 > 1,96 yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis **mampu menerima  $H_5$**  sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja guru dapat diterima.

## R. Square

Tabel 2 Koefisien Determinasi

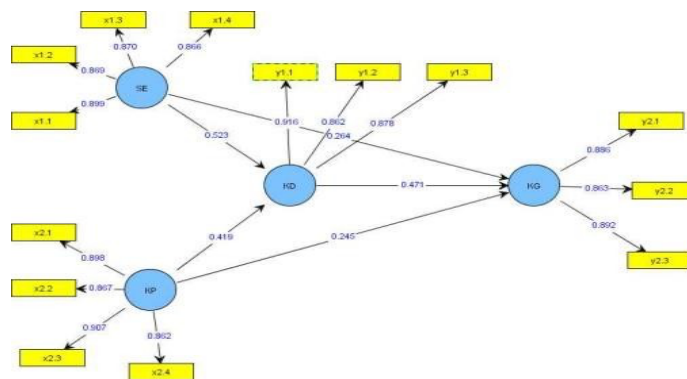
Variabel	Adjusted R Square
Pengaruh efikasi diri dan kompetensi profesional terhadap <i>knowledge sharing</i>	0,814
Pengaruh efikasi diri, kompetensi profesional dan <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja guru	0,874

Sumber: Data diolah, 2023

**Analisis Peran Efikasi Diri dan Kompetensi Profesional Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Guru (Studi Empiris SMK Negeri Kabupaten Manokwari)**

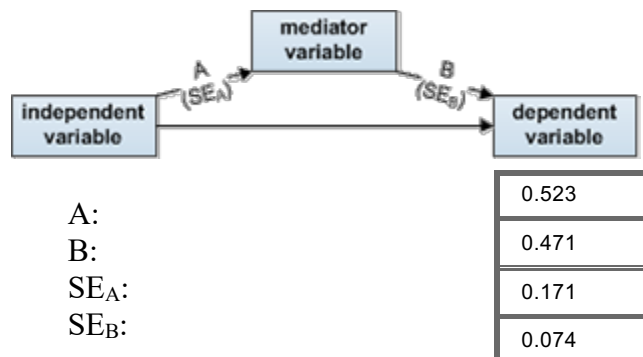
Berdasarkan nilai *R Square* untuk model 1 yaitu pengaruh efikasi diri dan kompetensi profesional terhadap *knowledge sharing* diperoleh nilai sebesar 0,814, dapat diartikan bahwa *knowledge sharing* mampu dijelaskan oleh kedua variabel efikasi diri, kompetensi profesional sebesar 81,4%, sedangkan sisanya sebesar dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hasil pengujian pengaruh efikasi diri, kompetensi profesional dan *knowledge sharing* terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,874, dapat diartikan bahwa kinerja guru mampu dijelaskan oleh ketiga variabel yaitu efikasi diri, kompetensi profesional, dan *knowledge sharing* sebesar 87,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Uji Sobel Test**



**Gambar 2 Uji Sobel**

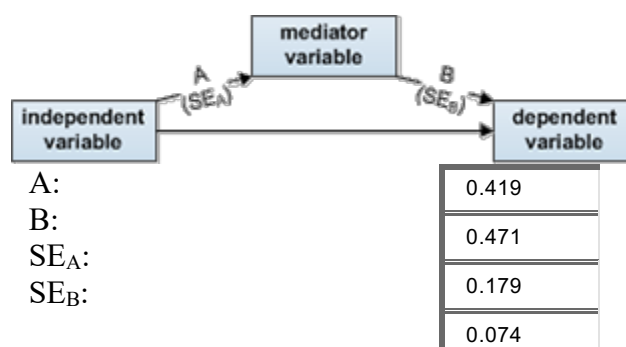
**Pengaruh efikasi diri terhadap Knowledge sharing menuju Kinerja Guru**



Sobel test statistic: 2.75672448 One-tailed probability: 0.00291918  
Two-tailed probability: 0.00583835

Berdasarkan hasil pengujian sobel test, diperoleh nilai Test Statisticnya sebesar 2,756 yang telah melebihi dari ketentuan tabelnya sebesar 1,96, sedangkan pada *two tailed probability* diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,005 yang berarti lebih kecil dari tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa *knowledge donating* mampu menjadi variabel intervening antara *self efficacy* terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi keyakinan dalam diri guru terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, akan mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja guru secara maksimal.

