



Pengaruh Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) Dan Komitmen (Commitment) Terhadap Kinerja Guru Pada MTs negeri Polewali I Mandar

Najma¹, Nur Fitriayu Mandasari², Nur Qamariah³, Nur Fitriani⁴

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat

Jl. Prof.Dr.Baharuddin Lopa,SH, Lutang,Majene,Sulawesi Barat

Email: najma10@gmail.com

Abstract. *This research was conducted at the public MTs School Polewali I Mandar. The total population in this study was 68 and all populations were sampled so that the sample in this study amounted to 68 people. This study uses a questionnaire to collect data and has passed the validity and reliability test stages while data analysis uses multiple linear regression analysis normality test, multicollinearity test and coefficient of determination test and T test and F test. The results of the study at MTs Negeri 1 Polewali Mandar found that (1). Sharing knowledge has no effect on teacher performance because teachers do not use other people's opinions in teaching even though this method is very good for students and teachers also cannot combine several knowledge processes that can become new knowledge for students. (2). Teacher commitment Partially influence on teacher performance. Because teachers have a strong commitment to become teachers and teachers are also proud to be teachers at MTs Negeri I Polewali Mandar so they motivate themselves so that students can excel at the regional and national levels (3). Knowledge sharing and commitment have a positive and significant effect on teacher performance at the public MTs Polewali I Mandar school together. Because teachers already know that a good way to share knowledge is by interacting with students. In addition, the explanation of the material must also be precise so that students can understand the lesson, firmly to students who do not pay attention to the lesson. After that, it motivates students to be more active in learning so that they can get achievements at the district and national levels.*

Keywords: *Knowledge Sharing, Commitment and Teacher Performance*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di Sekolah MTs negeri Polewali I Mandar. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 68 dan semua populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dan telah melewati tahap uji validitas dan reabilitas sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji koefisien determinasi dan uji T dan Uji F Hasil penelitian pada MTs Negeri 1 Polewali Mandar di temukan bahwa (1). Berbagi pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru karena Guru tidak menggunakan pendapat orang lain dalam mengajar walaupun cara tersebut sangat baik untuk peserta didik dan para guru juga tidak bisa mengkombinasikan beberapa proses pengetahuan yang bisa menjadi pengetahuan yang baru bagi para peserta didik. (2). Komitmen guru Berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Karena guru memiliki komitmen yang kuat untuk menjadi guru dan para guru juga merasa bangga menjadi guru di MTs Negeri I Polewali Mandar sehingga mereka memotivasi diri mereka agar peserta didik dapat berprestasi di tingkat daerah maupun tingkat nasional (3). Knowledge sharing dan Komitmen berpengaruh positif



dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja guru pada sekolah MTs negeri Polewali I Mandar. Karena para guru telah mengetahui bahwa cara berbagi pengetahuan yang baik adalah dengan cara berinteraksi dengan peserta didik. Selain itu penjelasan materi juga harus tepat sehingga peserta didik dapat memahami pelajaran, tegas kepada peserta didik yang tidak memperhatikan pelajaran. Setelah itu memberikan motivasi agar para siswa lebih giat dalam belajar agar dapat memperoleh prestasi di tingkat kabupaten maupun nasional.

Kata Kunci: Knowledge Sharing, Commitment dan Kinerja Guru

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, lembaga atau sekolah. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi atau sekolah. Pada hakekatnya sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan di suatu sekolah sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan sekolah. Sumber daya manusia di suatu sekolah merupakan faktor yang sangat penting bagi efektifitas kegiatan di dalam sekolah. Setiap sekolah, apapun bentuk dan jenisnya, akan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak dan terampil dalam menghadapi keberhasilan suatu sekolah. Untuk itu sekolah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yaitu guru, sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja.

Guru sebagai pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan guru mengajar dan mendidik siswa di kelas yang nantinya akan menjadi pekerja atau sumber daya manusia setelah menyelesaikan studi sekolah. Guru sebagai pendidik harus berkomitmen untuk memenuhi tuntutan kewajibannya, memberikan pendidikan yang terbaik bagi siswa, dan mampu menjadi teladan baik bagi siswa maupun masyarakat. Sebagai pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya penyelenggaraan pendidikan di sekolah diambil untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Jadi seorang guru harus selalu mendukung upaya yang dilaksanakan atau kebijakan sekolah dalam mencapai keberhasilan belajar siswanya.

