

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN ADICITA MULIA PERSADA DI PONTIANAK

Guan Jianto

wolfeiusguan@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Knowledge sharing merupakan serangkaian kegiatan berbagi pengetahuan yang dilakukan untuk dalam rangka menjalankan proses manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi sehingga setiap anggota memiliki pengetahuan yang memadai dalam menjalankan pekerjaan sehingga anggota dapat memiliki kinerja yang baik. Sedangkan pelatihan juga merupakan proses kegiatan yang juga penting dalam suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan keterampilan setiap anggota organisasi. Tujuan dari penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing* dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumenter. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dikarenakan ukuran populasi kecil sehingga menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel. Dalam menguji pengaruh *knowledge sharing* dan pelatihan terhadap kinerja, alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil yaitu variabel *knowledge sharing* dan pelatihan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: *Knowledge Sharing*, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi yang didirikan pada dasarnya selalu diarahkan pada tujuan yang ingin dicapai. Perusahaan selalu dituntut untuk selalu bersifat dinamis sehingga dapat mengikuti perubahan yang ada serta dapat selalu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Sehingga sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan tersebut.

Dalam sebuah sekolah, guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan yang berjalan. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar sekolah dapat berkembang dan mencapai tujuan. Dalam menciptakan kinerja yang baik, guru harus terampil dan memiliki pengetahuan yang memadai dalam melakukan kegiatan belajar mengajar. Dapat dilihat bahwa keterampilan dan pengetahuan menjadi aset tak berwujud yang strategis dalam dunia pendidikan.

Dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik, organisasi melakukan kegiatan pelatihan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Selain melakukan pelatihan organisasi melakukan manajemen pengetahuan secara baik dengan berbagai kegiatan *sharing* sehingga tenaga pendidik dapat mengatasi masalah yang dihadapi bersama dan meningkatkan pengetahuan dalam menghadapi partisipan didik yang beragam.

Proses *knowledge management* dan pelatihan menjadi penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena tenaga pendidik dituntut untuk terus dinamis dalam menghadapi

perubahan perubahan yang ada, sehingga proses *knowledge sharing* membuat proses pertukaran pengetahuan menjadi lebih mudah dan pelatihan dapat menambah kemampuan dan keterampilan seorang tenaga pendidik dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar.

Dalam upaya peningkatan kinerja seorang guru maka sebuah lembaga pendidikan berusaha menerapkan manajemen pengetahuan serta pelatihan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menganalisa apakah *Knowledge Sharing* dan Pelatihan dapat memengaruhi Kinerja seorang guru, maka penulis mengambil judul “Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak”.

PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang dapat disimpulkan adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak?
2. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Kinerja Guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak?
3. Apakah terdapat pengaruh *Knowledge Sharing* dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak?

PEMBATASAN MASALAH

Untuk memperjelas ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas, maka penulis membatasi masalah dengan meneliti:

1. Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak.
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak.
3. Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak.

2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Knowledge Sharing* dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak.

KAJIAN TEORI

Pada dasarnya pengetahuan merupakan faktor yang sangat penting bagi seorang sumber daya manusia untuk menghadapi pekerjaannya sehari-hari. Selain itu pelatihan juga faktor yang sangat penting bagi seorang sumber daya manusia, pelatihan dapat melatih seorang karyawan menjadi cakap dalam menjalankan tugas serta mendapatkan wawasan dan pengetahuan lebih luas tentang pekerjaannya.

MSDM merupakan ilmu dan seni yang mengatur tenaga kerja sehingga efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011:10).

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja maupun prestasi individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang berlaku pada suatu organisasi dalam selama periode tertentu (Rivai dan Sagala, 2013: 604; Torang, 2014: 74; Widodo, 2015: 131).

“Manajemen kinerja (*performance management*) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.” (Mondy, 2009: 256).

Manajemen kinerja juga dapat didefinisikan sebagai proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam sistem tunggal dengan tujuan untuk memastikan bahwa kinerja setiap karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan (Dessler, 2011: 322).

Pelatihan dan pengembangan adalah merupakan pendidikan yang diadakan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dengan metode yang lebih mengandalkan praktik. (Rivai, 2009: 211). Terdapat delapan faktor dalam penilaian kinerja menurut Dessler (2011: 332):

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi: Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan bagi efektivitas kerja.
2. Kualitas/Kuantitas Kerja: Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan, sehingga dapat menangani berbagai tanggung jawab secara efektif dan menggunakan jam kerja secara produktif.