## Pengaruh Kompetensi profesional terhadap *knowledge sharing* menuju Kinerja Guru



Sobel test statistic: 2.19692312 One-tailed probability: 0.01401297

Two-tailed probability: 0.02802594

Berdasarkan hasil pengujian sobel test antara kompetensi profesional terhadap *knowledge donating* menuju ke kinerja guru diperoleh nilai Test Statisticnya sebesar  $2,196 > 1,96$ , sedangkan pada *two tailed probability* diperoleh nilai signifikansinya sebesar  $0,028 < 0,05$ . Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa *knowledge donating* mampu menjadi variabel intervening antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tanggung jawab guru terhadap kemampuan yang dimiliki, maka akan mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah sehingga tentu akan berdampak pada pencapaian kinerja guru secara maksimal.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Knowledge Sharing*

Hasil pengujian antara efikasi diri terhadap *knowledge sharing* terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kompetensi profesionalitas, dapat diartikan bahwa semakin tinggi efikasi diri, maka keyakinan dalam diri guru terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, sehingga ada dorongan untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah. Terbuktinya hasil penelitian tersebut maka penting bagi pihak sekolah untuk mengevaluasi dalam upaya menumbuhkan keyakinan para guru dalam proses belajar mengajar, dimana pekerjaan yang diberikan dapat menjadi tantangan bagi guru sehingga akan mempengaruhi mental guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah.

Untuk mempunyai keyakinan yang tinggi dalam diri guru dibutuhkan pengalaman yang tinggi bagi guru karena pengalaman merupakan kunci kesuksesan dalam bekerja, sehingga akan membuat guru mau menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah. menyumbangkan pengetahuan dibutuhkan keyakinan dalam diri guru terhadap program-program yang diajarkan agar dapat menjadi lebih baik sehingga dapat disumbangkan kepada rekan guru. Hal ini sangat penting guna membandingkan kekurangan atau kelebihan guru. Untuk itulah diperlukan saran dan nasehat atasan tentang pekerjaan yang dilaksanakan guru sehingga akan membuat guru mempunyai keinginan untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam

kegiatan intelektual dan pemecahan masalah. Dengan adanya saran dari atasan dan masukan dari rekan kerja tentu akan semakin menambah tingginya keyakinan dalam diri guru apabila terjadi rintangan dan kegagalan yang dihadapi guru.

Pengetahuan efikasi diri dapat memanifestasikan pada kepercayaan diri diri individu bahwa pengetahuan yang mereka miliki dapat mendorong untuk saling menyumbangkan pengetahuan guna membantu memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan efektivitas kerja (Luthans, 2003). Lebih lanjut Wasko dan Faraj (2005) juga menjelaskan bahwa efikasi diri dapat membantu karyawan untuk mendorong kepada rekan kerja lainnya untuk saling menyumbangkan pengetahuan. Hasil penelitian ini mendukung temuan Fen Lin (2007) menunjukkan bahwa pengetahuan efikasi diri mampu berpengaruh terhadap *knowledge sharing*. Demikian juga penelitian Hoof and Weenen (2004), Wasko and Faraj (2005) bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap *knowledge sharing*.

### **Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap *Knowledge Sharing***

Kompetensi profesional juga terbukti berpengaruh positif antara kompetensi profesional terhadap *knowledge sharing*, mempunyai arti bahwa semakin tinggi kompetensi profesional, maka akan mempengaruhi tanggung jawab guru terhadap kemampuan atau kecakapan yang dimiliki, sehingga ada dorongan untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah. Bagi guru mengevaluasi dengan terus mengkaji setiap bahan pelajaran yang akan diajarkan sehingga ada dorongan dari guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah.