Menjadi seorang guru harus memiliki karakteristik yang disukai siswa, menurut Kunandar (2014; 62), karakteristik guru yang disukai siswa adalah yang memiliki sikap demokratis, suka bekerjasama, baik hati, sabar adil, Konsisten, bersifat terbuka, suka enolong, ramah tamah, humoris, menguasai bahan pelajaran, dan fleksibel.

Menjadi guru harus memiliki prinsip sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab III pasal 7b yang berbunyi “memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Dalam prinsip ini sangat jelas bahwa guru harus memiliki komitmen untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan dan secara tidak langsung guru harus dapat melaksanakan kewajiban mengajar di kelas dengan sebaik-baiknya agar siswa dapat lebih memahami sehingga mutu juga akan meningkat.

Sekolah dalam melakukan pencapaian tujuan dibutuhkan kinerja yang baik dari guru atau pegawai. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai/guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa alasan penilaian kinerja: 1. Penilaian memberikan informasi tentang dapat atau tidaknya seseorang mendapatkan sharing knowledge dan penetapan gaji, 2. Penilaian memberikan kesempatan kepada pimpinan dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan bawahan. Dan pada akhirnya memungkinkan pemimpin dan bawahan untuk mengembangkan rencana untuk memperbaiki segala kekurangan yang mungkin ditemukan oleh penilaian dan mendorong hal-hal baik yang telah dilakukan bawahan. Akhirnya, penilaian harus berpusat pada proses perencanaan karir organisasi karena memberikan kesempatan yang baik untuk meninjau rencana karir seseorang dalam hal kekuatan dan kelemahan yang ditunjukkan.



Dalam persaingan, asosiasi dituntut untuk memiliki pilihan untuk melakukan eksekusi terbaik, salah satunya dengan memperluas SDM yang dominan melalui latihan tanggung jawab dan berbagi informasi yang dilakukan oleh pekerja. Knowledge sharing adalah salah satu siklus mendasar dalam informasi yang ditunjuk oleh para eksekutif untuk memperluas pemanfaatan informasi melalui penyebaran informasi kepada individu yang kurang beruntung.

Knowledge sharing dan komitmen organisasional merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan sekolah karena berhubungan dengan kinerja guru. Knowledge sharing dapat mempengaruhi orang untuk mencapai hasil kerja yang ideal. Dengan berbagi informasi, dipercaya bahwa orang dapat menyelesaikan pekerjaan membawa kesepakatan dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh sekolah. Knowledge sharing membuka pintu terbuka yang luas untuk pembelajaran bagi semua pendidik dengan tujuan agar mereka dapat lebih mengembangkan keterampilan individu secara bebas. Knowledge sharing memainkan peran penting dalam mengembangkan keterampilan individu dalam suatu asosiasi. Knowledge sharing adalah proses pengiriman, pengambilan, dan penyebaran informasi dan pengaturan multidimensi yang disengaja dari seorang pendidik kepada orang lain atau pertemuan yang dirampas melalui strategi dan media yang diubah (Lumantobing, 2014).

Komitmen merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pendidik karena tanggung jawab yang tinggi akan membuat para pengajar peduli terhadap nasib perkumpulan dan akan berusaha menjadikan perkumpulan tersebut sebagai jalan yang unggul. Dengan tanggung jawab yang tinggi, peluang pengurangan dalam eksekusi dapat dihindarkan. Alasan tanggung jawab seorang pendidik adalah untuk mengatasi kegagalan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitemn seorang pendidik yang dilakukan dengan baik akan benarbenar ingin mengerjakan presentasi dan disiplin pengajar dan pendidik akan secara konsisten bertanggung jawab atas pekerjaan yang diselesaikan. Tanggung jawab adalah bukti yang membedakan dan hubungan dari individu yang umumnya tangguh terhadap asosiasi. Instruktur dengan tanggung jawab tinggi memiliki mentalitas yang jauh tak terduga dibandingkan dengan mereka yang memiliki tanggung jawab rendah. Tanggung jawab instruktur yang tinggi menghasilkan pelaksanaan pekerjaan, pembolosan yang rendah, dan pergantian pendidik yang rendah. Dengan tanggung jawab yang tinggi, kemungkinan terjadinya pengurangan dalam pelaksanaan dapat dihindarkan