3. Perencanaan/Organisasi: Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen.
4. Inisiatif/Komitmen: Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban, menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi, dan bekerja sesuai dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.
5. Penyelesaian masalah/kreativitas: Mengidentifikasi dan menganalisis masalah. Memformulasikan alternatif solusi dan merekomendasikan tindakan yang sesuai. Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.
6. Kerja Tim dan Kerja Sama: Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan kerja dengan rekan kerja dan konstituen. Berbagi informasi dan sumber daya dengan orang lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.
7. Kemampuan Berhubungan dengan Orang Lain: Berhubungan secara efektif dengan rekan kerja dan konstituen. Menunjukkan rasa menghargai pada setiap individu.
8. Komunikasi (Lisan dan Tulisan): Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan, mendengarkan dengan hati hati, dan mencari klarifikasi untuk memastikan pengertian.

Konsep teori utama dari kinerja karyawan yang digunakan oleh peneliti adalah dari teori Dessler yaitu: Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi, Kualitas Kerja, Perencanaan/Organisasi, Inisiatif/Komitmen, Penyelesaian masalah/kreativitas, Kerja Tim dan Kerja Sama, Kemampuan Berhubungan dengan Orang Lain, dan Komunikasi (Lisan dan Tulisan).

Drucker mendefinisikan *knowledge* dalam Tobing (2007: 16): sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, informasi yang didapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak atau informasi memberikan kemampuan untuk mengambil tindakan yang lebih efektif dari tindakan sebelumnya.

Ada pendapat yang mengartikan *knowledge* sebagai *actionable information* atau informasi yang dapat digunakan sebagai dasar bertindak, pengambilan keputusan, dan menempuh strategi tertentu (Tobing, 2007: 17).

Menurut Nawawi (2012: 2): manajemen pengetahuan adalah suatu pendekatan yang sistematis untuk mengelola aset intelektual dan informasi sehingga memberikan keunggulan bersaing.

Dalam manajemen pengetahuan mencakup proses *knowledge sharing* dan proses *knowledge sharing* merupakan salah satu proses utama untuk menjalankan *knowledge management* (Sangkala, 2007: 8; Tobing, 2007: 25).

Terdapat dua proses utama dalam menjalankan *knowledge sharing* yaitu *knowledge donating* (memberi pengetahuan) dan *knowledge collecting* (mengumpulkan pengetahuan) (Hooff dan Weenen, 2004: 3).

Menurut Hooff dan Weenen (2004: 3): *knowledge donating* adalah proses berbagi pengetahuan dengan orang lain tentang modal intelektual yang dimiliki, sedangkan *knowledge collecting* adalah proses berkonsultasi dengan kolega agar mereka mau membagikan modal intelektual mereka

Dengan menjalankan *knowledge sharing* setiap individu yang terlibat akan membagikan informasi dan pengetahuan yang dimiliki. Dengan bertambahnya pengetahuan dapat meningkatkan kompetensi seorang karyawan. Seorang individu akan lebih mengerti tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara menghadapi masalah yang ditemui dalam menjalankan kegiatan pekerjaan. Hal tersebut dapat meningkatkan hasil kerja seorang karyawan dan dapat meminimalisir kesalahan yang dapat saja terjadi jika kekurangan pengetahuan.

Pelatihan dapat diartikan sebagai jantung dari upaya berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi pada saat ini maupun di masa yang akan datang (Mondy, 2009: 210; Rivai dan Sagala, 2013: 212).

Menurut Dessler (2011: 290): Pelatihan mengacu pada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan yang bekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.

Mangkunegara menjelaskan ada lima komponen yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan (Riandani, 2015: 879-880; Respati, 2016: 21-22):

1. Tujuan dan sasaran
Tujuan pelatihan harus jelas dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai dengan kriteria yang terinci dan terukur.
2. Pelatih/Instruktur
Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.
3. Materi pelatihan
Materi disusun sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan, agar peserta dapat memahami masalah yang dihadapi pada kondisinya sekarang.
4. Metode pelatihan
Metode pelatihan yang digunakan harus sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, agar kegiatan pelatihan menjadi efektif.
5. Peserta pelatihan
Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta pelatihan diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi agar proses pelatihan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dibuat adalah:

1. Knowledge Sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
2. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
3. Knowledge Sharing dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif berbentuk studi hubungan kausal dengan metode asosiatif karena, permasalahan yang ingin diteliti penulis adalah pengaruh *Knowledge Sharing* dan Pelatihan terhadap Kinerja melalui data-data yang dikumpulkan dalam bentuk data primer yang akan diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua guru pada Yayasan Adicita Mulia di Pontianak yang berjumlah 31 orang. Peneliti akan menggunakan metode sampling jenuh, maka peneliti akan memilih setiap guru yang mengajar di Yayasan Adicita Mulia Persada.

