
STUDI PERAN SELF EFFICACY DAN KOMPETENSI PROFESIONAL TERHADAP KNOWLEDGE DONATING DAN KINERJA GURU

Rumanita Rohmawati,¹⁾; Lutfi Nurcholis²⁾
rumanitarohmawati@unissula.ac.id¹⁾; lutfinurcholis@unissula.ac.id²⁾

Jurusan Manajemen, Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima
Disetujui
Dipublikasikan

Keywords:
*Self efficacy; professional
competence; knowledge
donation ; teacher
performance*

Abstrak

Terciptanya pendidikan yang berkualitas diperlukan kinerja guru untuk berbagi pengetahuan yaitu dengan menyumbangkan pengetahuan kepada guru lainnya (*knowledge donating*) sehingga mampu melibatkan peran yang berbeda terkait dengan penyedia dan peneriman pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan *knowledge donating* sebagai variabel intervening. Hasil penyebaran kuesioner kepada 119 guru pada Sekolah Yayasan Islam Teuku Umar Semarang diperoleh jumlah sampel sebesar 98 responden. Alat analisisnya adalah Partial Least Square.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *self efficacy* dan kompetensi profesional mempunyai pengaruh positif terhadap *knowledge donating*. Sedangkan *self efficacy*, kompetensi profesional dan *knowledge donating* juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru. *Knowledge donating* terbukti mampu menjadi variabel intervening antara *self efficacy* dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru.

SELF EFFICACY ROLE STUDY AND PROFESSIONAL COMPETENCE OF KNOLEDGE DONATING AND TEACHER PERFORMANCE

Abstract

The creation of quality education requires the performance of teachers to share knowledge by contributing knowledge to other teachers (knowledge donating) so as to be able to involve different roles related to the provider and recipient of knowledge. This study aims to examine empirically and analyze the effect of self efficacy and professional competence on teacher performance with knowledge donation as an intervening variable. The results of distributing questionnaires to 119 teachers at the Teuku Umar Islamic Foundation School Semarang obtained a sample of 98 respondents. The analysis tool is Partial Least Square.

The test results show that self efficacy and professional competence have a positive influence on knowledge donating. While self efficacy, professional competence and knowledge donation also proved to have an effect on teacher performance. Knowledge donation proved to be able to be an intervening variable between self efficacy and professional competence on teacher performance.

✉Alamat korespondensi :
Jl. Soekarno-Hatta Semarang
E-mail: lutfinurcholis@unissula.ac.id

ISSN
1979-4800 (cetak)
2580-8451 (online)

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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 yaitu dengan menyumbangkan pengetahuan kepada guru lainnya (*knowledge donating*) sehingga mampu melibatkan peran yang berbeda terkait dengan penyedia dan penerimaan 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 *self efficacy* dan kompetensi profesional guru dalam proses belajar mengajar.

Self efficacy 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, 1997 seperti yang dikutip Dewi dan Dewi, 2015). Tingginya *Self efficacy* akan membuat para guru mempunyai keyakinan yang tinggi untuk mampu melaksanakan pekerjaan, sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja para guru dalam proses belajar mengajar. Tanpa adanya *self efficacy* yang tinggi dalam diri guru, maka kinerja yang dimiliki para guru kurang maksimal. Hal ini sesuai pernyataan Bandura (2000) dalam Lestari, dkk (2015), bahwa *self efficacy* berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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.

Begitu halnya dengan Yayasan Islam Teuku Umar Semarang yaitu yayasan sekolah dari SMP, SMA dan SMK yang mengimplementasikan konsep pendidikan Islam berlandaskan Al Qur'an dan AS Sunnah. Yayasan Islam Teuku Umar lebih menerapkan pendekatan penyelenggaraan dengan memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi satu jalinan kurikulum. Tujuan Yayasan Islam Teuku Umar Semarang adalah berusaha sebagai pengembang generasi yang profesional dan berbasis IT dengan berbasis nilai-nilai Islam sehingga dapat bersaing di dunia Industri dan Pasar Kerja. Oleh karena itu Yayasan tersebut berusaha untuk terus mengembangkan diri menjadi sekolah yang kompetitif dan menjadi harapan masyarakat.