Guru pada sebuah sekolah harus memiliki komitmen yang tinggi agar dapat mencapai tujuan-tujuan tempat dia bekerja, seperti kata Robbins (2014) mencirikannya sebagai suatu kondisi di mana suatu berkat tunggal asosiasi dan tujuannya dan ingin mengikuti pendaftaran dalam asosiasi. Mowday (2016) menyatakan bahwa tanggung jawab memiliki tiga bagian yang menyertainya: Pertama, mengakui kualitas dan tujuan asosiasi. Kedua, keinginan untuk membuat kemajuan menuju pergaulan. Selanjutnya, ketiga, ingin tetap dalam pergaulan. Seperti dikutip dari Shinta (2017) Pendidik dengan kewajiban sekolah yang tinggi akan berkinerja lebih baik.. Luthans (2017:53) menyatakan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru karna membuat guru lebih giat untuk berja untuk mempertahankan posisinya dalam sekolah. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru, sedangkan variabel independen adalah berbagi pengetahuan (knowledge sharing) dan komitmen (commitment)

Sekolah MTs negeri Polewali I Mandar adalah satu dari beberapa sekolah di Kabupaten Polewali Mandar yang selama ini menciptakan anak didik. Tinggi atau tidaknya pengetahuan seorang anak atau lulusan pada sebuah sekolah tergantung pada tingkat pengetahuan gurunya dan bagaimana cara seorang guru dalam berbagi pengetahuan (knowledge sharing) kepada para muridnya. Selain knowledge sharing komitmen para guru juga akan mempengaruhi kualitas anak didik yang dihasilkan oleh sebuah sekolah karena komitmen akan membuat guru lebih bersemangat dan mengurangi tingkat absensinya.

Proses penerapan knowledge sharing pada sekolah MTs negeri Polewali I Mandar dirasakan masih kurang maksimal karena dari survey awal yang dilakukan ditemukan beberapa tenaga pengajar yang belum bisa menggunakan computer dan internet sedangkan dalam masa pandemi saat ini pengetahuan tentang computer dan internet sangat dibutuhkan karena keadaan pandemi ini membuat proses pembelajaran dilakukan secara daring/online, sedangkan berbagi pengetahuan merupakan kunci



suksesnya sebuah pembelajaran. Pendapat tersebut di tegaskan pula oleh Lumbantobing (2014) yang mengatakan bahwa Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) merupakan kunci suksesnya implementasi knowledge dalam suatu sekolah khususnya dibidang pendidikan karena knowledge sharing merupakan sebuah cara yang digunakan untuk menyalurkan pemahaman dan pengetahuan kepada orang lain.

Selain itu komitmen juga dirasakan masih kurang karena jika seorang tenaga pengajar memiliki komitmen tinggi seorang guru pasti akan terus berupaya untuk meningkatkan pengetahuannya. Dengan cara belajar menggunakan computer dan internet sebagai media knowledge sharing. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Luthans (2017) yang mengatakan bahwa komitmen guru adalah sebuah tanggung jawab sehingga dia akan berusaha keras untuk memenuhi tanggung tersebut dengan mencari alternative dan meningkatkan pengetahuannya agar di bisa berbagi pengetahuan kepada anak didiknya dengan lebih baik. Pengetahuan guru yang bertambah akan membuat guru lebih kreatif dalam proses belajar mengajar sehingga anak didik akan lebih mudah dalam memahami pelajaran yang di ajarkan.

Dari uraian diatas, penyusun berinisiatif untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Berbagi Pengetahuan (Knowledge Sharing) dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja guru Pada MTs negeri Polewali I Mandar”.

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yang akan dilakukan berikut:

- 1) Apakah pengaruh knowledge sharing guru terhadap kinerja guru MTs negeri Polewali I Mandar?
- 2) Apakah pengaruh commitment guru terhadap kinerja guru MTs negeri Polewali I Mandar?
- 3) 3. Apakah pengaruh knowledge sharing dan komitmen guru terhadap kinerja guru MTs negeri Polewali I Mandar?