Dorongan untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah akan meningkat apabila ditunjang dengan kemampuan para guru dalam proses belajar mengajar, termasuk kemampuan para guru dalam menggunakan alat peraga dalam menunjang ketertarikan siswa dalam memahami materi yang diajarkan. Penting bagi para guru untuk terus melakukan pengkajian apabila ada siswa yang mengalami kesulitan dalam proses belajar mengajar untuk membantu dalam meningkatkan kompetensi profesionalitas guru. Peran guru sangat diperlukan dalam memanfaatkan media elektronik seperti laptop atau internet dalam mendukung proses belajar mengajar dalam meningkatkan kinerja guru. Pada intinya seorang guru harus menguasai prinsip-prinsip pembelajaran dengan baik dalam proses belajar mengajar sehingga ada dorongan untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah.

Kemampuan atau kecakapan seseorang dalam bekerja secara efektif, efisien serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil yang dicapainya. Dengan tingginya kemampuan atau kecakapan yang dimiliki karyawan, maka akan membuat karyawan merasa tertantang dan menikmati dengan pengetahuan yang dimiliki sehingga ada dorongan untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah (Constant, et.al, 1994). Hasil penelitian ini mendukung hasil temuan Mega (2016) bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*.

### **Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian terbukti bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dapat diartikan bahwa semakin tinggi efikasi diri, maka keyakinan dalam diri guru terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, sehingga akan berdampak

pada pencapaian kinerja guru secara maksimal dalam proses belajar mengajar. Keyakinan yang tinggi dalam diri guru dibutuhkan pengalaman yang tinggi bagi guru karena pengalaman merupakan kunci kesuksesan dalam bekerja dalam pencapaian kinerja yang maksimal.

Kinerja guru akan maksimal jika keyakinan dalam diri guru tumbuh sehingga permasalahan yang dihadapi dalam bekerja akan menjadi lebih baik, yaitu dengan membutuhkan pengalaman rekan kerja. Pengalaman kerja dari rekan kerja tentu akan membantu setiap permasalahan yang dihadapi guru dan disamping itu pengalaman rekan kerja dapat sebagai perbandingan dalam mengetahui kekurangan atau kelebihan yang dimiliki guru dalam pencapaian kinerja secara maksimal. Kinerja guru akan maksimal dibutuhkan saran dan nasehat dari atasan tentang pekerjaan yang dilaksanakan guru. Adanya saran dari atasan dan masukan dari rekan kerja tentu akan membantu apabila terjadi rintangan dan kegagalan yang dihadapi guru, sehingga pencapaian kinerja guru akan lebih maksimal.

Hal ini sesuai pernyataan Bandura (dalam Lestari, et al.2015), bahwa pentingnya efikasi diri akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerjanya. Penelitian ini mendukung hasil temuan Sebayang dan Sembiring (2017) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Lestari, et al., (2015) dan Fajriah dan Darokah (2017) menyatakan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Noormania (2014) bahwa efikasi diri justru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Terbuktinya hasil penelitian tersebut maka penting bagi pihak organisasi untuk mengevaluasi pekerjaan yang diberikan, dimana pekerjaan yang diberikan dapat menjadi tantangan bagi guru sehingga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

### **Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru**

Kompetensi profesional juga terbukti mempunyai pengaruh kompetensi profesionalitas dan signifikan terhadap kinerja guru, mempunyai arti bahwa semakin tinggi kompetensi profesional, maka tingkat kemampuan atau kecakapan guru akan semakin tinggi, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja guru secara maksimal dalam proses belajar mengajar. Penting bagi para guru mengevaluasi dengan terus mengkaji setiap bahan pelajaran yang akan diajarkan jika kinerja guru akan maksimal. Kinerja guru akan meningkat apabila ditunjang dengan kemampuan para guru dalam proses belajar mengajar, termasuk kemampuan para guru dalam menggunakan alat peraga dalam menunjang ketertarikan siswa dalam memahami materi yang diajarkan.