Hal yang melatar belakangi permasalahan bahwa apa yang menjadi tujuan Yayasan Islam Teuku Umar Semarang belum sesuai dengan harapan masyarakat karena masih banyak para siswa yang justru menunjukkan perilaku-perilaku yang kurang terpuji dari para pelajar, seperti meninggalkan pelajaran pada saat jam pelajaran, tawuran, narkoba, pergaulan bebas. Belum lagi dengan masih banyaknya perilaku dari pelajar yang kurang sopan dan indisipliner. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa Yayasan Islam Teuku Umar Semarang yang merupakan yayasan yang lebih menekankan nilai-nilai Islami justru tidak sesuai dengan apa yang menjadi harapan.

Berdasarkan kotak saran dan hasil wawancara dengan para siswa dan para wali murid, maka dapat diketahui permasalahan tersebut yaitu bahwa dalam proses pembelajaran, para guru masih menggunakan metode konvensional yang menyebabkan kejenuhan dari para siswa akibat cara mengajar yang monoton, masih rendahnya penggunaan teknologi informasi dalam menarik perhatian dan merangsang anak untuk lebih kreatif lagi. Hal tersebut tidak lepas karena masih rendahnya kemampuan dari para guru dalam penggunaan teknologi informasi secara maksimal. Kemampuan profesionalitas dari para guru harusnya lebih dikembangkan lagi dalam menciptakan sesuatu yang berbeda sehingga merangsang, melatih dan menambah ketertarikan anak untuk lebih aktif dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka banyak faktor yang menjadi penyebab masih rendahnya kinerja guru yang terlihat dari hasil riset gap.

Hasil penelitian Fajriah dan Darokah (2016), Sebayang dan Sembiring (2017), Lestari, dkk (2015) menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian Noormania (2014) justru self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pada Penelitian Ibrohim (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.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dihadapi kurang maksimalnya kinerja guru, sehingga rumusan 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 *self efficacy* dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru dengan *knowledge donating* sebagai variabel intervening?”

TELAAH PUSTAKA

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 (2012) 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 (2000) dalam Hartanti dan Yuniarsih (2018) mendefinisikan kinerja guru sebagai ukuran tingkat efektivitas capaian isi kurikulum yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2012) 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.

Self Efficacy

Menurut Avey et al. (2009) dalam Lestari, dkk (2015) *self-efficacy* dapat didefinisi sebagai keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengarahkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan pekerjaannya. *Self-efficacy* merupakan tingkat keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kekuatan diri (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, 2005 dalam Lestari, dkk, 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 (1997) dalam Dewi dan Dewi (2015) lebih lanjut menyatakan bahwa *self efficacy* 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. *Self efficacy* 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 (1986) (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

(2003) dalam Hartanti dan Yuniarsih (2018) mendefinisikan 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 (1989) seperti dikembangkan 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 Donating

Menurut Mehrabani (2012) bahwa *knowledge donating* merupakan kesediaan menyumbangkan pengetahuan antar anggota organisasi sehingga memiliki kecenderungan menghasilkan ide-ide baru untuk mengembangkan inovasi proses dan produk. Sedangkan de Vries, et.al seperti dikutip oleh Dysvik, et.al (2016) bahwa *knowledge donating* dianggap sebagai perilaku peran dari anggota organisasi dalam mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain (menyumbangkan) dalam menciptakan ide-ide baru.

Lebih lanjut Lin (2007) seperti dikutip oleh Giustiniano dan Lombardi (2016) bahwa *knowledge donating* merupakan kemauan karyawan 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 karyawan pada tugas-tugas rutin (Im dan Rai, 2008). Menurut Hooff dan Ridder (2004) seperti dikutip oleh Felipe, et.al (2016) bahwa berbagi pengetahuan mampu menyumbangkan pengetahuan kepada karyawan lainnya sehingga mampu melibatkan peran yang berbeda terkait dengan penyedia dan peneriman pengetahuan.

Menurut Fen Lin (2007) bahwa *knowledge donating* antara lain dapat diukur dengan 3 indikator, antara lain dengan kesediaan memberikan pengetahuan baru, rekan kerja memberikan informasi pengetahuan yang baru dan kebiasaan berbagi pengetahuan di organisasi

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Knowledge Donating*

Self efficacy 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, 1997 dalam Dewi dan Dewi, 2015). Tingginya *self efficacy* dalam diri para guru, maka guru mempunyai keyakinan yang tinggi untuk mampu melaksanakan pekerjaan, sehingga akan mempengaruhi mental karyawan untuk bersikap dan perilaku total dalam bekerja. Dengan demikian semakin tinggi *self efficacy*, maka keyakinan dalam diri para guru akan kemampuan dalam mengarahkan

dan melaksanakan akan semakin meningkat sehingga ada dorongan dalam diri para guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah.