2. Metode

Penelitian ini, penulis esai menggunakan teknik kuantitatif yang mencerahkan. Strategi kuantitatif adalah teknik pemeriksaan yang dapat diartikan sebagai strategi eksplorasi yang bergantung pada cara berpikir positivisme, digunakan untuk menganalisis populasi atau tes tertentu, berbagai informasi menggunakan instrumen penelitian, penyelidikan informasi kuantitatif yang ditentukan untuk menguji spekulasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kuantitatif yang pasti adalah informasi yang diperoleh dari contoh populasi eksplorasi yang dibedah dengan strategi faktual yang digunakan dan kemudian diuraikan (Sugiyono. 2014; 14) Eksplorasi semacam ini merupakan penelitian lapangan (field research), yaitu pemeriksaan khusus yang direncanakan untuk dikonsentrasikan. serius tentang dasar dari keadaan momentum. juga, kolaborasi alami dari unit sosial, terlepas dari apakah orang, pertemuan, yayasan, atau jaringan.

Ada dua jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dari data primer dan sekunder: Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil pengamatan dan wawancara langsung dengan sampel menggunakan kuesioner. Seperti menyaksikan langsung kegiatan para guru di sekolah MTs Negeri Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Dataa sekunder ialah sebuah data yang didapatkan melalui pihak lain seperti kantor/instansi yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan, referensi dari buku, literatur maupun dokumentasi yang berkaitan dengan obyek yang diteliti. Seperti data dari sekolah MTs Negeri Tinambung Kabupaten Polewali Mandar.

Berikut ini adalah pengertian penduduk menurut Robbins (2014:271). Populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Siagian Sondang (2012:66) yang mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari semua nilai yang mungkin, hasil penghitungan atau pengukuran, kuantitatif atau kualitatif mengenai ciri-ciri tertentu dari semua anggota kelompok lengkap yang ada. jelas dan sifatsifatnya yang ingin dipelajari. Berdasarkan uraian di atas, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MTS Negri Tinambung yang berjumlah 68 orang.



Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2014:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mengingat populasi yang sangat terbatas, maka peneliti mengambil sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, yaitu metode penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiono, 2014:8). Berdasarkan metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, sehingga sampel ini berjumlah 68 orang

Teknik analisa data merupakan teknik maupun cara yang digunakan peneliti dalam mengelola data serta informasi yang telah diperoleh selama melakukan penelitian pada komitmen penelitian. Hasil dari teknik analisis data ini nantinya akan mampu menjawab rumusan masalah dalam penelitian.

Uji Validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau substansial tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan substansial jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu hal yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2016:67). Untuk mengukur tingkat validitas kuesioner, peneliti melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dan all out skor konstruk menggunakan bantuan aplikasi komputer, yaitu SPSS. Kriteria substansial atau tidak adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan memiliki skor signifikan di bawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan sah dan jika korelasi masing-masing butir pertanyaan dengan semua skor memiliki tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak substansial (Ghozali, 2014).

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2014:47).

Uji normalitas berarti mengukur apakah dalam model regresi faktor bebas dan variabel terikat keduanya memiliki daya angkut yang khas atau mendekati biasa (Ghozali, 2014:151). Penyebaran biasa akan membengkokkan garis miring lurus dan plot informasi akan dikontraskan dan garis miring. Dengan asumsi penyebaran informasi biasa, garis yang menggambarkan informasi asli akan mengikuti garis miring. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS varian 20.0

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya perbedaan faktor inflasi (VIF) dan hambatan. Dalam hal harga VIF > 10 dan resistensi < 0,1 berarti ada hubungan antara faktor otonom dan sebaliknya jika harga VIF < 10 dan harga resiliensi > 0,1, hal ini menyiratkan bahwa tidak ada hubungan antara faktor-faktor tersebut (Ghozali, 2014: 106). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS

Analisis Regresi Linear Berganda Analisa regresi berganda adalah pemeriksaan yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh faktor berbagi informasi (Berbagi pengetahuan dan Komitmen terhadap kinerja Guru/Pendidik di MTs negeri Polewali I Mandar. Analisis Regresi Linear Berganda menggunakan rumus sebagaimana dikutip dalam Sugiyono (2016:21). Dalam ulasan ini Model yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

a = Koefisien regresi konsta

b1 = Koefisien regresi independen pertama

X1 = Berbagi Pengetahuan (*Knowledge Sharing*)