Bagi guru untuk terus melakukan pengkajian apabila ada siswa yang mengalami kesulitan dalam proses belajar mengajar untuk membantu dalam meningkatkan kompetensi profesionalitas guru. Peran guru sangat diperlukan dalam memanfaatkan media elektronik seperti laptop atau internet dalam mendukung proses belajar mengajar dalam meningkatkan kinerja guru. Pada intinya seorang guru harus menguasai prinsip-prinsip pembelajaran dengan baik dalam proses belajar mengajar dalam meningkatkan kinerja guru secara maksimal.

Sedarmayanti (2012) menjelaskan bahwa kompetensi profesional merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam pencapaian kinerja seseorang. Hasil penelitian ini mendukung hasil temuan Subari dan Riady (2015), Hartanti dan Yuniarsih (2018) bahwa kompetensi individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Ibrohim (2016) dan Haryaka (2016) juga menunjukkan hal yang sama bahwa kompetensi professional berpengaruh terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian Wijayanto dan Dotulang (2017) bahwa kompetensi profesional justru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru**

*Knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, memberikan pengertian bahwa memberikan pengertian bahwa semakin tinggi dorongan guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah, maka akan meningkatkan pencapaian kinerja guru secara maksimal dalam proses belajar mengajar. Terbuktinya hasil penelitian tersebut memberikan bukti bahwa agar kinerja guru meningkat, maka dibutuhkan kesediaan guru untuk memberikan atau menyumbangkan pengetahuan baru kepada rekan guru.

Bagi guru dengan menyumbangkan informasi pengetahuan sangat berperan dalam menentukan keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar, diantaranya upaya guru untuk belajar pengetahuan yang baru sehingga dapat disumbangkan kepada sesama rekan kerja. Dalam kegiatan belajar mengajar, maka kebiasaan untuk saling berbagi pengetahuan sangat diperlukan sehingga akan terjalin komunikasi yang efektif dalam meningkatkan pencapaian guru secara maksimal.

Menurut Lin (dalam Giustiniano dan Lombardi, 2016) bahwa *knowledge donating* merupakan kemauan guru untuk berkomunikasi dengan orang lain dan secara sukarela mentransfer pengetahuan. Berbagi pengetahuan di organisasi akan memberikan kontribusi untuk peningkatan kelangsungan hidup perusahaan karena mampu berpartisipasi, sehingga mengurangi biaya koordinasi kegiatan, menyempurnakan produk dan jasa yang ada dan mampu meningkatkan kinerja guru pada tugas-tugas rutin (Im dan Rai, 2008). Menurut Hooff dan Ridder (2004) bahwa berbagi pengetahuan mampu menyumbangkan pengetahuan kepada karyawan lainnya sehingga mampu melibatkan peran yang berbeda terkait dengan penyedia dan penerimaan pengetahuan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil temuan yang dilakukan oleh Hamzah dan Djaya (2012) menjelaskan bahwa berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian Rahardjo (2016) dan Nodari dan Oliveira (2015) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu halnya dengan Fen Lin (2007) bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil penelitian Mega (2016) juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

*Knowledge sharing* terbukti mampu menjadi variabel mediasi terhadap kinerja guru, memberikan pengertian bahwa semakin tinggi keyakinan dalam diri guru terhadap kemampuan yang dimiliki juga tinggi, akan mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja guru secara maksimal. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan perasaan dari para guru akan mampu melaksanakan pekerjaan, keyakinan akan kemampuan, mampu menangani setiap permasalahan yang dihadapi dalam proses belajar mengajar hingga mampu memuaskan harapan diri para guru, sehingga akan mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan yang dimilikinya dalam

upaya pencapaian kinerja guru secara maksimal.