Karyawan yang memiliki kepercayaan yang tinggi akan kemampuannya tentu akan berusaha untuk memberikan pengetahuan yang berharga karena lebih memungkinkan untuk membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Fen Lin, 2007). Pengetahuan *self efficacy* 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 *self efficacy* dapat membantu karyawan untuk mendorong kepada rekan kerja lainnya untuk saling menyumbangkan pengetahuan.

Hasil penelitian Fen Lin (2007) menunjukkan bahwa pengetahuan *self efficacy* mampu berpengaruh terhadap *knowledge donating*. Hasil temuannya menunjukkan bahwa tingginya keyakinan yang dimiliki akan kemampuannya, akan membuat termotivasi untuk menyumbangkan pengetahuannya dengan rekan-rekan kerjanya. Penelitian Hoof and Weenen (2004) Wasko and Faraj (2005) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *knowledge donating*. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ Semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin menambah tingginya *knowledge donating*

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap *Knowledge Donating*

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). Spencer dan Spencer (2000) bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan yang menonjol dalam diri seseorang sehingga mampu mendorong dalam dirinya untuk memiliki cara-cara berperilaku dan berpikir dalam segala situasi dan berlangsung dalam periode waktu yang lama.

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). 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*. Mengacu pada teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ Semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki para guru maka akan semakin untuk melakukan *knowledge donating*

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru

Self Efficacy dari para guru berperan besar bagi dunia pendidikan karena dengan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki para guru tentu akan mempengaruhi pencapaian dalam proses belajar mengajar, karena tentu dapat mengatur waktu menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan, menetapkan tujuan pekerjaan, mempersiapkan hal-hal terlebih dahulu dalam bekerja, selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan, kreatif dalam berbagai hal, belajar dari masa lalu baik dari pengalaman sendiri maupun orang lain, memotivasi dirinya agar selalu lebih baik dan tidak mudah diserang stress. Perilaku tersebut mempunyai dampak positif dapat meningkatkan kinerja para guru. Tanpa adanya *self efficacy* yang baik maka kinerja yang dimiliki para guru kurang optimal.

Guru yang dapat meningkatkan *self efficacy* tidak hanya pada peningkatan kualitas pribadi saja, tetapi lebih pada perbaikan diri dan peningkatan rasa yakin diri pada kemampuan yang dimiliki oleh para guru sehingga mampu meningkatkan pencapaian kinerja guru secara maksimal. Hal ini sesuai pernyataan Bandura (2000) dalam Lestari, dkk (2015), bahwa pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerjanya.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sebayang dan Sembiring (2017) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Lestari, dkk (2015) dan Fajriah dan Darokah (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:.

H₃ Semakin tinggi *self efficacy* maka akan semakin meningkatkan kinerja guru

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru

Kompetensi profesional merupakan seperangkat kemampuan yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat. Kemampuan adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dilaksanakan atau mungkin tidak. Kemampuan kerja pegawai tersebut dapat berupa pendidikan dan ketrampilan. Kemampuan berupa pendidikan mempunyai peranan penting dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Dengan 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. Hal ini sesuai pernyataan Sedarmayanti (2010) bahwa kompetensi profesional merupakan pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam pencapaian kinerja seseorang.