X2 = Komitmen Organisasi

e = Standar Error

Uji Signifikansi Parsial (Uji T) Uji-t mengharapkan untuk memutuskan dampak antara faktor bebas dan variabel terikat sampai batas tertentu. Untuk melihat apakah ada dampak kritis dari setiap faktor bebas, lebih spesifiknya: tempat kerja dan disiplin pada satu variabel lingkungan, khususnya inspirasi, nilai t yang besar dikontraskan dengan tingkat kepastian. Dengan asumsi sig t lebih penting dari 0,05, H0 diakui.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Uji pengukuran F ditujukan untuk menunjukkan apakah faktor-faktor bebas secara keseluruhan mempengaruhi variabel terikat, kemudian pada titik itu dilakukan uji F. Tes F selesai sepenuhnya bertujuan untuk menguji setiap variabel otonom, khususnya: iklim dan disiplin pada satu variabel lingkungan, inspirasi. Secara otonom dengan besar 0,05 cenderung disimpulkan bahwa dengan asumsi F hitung > F tabel, H0 ditolak dan Ha diakui, yang berarti bahwa faktor bebas mempengaruhi variabel 0,05 jika nilai F yang ditentukan > F tabel, bersama-sama semua faktor otonom mempengaruhi variabel terikat. Selain itu, juga dapat melihat pentingnya harga diri.

Koefisien Uji Jaminan Koefisien jaminan (R²) digunakan untuk menentukan pengaruh variabel otonom (X) terhadap variabel terikat (Y). Jadi sangat terlihat bahwa variabel otonom (X) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal R Square yang Diubah ekuivalen dengan 1 (satu) variasi variabel terikat dapat diperjelas 100%. Kemudian lagi, setiap kali Changed R Square ekuivalen dengan 0 maka variasi variabel dependen tidak dapat dijelaskan.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Reliabilitas yang menunjukkan sejauh mana instrumen estimasi dapat diandalkan. Uji kualitas tak tergoayahkan digunakan untuk mengukur ketepatan atau legitimasi suatu instrumen. Jajak pendapat tersebut dapat dikatakan dapat diandalkan (solid) jika nilai r alfa positif dan r alfa > 0,6, menyiratkan bahwa hal penyelidikan atau variabel dapat diandalkan (solid). Efek samping dari uji ketergantungan dapat ditemukan pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Alpha	Keterangan
1	<i>Knowledge sharing</i> (X ₁)	0,715	Reliabel
2	<i>Commitmen</i> (X ₂)	0.723	Reliabel
2	Kinerja guru (Y)	0,868	Reliabel

Sumber: *Diolah dari data kuesioner yang terlampir pada lampiran, 2021*

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa nilai r alpha dari variabel Knowledge Sharing (X₁), Commitmen (X₂) dan variabel Kinerja Guru (Y) lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti data yang digunakan telah layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2014:151).

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.32769354
	Absolute	.097
Most Extreme Differences	Positive	.055
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.800
Asymp. Sig. (2-tailed)		.544

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer setelah diolah 2021

Dari hasil uji normalitas pada table 2 diatas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikansi pada uji normalitas sebesar 0,544 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji tes normalitas dalam penelitian yang diperoleh yaitu berdistribusi normal

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Knowledge sharing dan variabel Commitment terhadap Kinerja guru di sekolah MTs negeri Polewali I Mandar, dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016 : 275) yaitu sebagai berikut :

$$Y = bo + b1X_1 + b2X_2 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja guru

bo = Konstanta

X₁ = Knowledge sharing

X₂ = Commitmen

b1, b2, = Koefisien regresi

e = Standar error

Berdasarkan hasil Pengolahan data yang dilakukan pada tabel 4.50 dibawah, maka hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 33.638 - 0,434 X_1 + 0,509 X_2$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

- 1) Nilai konstanta sebesar 33.638 artinya Kinerja guru pada sekolah MTs negeri Polewali I Mandar sebesar 33.638 satuan, dengan asumsi Knowledge sharing dan Commitmen dalam keadaan konstan atau tetap.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Knowledge sharing sebesar -0,434, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014 lebih besar dari (>0,05). Hasil ini membuktikan bahwa Knowledge sharing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada sekolah MTs negeri Polewali I Mandar
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Commitmen sebesar 0,509, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari (<0,05). Hasil ini membuktikan bahwa Kinerja guru secara langsung akan



meningkat sebesar 0,509% jika *Commitmen* guru pada sekolah MTs negeri Polewali I Mandar meningkat sebesar 1 %.