*Knowledge sharing* juga terbukti mampu menjadi variabel mediasi antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru, penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tanggung jawab guru terhadap kemampuan atau kecakapan yang dimiliki, maka akan mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah sehingga tentu akan berdampak pada pencapaian kinerja guru secara maksimal. Dengan demikian kinerja guru akan maksimal apabila ditunjang dari kemampuan guru dalam menciptakan iklim belajar, kemampuan dalam menerapkan strategi manajemen pembelajaran, adanya pemberian umpan balik dan penguatan serta memiliki kemampuan terkait dengan peningkatan diri para guru tentu akan mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Bahwa untuk meningkatkan kinerja guru pada SMK Negeri di Kabupaten Manokwari dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain: (1) Meningkatkan efikasi diri para guru dalam proses belajar mengajar. Hal ini dikarenakan efikasi diri terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Perasaan mampu melaksanakan, keyakinan akan kemampuan, mampu menangani serta memuaskan harapan diri akan mampu mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah;(2) Meningkatkan kompetensi profesional para guru. Hal tersebut terbukti bahwa kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Adanya kemampuan guru untuk menciptakan iklim belajar, melakukan strategi manajemen pembelajaran, memberikan umpan balik dan penguatan serta memiliki kemampuan yang terkait peningkatan diri akan mampu mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah;(3) Meningkatkan efikasi diri para guru mampu meningkatkan kinerja guru secara maksimal. Perasaan mampu melaksanakan, keyakinan akan kemampuan yang dimiliki para guru, mampu menangani serta memuaskan harapan diri tentu akan mampu mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan sehingga pencapaian kinerja guru akan lebih maksimal;(4) Meningkatkan kompetensi profesional guru dalam proses belajar mengajar mampu meningkatkan kinerja guru. Adanya kemampuan para guru untuk menciptakan iklim belajar, melakukan strategi manajemen pembelajaran, memberikan umpan balik dan penguatan serta memiliki kemampuan yang terkait peningkatan diri akan mampu mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja guru secara maksimal;(5) Meningkatkan *knowledge sharing* antar sesama guru. Dengan kesediaan dari para guru untuk memberikan pengetahuan baru, rekan kerja memberikan informasi pengetahuan yang baru serta ditumbuhkan kebiasaan untuk saling berbagi pengetahuan di sekolah tentu akan mempengaruhi pencapaian kinerja guru secara maksimal dalam proses belajar mengajar di SMK Negeri Manokwari.

### **Saran**

Beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan guru dan SMK di Kabupten

Manokwari yaitu: (1) Diupayakan dari para guru agar menumbuhkan sikap bahwa untuk saling menyumbangkan pengetahuan kepada sesama guru itu merupakan kebiasaan dalam bekerja; (2) Perlu upaya kepala sekolah untuk meyakinkan kepada para guru agar mampu menangani pekerjaan yang lebih menantang, seperti mampu menyelesaikan kesulitan yang dihadapi siswa dalam proses belajar mengajar sehingga pencapaian kinerja guru akan lebih maksimal; (3) Para guru hendaknya bersama-sama dengan kepala sekolah untuk mengevaluasi strategi manajemen pembelajaran yaitu dengan secara kontinue melakukan pembenahan dalam proses belajar mengajar guna mengevaluasi pembelajaran yang dilakukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ackerman, Mark S. Volkmar Pipek, dan Volker Wulf. (Eds). 2003. *Sharing Expertise: Beyond Knowledge Management*. London: The MIT Press Cambridge.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy in Changing Societies*. Britain, UK: Cambridge University Press.
- Bechina AA dan Bommen T. 2006. "Knowledge Sharing Practices: Analysis of a Global Scandinavian Consulting Company," dalam *The Electronic Journal of Knowledge Management* Volume 4 Issue 2, pp 109 – 116. www.ejkm.com.
- Constant, D., Kiesler, S. and Sproull, L. 1994, "What's mine is ours or is it? A study of attitudes about information sharing", *Information Systems Research*, Vol. 5 No. 4, pp. 400-21
- Dewi, Putu Eka Purnama dan I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2015, *Pengaruh self efficacy dan motivasi kerja pada kepuasan kerja karyawan Happy Bali Tour dan Travel Denpasar*, *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 9 No. 1
- Fajriah, Nailul dan Marcham Darokah. 2016. *Pengaruh efikasi diri dan persepsi iklim organisasi terhadap kinerja dengan employee engagement sebagai variabel mediator*. *Jurnal HUMANITAS* Vol. 13 No. 1 Hal. 37-49 ISSN 1693-7236
- Fen Lin. H., 2007, *Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study*, *International Journal of Manpower*, 28, 315-332.
- Fred Luthans, 2003, *Organization Behaviour*, (Alih bahasa Nurdin Sobali), Erlangga Jakarta.
- Giustiniano, L., Lombardi, S. and Cavaliere, V. (2016), "How knowledge collecting fosters organizational creativity", *Management Decision*, Vol. 54 No. 6, pp. 1464-1496.
- Hamzah dan Djaya. (2012). *Faktor – Faktor Knowledge Management yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Hasanudin*. Universitas Hassanudin 2012
- Hartanti, Astrid Setianing dan Tjutju Yuniarsih, 2018. *Pengaruh kompetensi professional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 1 No. 2 Hal : 197-27
- Haryaka, 2016. *Pengaruh kompetensi professional dan komitmen organizational terhadap kinerja guru di moderasi Budaya organizational*. *Jurnal. Manajemen Bisnis* Vol. 3 No. 2