Charles (2000) dalam Ibrohim (2016) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kompetensi profesional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Profesionalitas karyawan merupakan potensi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif, efisien dan bertanggung jawab. Untuk itu kemampuan kerja pegawai mempunyai peranan yang cukup besar dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Dengan memiliki kemampuan kerja dalam mengatasi permasalahan maka hal itu akan berpengaruh dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Subari dan Riady (2015) menunjukkan bahwa kompetensi individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Ibrohim (2016) dan Haryaka (2016) juga menunjukkan hal yang sama bahwa kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan teori tersebut di atas dan didukung oleh penelitian terdahulu, dirumuskan hipotesis:

H₄ Semakin tinggi kompetensi profesional maka akan semakin mampu meningkatkan kinerja guru

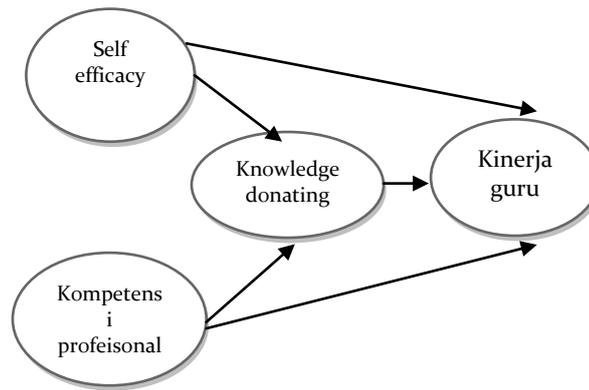
Pengaruh *Knowledge Donating* terhadap Kinerja Guru

Knowledge donating adalah kesediaan menyumbangkan pengetahuan antar anggota organisasi sehingga memiliki kecenderungan menghasilkan ide-ide baru untuk mengembangkan inovasi proses dan produk (Mehrabani, 2012). 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 karyawan pada tugas-tugas rutin (Im dan Rai, 2008).

Menurut Hooff dan Ridder (2004) seperti dikutip oleh Felipe, et.al (2016) bahwa berbagi pengetahuan mampu menyumbangkan pengetahuan kepada karyawan lainnya sehingga mampu melibatkan peran yang berbeda terkait dengan penyedia dan peneriman pengetahuan. Berbagi pengetahuan akan meningkatkan pemahaman antara sesama anggota karena mampu menyumbangkan pengetahuan sehingga mampu mendukung ide-ide baru dalam meningkatkan kinerja organisasi dan akhirnya akan menemukan proses kerja yang terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian 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 donating* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian Mega (2016) juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₅ Semakin tinggi *knowledge donating* maka akan semakin meningkatkan kinerja guru



Gambar 1
Model Empirik Penelitian

METODE

Populasi dan Sampel

Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap seluruh guru pada Sekolah Yayasan Islam Teuku Umar Semarang sebesar 119, dengan jumlah sampel sebesar 98 responden.

Tabel 1
Sampel dan Tingkat Pengembalian

Keterangan	Jumlah
Penyebaran kuesioner kepada guru di Sekolah YI Teuku Umar Semarang	119 responden
Jawaban yang tidak kembali	16 (13,4%) 103
Kuesioner yang kembali	(86,6%)
Kuesioner yang tidak lengkap dalam pengisian (rusak)	5 (4,2%) 98
Kuesioner yang memenuhi kriteria	98/119 x 100 % =
Penentuan sampel	82,4 %

Sumber: data diolah

Metode Analisis Data

Metode analisa data dilakukan dengan uji analisis kuantitatif dengan alat analisis adalah Partial Least Square (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 donating*)

Y_2 : Variabel Endogen (Kinerja guru)

X_1 : Variabel Eksogen (*Self efficacy*)

X_2 : Variabel Eksogen (kompetensi profesional)

Berisi desain penelitian yang digunakan (metode, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengukuran variabel) yang ditulis dalam bentuk paragraf mengalir (tidak dibuat numbering).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis 1 : Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Knowledge Donating*

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai T Statistik untuk variabel *self efficacy* terhadap *knowledge donating* 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 *self efficacy* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge donating*. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut **mampu menerima H_1** , sehingga dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara *self efficacy* terhadap *knowledge donating* terbukti atau dapat diterima.

Uji Hipotesis 2 : Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap *Knowledge Donating*

Hasil pengujian kompetensi profesional terhadap *knowledge donating* 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 donating*. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian **mampu menerima H_2** , sehingga dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara kompetensi profesional terhadap *knowledge donating* terbukti atau dapat diterima.

Uji Hipotesis 3 : Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian antara *self efficacy* 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 *self efficacy* terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang positif signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian **mampu menerima H_3** , sehingga dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara *self efficacy* 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 H₄**, sehingga dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru terbukti atau dapat diterima.