Setelah melakukan penelitian pada sekolah MTs negeri Polewali I Mandar maka di peroleh hasil bahwa sebagian besar guru di dominasi yang berumur 26-30 tahun yaitu sebanyak 25 orang atau 36,8 % dan guru terendah berusia diatas 51-55 tahun sebanyak 2 orang atau sebanyak 2,9 %. Di dominasi oleh guru yang berjenis kelamin laki-laki dengan pendidikan terbanyak yaitu S1 dan rata-rata sudah menikah dan memiliki dua tanggungan keluarga.

Hasil uji t pada variable berbagi pengetahuan di peroleh nilai signifikansi 0,014 dimana nilai tersebut lebih besar ($>0,05$) yang berarti bahwa variable berbagi pengetahuan oleh guru tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada sekolah MTs Negeri I Polewali Mandar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resti Novita dkk (2017) dengan judul Pengaruh knowledge sharing, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menemukan bahwa knowledge sharing tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Mathari (2016) dengan judul analisis knowledge sharing, distribusi beban kerja, disiplin dan efektifitas komunikasi terhadap kualitas pelayanan public. Menemukan bahwa berdasarkan uji parsial (uji t) variabel Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan public pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten kotawaringin barat. Berbagi pengetahuan yang di terapkan oleh para guru di sekolah MTs Negeri 1 Polewali Mandar tidak berpengaruh terhadap kinerja guru karena guru tidak menggunakan pendapat orang lain dalam mengajar walaupun hal tersebut baik bagi peserta didik dan para guru juga tidak bisa mengkombinasikan beberapa proses pengetahuan yang bisa menjadi pengetahuan yang baru bagi para peserta didik. Apalagi dalam situasi pandemic covid 19 proses pembelajaran di lakukan secara daring hingga membuat proses belajar mengajar kurang maksimal sebab beberapa guru belum bisa menggunakan computer atau laptop tuk pembelajaran online.

Dari hasil analisis variabel komitmen di ketahui bahwa komitmen guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Para guru memiliki komitmen yang kuat untuk tetap menjadi seorang guru karena para guru merasa bangga menjadi seorang guru di MTs Negeri Tinambung. Karena rasa bangga tersebut membuat para guru terus berusaha keras dalam bekerja dan memotivasi diri dan peserta didik agar dapat berprestasi. Nilai-nilai yang dianut dan diterapkan di sekolah sama dengan nilai yang dianut oleh para guru sehingga proses pencapaian tujuan sekolah dapat terwujud.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rocky Silvester 2012 dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Karena seseorang yang memiliki komitmen akan berusaha keras untuk bekerja dengan maksimal agar memperoleh nilai atau kinerja yang terus membaik. Penelitian ini juga

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Restu Mulyajansih 2015 dengan judul pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan (studi pada bank pembiayaan rakyat syariah metro madani kantor pusat). menemukan bahwa secara pasial komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

Kinerja guru di sekolah MTs negeri Polewali I Mandar terbilang tinggi karena para guru mampu mengajar beberapa kelas dalam satu hari, guru dalam proses belajar mengajar dan memberikan tugas memiliki kerapian ketelitian dalam memberikan tugas dan memeriksa tugas para siswa. Sehingga kualitas tugas dan pekerjaan dalam mengajar tetap baik walaupun waktu yang diberikan memiliki batas waktu yang berdekatan antara tiap tugas. Karena para guru memiliki kesadaran untuk bekerjasama dengan para guru lain agar materi yang diajarkan kepada para siswa dapat diserap dengan baik oleh para peserta didik.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Berbagi Pengetahuan dan Komitmen) terhadap variabel terikat (Kinerja Guru) maka di lakukan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda diketahui bahwa Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan) tidak