- Ibrohim. 2016. *Pengaruh kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan kepala sekolah*. Jurnal. Manajemen Bisnis Vol. 3 No. 2
- Im, G. dan Rai, A. 2008. Knowledge Sharing Ambidexterity in Long-Term. Interorganizational Relationships. *Management Science*, 54 (7): 1281–96.
- Karinda, Mega. 2016. *Kajian Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pelayanan Bank Sulutgo Cabang Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Manado, Vol. 16 No. 3.
- Lestari, Indah Puji, dkk. 2015. Pengaruh Self Efficacy dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi pada Kejaksaan Negeri Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*
- Lin, Hsiu-Fen. 2007. Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*. Vol. 28 No. 3/4
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Mendiknas. 2011. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2011 tentang Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Mulyasa. 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Mensukseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Noormaniam, Nour. 2014. *Pengaruh Self Efficacy dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Nodari, F., Oliveira, M., & Maçada, A. C. G. (2016). Organizational Performance through the Donation and Collection of Interorganizational Knowledge. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 46 (1): 85-103.
- Nyanyu, Syahnaz. 2013. Investigating the Relationships between Human Resources Management Practices and Human Resources Development. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 361-367.
- Okyere-Kwakyie, Eugene and Khalil Md Nor. 2011. "Individual Factors and Knowledge Sharing." *American Journal of Economics and Business Administration* 3 (1): 66-7
- Raharjo, Wiryo dan Y Sutomo. 2016 *Pengaruh motivasi dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dimoderasi budaya organisasional*. Jurnal. Manajemen Bisnis Vol. 3 No. 2
- Salangka, Rian dan Lucky Datulong, 2015, *Pengaruh self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT, PLN Wilayah Suluttenggo*, Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3 Hal. 562-572 ISSN 2303-11
- Sebayang, Stevani dan Sembiring Jafar. 2017. Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4
- Setiarso, Bambang 2013. *Knowledge Sharing in Organizations: models and mechanism*". *Kualalumpur (Malaysia) : Special Library Conference*
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Setiarso, Bambang, dkk. 2009. *Penerapan Knowledge Management pada Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

**Analisis Peran Efikasi Diri dan Kompetensi Professional Terhadap Knowledge Sharing dan Kinerja Guru (Studi Empiris SMK Negeri Kabupaten Manokwari)**

---

- Subari, Subari and Hanes Riady, 2015, *Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communication*. American Journal of Business and Management. Vol. 4 No. 3 PP : 133-145
- Van den Hoof, B dan De Ridder, J. A. 2004. Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*.
- Wasko, M.M. and Faraj, S. 2005, "Why should I share? Examining social capital and knowledge contribution in electronic networks of practices", *MIS Quarterly*, Vol. 29 No. 1, pp. 35-57.
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 3048–3057. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17350>



Published by Journal of Management and Business Accounting | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright @2024 by the Author(s).