Uji Hipotesis 5 : Pengaruh *Knowledge Donating* terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan antara *knowledge donating* 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 donating* terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis **mampu menerima H₅**, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara *knowledge donating* terhadap kinerja guru dapat diterima.

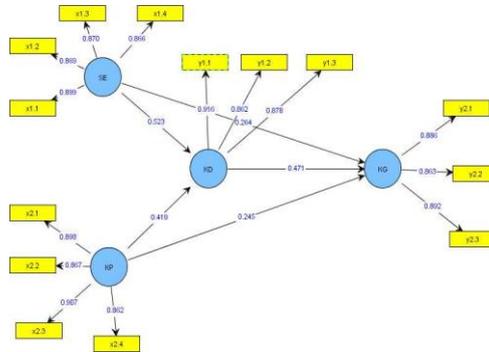
R Square

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R Square
Pengaruh <i>self efficacy</i> dan kompetensi profesional terhadap <i>knowledge donating</i>	0,814
Pengaruh <i>self efficacy</i> , kompetensi profesional dan <i>knowledge donating</i> terhadap kinerja guru	0,874

Berdasarkan nilai *R Square* untuk model 1 yaitu pengaruh *self efficacy* dan kompetensi profesional terhadap *knowledge donating* diperoleh nilai sebesar 0,814, dapat diartikan bahwa *knowledge donating* mampu dijelaskan oleh kedua variabel *self efficacy*, kompetensi profesional sebesar 81,4%, sedangkan sisanya sebesar dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian pengaruh *self efficacy*, kompetensi profesional dan *knowledge donating* terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai *R Square* sebesar 0,874, dapat diartikan bahwa kinerja guru mampu dijelaskan oleh ketiga variabel yaitu *self efficacy*, kompetensi profesional, dan *knowledge donating* sebesar 87,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

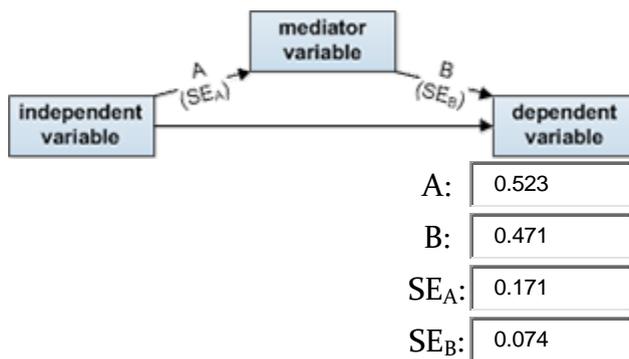
Uji Sobel Test



Gambar 1

Uji Sobel

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Knowledge Donating* menuju Kinerja Guru



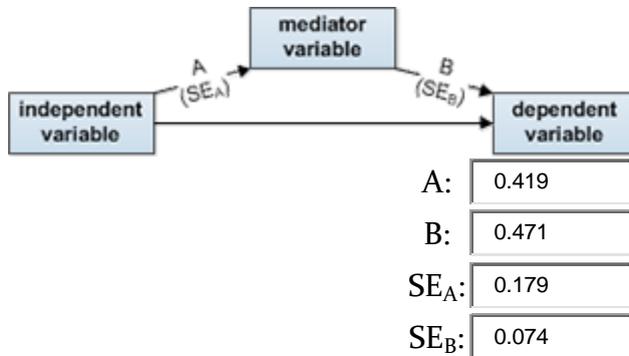
Sobel test statistic: 2.75672448

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 Donating* 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. 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

Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Knowledge Donating*

Hasil pengujian antara *self efficacy* terhadap *knowledge donating* terbukti mempunyai pengaruh positif kompetensi profesionalitas, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, 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 *self efficacy* 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 *self efficacy* dapat membantu karyawan untuk mendorong kepada rekan kerja lainnya untuk saling menyumbangkan pengetahuan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Fen Lin (2007) menunjukkan bahwa pengetahuan *self efficacy* mampu berpengaruh terhadap *knowledge donating*. Begitu halnya dengan penelitian Hoof and Weenen (2004) Wasko and Faraj (2005) bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *knowledge donating*.