berpengaruh terhadap kinerja para guru karena guru tidak menggunakan pendapat orang lain dalam mengajar walaupun cara tersebut sangat baik untuk peserta didik dan para guru juga tidak bisa mengkombinasikan beberapa proses pengetahuan yang bisa menjadi pengetahuan yang baru bagi para peserta didik. sedangkan hasil uji pada variabel Commitmen (Komitmen) terhadap kinerja pegawai diperoleh hasil yang positif artinya komitmen guru berpengaruh terhadap kinerjanya. Karena para guru memiliki komitmen yang kuat untuk tetap menjadi seorang guru dan para guru juga merasa bangga menjadi seorang guru di MTs Negeri Tinambung. Karena rasa bangga tersebut membuat para guru terus berusaha keras dalam bekerja dan memotivasi diri dan peserta didik agar dapat berprestasi di tingkat daerah maupun di tingkat nasional.

Walaupun saat pengujian secara parsial atau terpisah Knowledge Sharing tidak berpengaruh terhadap kinerja guru namun saat pengujian secara simultan (bersama-sama) variabel Berbagi Pengetahuan dan Komitmen terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif. Karena para guru telah mengetahui bahwa cara berbagi pengetahuan yang baik adalah dengan cara bersosialisasi dengan orang lain atau berinteraksi dengan peserta didik. selain itu penjelasan materi juga harus tepat sehingga peserta didik dapat memahami dan terkadang tegas kepada peserta didik yang tidak memperhatikan pelajaran semua itu dilakukan agar para peserta didik memperoleh pengetahuan yang baik untuk masa depannya. Setelah murid memperhatikan selanjutnya memberikan motivasi agar para siswa lebih giat dalam belajar agar dapat memperoleh prestasi di tingkat kabupaten maupun nasional.

Hasil uji koefisien determinasi juga terlihat bahwa kinerja guru pada sekolah MTs Negeri 1 Polewali Mandar di pengaruhi oleh Knowledge Sharing dan komitmen sebesar 41,5 % sedangkan sisanya yang 58,5 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Nilai berbagi pengetahuan dan komitmen yang di terapkan di MTs Negeri 1 Polewali Mandar masih kurang jika di lihat dari sehingga persentasenya sehingga di butuhkan cara dan kebijakan agar para guru dalam meningkatkan kinerja dalam berbagi pengetahuan dan komitmen

4. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian pada sekolah MTs negeri Polewali I Mandar dengan menggunakan 68 orang responden maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

- 1) Knowledge Sharing (Berbagi Pengetahuan) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada sekolah MTs negeri Polewali I Mandar. Relevan dengan hasil penelitian dan observasi guru tidak menggunakan pendapat orang lain dalam mengajar walaupun cara tersebut sangat baik untuk peserta didik dan para guru juga tidak bisa mengkombinasikan beberapa proses pengetahuan yang bisa menjadi pengetahuan yang baru bagi para peserta didik.
- 2) Commitment (Komitmen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada sekolah MTs negeri Polewali I Mandar. Karena para guru memiliki komitmen yang kuat untuk tetap menjadi seorang guru dan para guru juga merasa bangga menjadi seorang guru di MTs Negeri I Tinambung. Karena rasa bangga tersebut membuat para guru terus berusaha keras dalam bekerja dan memotivasi diri dan peserta didik agar dapat berprestasi di tingkat daerah maupun di tingkat nasional.
- 3) Knowledge sharing dan Commitmen berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja guru pada sekolah MTs negeri Polewali I Mandar. Karena para guru telah mengetahui bahwa cara berbagi pengetahuan yang baik adalah dengan cara berinteraksi dengan peserta didik. Selain itu penjelasan materi juga harus tepat sehingga peserta didik dapat memahami pelajaran, tegas kepada peserta didik yang tidak memperhatikan pelajaran. Setelah itu memberikan motivasi agar para siswa lebih giat dalam belajar agar dapat memperoleh prestasi di tingkat kabupaten maupun nasional.

Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner penelitian maka saran yang dapat diberikan yaitu

- 1) Pada variable penelitian knowledge sharing jawaban yang paling rendah yaitu guru kurang berbagi pengetahuan dengan cara mengkombinasikan beberapa proses pengetahuan menjadi



suatu pengetahuan baru dengan total skor 237. Saran yang dapat diberikan yaitu guru harus belajar mengkombinasikan beberapa cara dalam knowledge sharing agar informasi yang diberikan dapat diterima dengan baik oleh para siswa.