Pengaruh Kompetensi Profesional terhadap *Knowledge Donating*

Kompetensi profesional juga terbukti berpengaruh positif antara kompetensi profesional terhadap *knowledge donating*, 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 *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian terbukti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dapat diartikan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, 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 (2000) dalam Lestari, dkk (2015), bahwa pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerjanya. Penelitian ini mendukung hasil temuan Sebayang dan Sembiring (2017) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Lestari, dkk (2015) dan Fajriah dan Darokah (2017) menyatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Noormania (2014) bahwa *self efficacy* 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 profesional berpengaruh terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian Wijayanto dan Dotulang (2017) bahwa kompetensi profesional justru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengaruh *Knowledge Donating* terhadap Kinerja Guru

Knowledge donating berpengaruh kompetensi 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 (2007) 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) seperti dikutip oleh Felipe, et.al (2016) 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 donating* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian Mega (2016) juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Knowledge donating terbukti mampu menjadi variabel intervening 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 donating juga terbukti mampu menjadi variabel intervening 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

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka untuk meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Teuku Umar Semarang dapat dilakukan dengan beberapa hal sebagai berikut; (1) Meningkatkan *self efficacy* para guru dalam proses belajar mengajar. Hal ini dikarenakan *self efficacy* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge donating*. 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 donating*. Adanya kemampuan dari 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 *self efficacy* dari 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 dari 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 donating* 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.

Implikasi Teoritis

Hasil temuan dalam penelitian ini memberikan bukti bahwa teori-teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli, antara lain sebagai berikut; (1) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap *knowledge donating*, sesuai dengan temuan Fen Lin (2007), Hoof and Weenen (2004), Wasko and Faraj (2005) menunjukkan bahwa pengetahuan *self efficacy* mampu berpengaruh positif terhadap *knowledge donating*. Hal ini sesuai pernyataan Luthans (2003) bahwa pengetahuan *self efficacy* 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. Lebih lanjut Wasko dan Faraj (2005) juga menjelaskan bahwa *self efficacy* dapat membantu karyawan untuk mendorong kepada rekan kerja lainnya untuk saling menyumbangkan pengetahuan; (2) Kompetensi profesional terbukti berpengaruh positif terhadap *knowledge donating*. Hal ini sesuai dengan hasil temuan Mega (2016) bahwa kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *knowledge sharing*. Hasil tersebut juga sesuai dengan pernyataan Constant, et.al (1994) bahwa 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; (3) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, sesuai dengan hasil temuan Sebayang dan Sembiring (2017), Lestari, dkk (2015) dan Fajriah dan Darokah (2017) yang menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai pernyataan Bandura (2000) dalam Lestari, dkk (2015) bahwa pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh terhadap usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerjanya; (4) Kompetensi profesional terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sesuai dengan pernyataan Subari dan Riady (2015), Hartanti dan Yuniarsih (2018), Ibrohim (2016) dan Haryaka (2016) bahwa kompetensi individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 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; (5) *Knowledge donating* terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sesuai dengan hasil temuan Fen Lin (2007), Hamzah dan Djaya (2012), Rahardjo (2016) dan Nodari, Oliveira (2015) dan Mega (2016) menjelaskan bahwa berbagi pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Menurut Hooff dan Ridder (2004) seperti dikutip oleh Felipe, et.al (2016) bahwa berbagi pengetahuan mampu menyumbangkan pengetahuan kepada karyawan lainnya sehingga mampu melibatkan peran yang berbeda terkait dengan penyedia dan penerimaan pengetahuan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru secara maksimal, hendaknya ada upaya dari pihak sekolah untuk meyakinkan kepada guru akan kemampuan yang dimiliki (*self efficacy*), seperti kebijakan yang

dilakukan sekolah agar mampu melaksanakan melalui target atau mampu menangani permasalahan siswa melalui satuan pembelajaran, sehingga mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan dalam pencapaian kinerja guru secara maksimal. Upaya lainnya untuk meningkatkan kompetensi profesional, seperti melakukan pelatihan, *workshop*, seminar sehingga mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan dalam pencapaian kinerja guru secara maksimal. Penting juga bagi sekolah untuk meningkatkan *self efficacy* dan kompetensi profesional. Hal tersebut karena semakin tinggi keyakinan dalam diri guru akan kemampuan yang dimiliki dan dengan didukung tanggung jawab yang tinggi terhadap kemampuan atau kecakapan akan profesionalitas, maka akan mendorong para guru untuk menyumbangkan pengetahuan karena terlibat dalam kegiatan intelektual dan pemecahan masalah sehingga pencapaian kinerja guru akan lebih maksimal.

Atas dasar kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diberikan beberapa saran dan diharapkan dapat berguna bagi kemajuan guru dan sekolah. Adapun beberapa saran tersebut adalah; (1) *Knowledge donating* terbukti paling dominan dalam mempengaruhi terhadap kinerja SDM sehingga hendaknya diupayakan dari para guru agar menumbuhkan sikap bahwa untuk saling menyumbangkan pengetahuan kepada sesama guru itu merupakan kebiasaan dalam bekerja; (2) *Self efficacy* terbukti mampu meningkatkan kinerja guru, sehingga hendaknya ada upaya dari 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) Kompetensi profesional mampu meningkatkan kinerja guru, sehingga hendaknya pihak guru bersama-sama dengan kepala sekolah mampu mengevaluasi strategi manajemen pembelajaran yaitu dengan secara kontinue melakukan pembenahan dalam proses belajar mengajar guna mengevaluasi pembelajaran yang dilakukan

Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut. Artinya data yang dianalisis merupakan persepsi jawaban responden berdasarkan ketentuan yang telah tersedia sehingga jawaban responden kurang sesuai dengan kondisi nyata pada obyek penelitian. Untuk itu penelitian selanjutnya sebaiknya ditambah dengan teknik wawancara sehingga akan lebih memperkuat keakuratan data jawaban responden.

DAFTAR PUSTAKA

Adirestuty, Fitranty dan Eri Wirandana, 2016. *Pengaruh self efficacy guru dan kreativitas guru terhadap motivasi belajar siswa dan implikasinya terhadap prestasi belajar pada mata pelajaran Ekonomi*. Social Science Education Journal. Vol. 3 No. 2

- Bandura, A. 1986, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Chasanah, Nur, 2008, *Analisis pengaruh empowerment, self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 3 No. 4
- 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
- Depdiknas. 2005. *Peraturan pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan*
- 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
- Dysvik, Anders, et.al. 2015. Knowledge donating and knowledge collecting : The moderating roles of social and economic LMX. *Development Journal*. Vol. 36 No. 1 2015
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pattimura*. Vol. 10
- Dama, Jihanti dan Imelda W.J Ogi, 2018. *Pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal EMBA* Vol. 6 No. 1 Hal. 41-50 ISSN 2303-1174
- 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 ISSSN 1693-7236
- Ghozali, Imam. 2013. *Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hakim, Adnan, 2015, *Contribution of competence teacher (pedagogical, personality, professional competence and social) on the performance of learning*. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)* Volume 4 No. 2 PP : 01-12. ISSN :2319 – 1813
- 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 professional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi kepemimpinan kepala sekolah*. Jurnal. Manajemen Bisnis Vol. 3 No. 2
- Juwono, Onny dan Yuliana Wangsadinata, 2010. *Kreativitas, gaya kepemimpinan dan kompetensi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan*. Journal The Winners, Vol. 11 No. Hal : 55-65
- Lakoy, Amanda Carolina, 2015 *Pengaruh komunikasi, kerja sama kelompok dan kreativitas terhadap kinerja karyawan*. Jurnal EMBA. Vol. 3 No. 3 Hal 981-991 ISSN 2303-11
- 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
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Mendiknas. 2011. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2011 tentang Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Mulyasa. 2005, *Menjadi Kepala Sekolah Professional Dalam Konteks Mensukseskan MBS Dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munandar, 2009, *Analisis pengaruh kreativitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen. Vol. X No.1
- Mendiknas. 2007. *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas
- Noormania, 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
- 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.
- Raharjo, Wiryono dan Y Sutomo. 2016 *Pengaruh motivasi dan kompetensi professional terhadap kinerja guru dimoderasi budaya organisasional*. Jurnal. Manajemen Bisnis Vol. 3 No. 2
- Riduwan, 2013. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung

- 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
- Simamora, Henry, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- 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
- Triyanto, Arif, 2014. *Pengaruh kompetensi dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan*. Jurnal Paradigma Vol. 12 No. 01 ISSN : 1693-0827
- Tunjungsari, P. (2011). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Work it self Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero)* Bandung. Universitas Komputer Indonesia, 1(1), 1-14
- 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.