- 2) Pada variable commitment jawaban yang paling rendah yaitu guru merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan disekolah sesuai dengan nilai yang saya anut sebagai seorang guru dengan total skor 250. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar guru menganggap bahwa nilai yang ditetapkan disekolah kurang sesuai dengan nilai yang dianut oleh guru, sehingga sekolah harus merumuskan nilai yang lebih baik yang dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah

Referensi

- Allen, Natalie J. and John P. Meyer. (2019). "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. No. 63. p.1-8
- Arina Nurandini & Eisha Latarufa. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta).
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anjani, Resty Fawzia. 2014. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis". *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Baron, RA. & Jerald Greenberg. 2018. *Behaviour in organizations: Understanding and Managing Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-hall
- Bhatt, Jackson. (2018), *The Impact of Knowledge Sharing on Work Performance: An Empirical Analysis of the Public Employees' Perceptions in South Korea* *Intl Journal of Public Administration*, 31: 1548–1568.
- Cohen, W, M & Levinthal, D, A. (2012) *Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation*. *Administrative science quarterly*. 15, 128-152
- Davenport, Thomas H and Prusak, L. (2015). *Working Knowledge : How Organizations Manage What They Know*. Boston: Harvard Business School Press
- Ghozali imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariati Nassa. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Pada MTS Negeri Tinambung Kab. Polewali Mandar*. *Skripsi*. Stie Yapman Majene. Majene
- Hendrawan Qonit Mekta. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta*. *Skripsi*. Universitas Yogyakarta.
- Husein, U. 2013. *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Ida Respatingsih & Frans Sudirjo. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektur Kabupaten Pematang), ISSN: 2302-2752, Vol. 4, No. 3.
- Irma, ade dan Iriani. 2015. *Knowledge Sharing and Implementation of Its Enabling Factors (A Case Study of Three Types of Company in Indonesia)*. *Jurnal Terpublikasi Telkom University Bandung*
- Kunandar. (2014). *Guru Profesional Karakteristik Guru* (Yogyakarta: Pustaka Belajar).
- Lumbantobing, Paul. (2014). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.



- Luthans, F. (2017). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Belajar. Yogyakarta
- Mulyana, D. (2016). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. (2016). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. Vol.84,p.408-414
- Nonaka, Ikujiro and Takeuchi, Hirotaka (2018). *The Knowledge- Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford: Oxford University Press.
- Pramono, B. K., & Susanty, A. I. (2015). *The Influence Of Personal Factors, Organizational Factors, and Technological Factors In The Use Of CIM Toward Employees Knowledge Sharing In PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta* (PT. JLJ).
- Respatingsih, Ida & Frans Sudirjo. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektor Kabupaten Pematang), ISSN: 2302-2752, Vol. 4, No. 3.
- Rival Akhmat. (2011). *Knowledge Sharing Capability*. Institut Pertanian Bogor-IPB Resti Syafitri Andra, Hamidah Nayati Utami. (2018). Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Kawi), Vol.61
- Rivai, V. & E.J. Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Robert, Mathis L & John, H. 2016. "Human Resource Management" Edisi 10. Jakarta :Salemba Empat
- Robbin, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silvester Rocky. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Baru Utama Perkasa Pekanbaru. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Steers, R. M., dan Porter, L. W. (2005). "Motivation and work behavior". Edisi 3. United States: McGraw-Hill Book Company.
- Shinta Dwi Fasmitha. (2017). Pengaruh *Knowledge management* Dan Kemampuan Individu Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: Salemba Empat.
- Susilo Martoyo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Sugiono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas. Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tantang Guru dan Dosen.
- Triana dan Agnes. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajah Mada Graha Malang). Malang : Universitas Brawijaya.
- Vela Miari Nurma Arimbi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap kinerja Guru SMK Negeri Temanggung. Skripsi. MP FIP UNY.
- Widodo. (2013). Peran Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Ukm Berbasis Sikap Kewirausahaan. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Ekobis Vol. 14, No.2*
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.