Peneliti akan menggunakan studi dokumenter dan kuesioner sebagai sumber dari pengumpulan data untuk melakukan penelitian. Jenis data yang diperoleh berasal dari data primer dan data sekunder.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif berbentuk studi hubungan kausal dengan metode asosiatif. Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, sehingga data tersebut harus diklasifikasi dalam kategori tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*).

Dengan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data kuesioner yang telah diperoleh, selanjutnya dilanjutkan dengan asumsi klasik. Alat analisis terdiri atas:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur serta menunjukkan keadaan yang sebenarnya. Item kuesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang

ingin diukur sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Apabila r_{hitung} kurang dari r_{tabel} berarti data dinyatakan tidak valid, dan jika lebih dari r_{tabel} maka data dinyatakan valid (Priyatno, 2016: 150).

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen kuesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (Priyatno, 2016: 154).

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Residual

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada regresi menggunakan metode *normal probability plots* (Priyatno, 2016: 118-119).

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linier. Metode pengambilan keputusan yaitu jika *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Priyatno, 2016: 129-131).

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahuinya dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi (Priyatno, 2016: 131-136).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dilakukannya analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi

variabel terikat adalah Kinerja, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah *Knowledge Sharing* dan Pelatihan.

1) Analisis Koefisien Determinasi

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam pengambilan keputusan uji f dilihat dari perbandingan antara f_{hitung} dan f_{tabel} . Apabila f_{hitung} lebih besar daripada f_{tabel} maka variabel X_1 dan X_2 secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel Y, apabila sebaliknya maka variabel X_1 dan X_2 secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

3) Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independen. Dalam pengambilan keputusan uji t dapat dilihat dari perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka variabel X_1 dan X_2 secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel Y, apabila sebaliknya maka variabel X_1 dan X_2 secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh *Knowledge Sharing* dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dilakukannya analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat.

1) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan pada f_{hitung} dan f_{tabel} untuk menentukan pengaruh.

TABEL 1
UJI F (PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4123.369	2	2061.684	84.184	.000 ^b
	Residual	685.728	28	24.490		
	Total	4809.097	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Knowledge Sharing

Sumber: Output SPSS versi 22 : ANOVA

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai F pada uji ANOVA atau uji F adalah sebesar 84,184 sedangkan F tabel sebesar 3,32 dengan menggunakan tingkat kesalahan 5 persen atau 0,05. Maka diperoleh hasil perhitungan $84,184 > 3,34$, yang berarti variabel *knowledge sharing* dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil pengujian juga menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan berada jauh di bawah 0,05, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kinerja atau variabel bebas *knowledge sharing* dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada.

2) Analisis Regresi Linier Berganda

TABEL 2
HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-58.108	11.138		-5.217	.000
Knowledge Sharing	2.890	.232	.894	12.457	.000
Pelatihan	.374	.159	.168	2.348	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 22 : Coefficients

Berdasarkan tabel 3.54 maka tabel persamaan regresi linier berganda dapat diketahui:

$$Y = 0,894 X_1 + 0,168 X_2$$

- Nilai dari regresi *knowledge sharing* (X_1) adalah sebesar 0,894 yang berarti terdapat pengaruh positif antara *knowledge sharing* dan kinerja.
- Nilai dari regresi pelatihan (X_2) adalah sebesar 0,168 yang berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dan kinerja.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

TABEL 3
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.926 ^a	.857	.847	4.949	.857	84.184	2	28	.000

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Knowledge Sharing

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 22 : Model Summary

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 22 bahwa koefisien R sebesar 0,926 yang berarti hubungan atau korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen cenderung erat karena nilai koefisien R mendekati 1 dan nilai *R square* adalah 0,857. Dapat disimpulkan bahwa variabel *knowledge sharing* dan pelatihan berkontribusi memberikan pengaruh sebesar 85,7 persen terhadap kinerja dan sebesar 14,3 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung lainnya.

4) Uji t

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel independen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan pada t_{hitung} dan t_{tabel} serta tingkat signifikansi untuk menentukan pengaruh.

TABEL 4
UJI t (PENGARUH SECARA PARSIAL)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-58.108	11.138		-5.217	.000
Knowledge Sharing	2.890	.232	.894	12.457	.000
Pelatihan	.374	.159	.168	2.348	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS versi 22 : Coefficients

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa hasil *output* pengujian t untuk variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 12,457 dan variabel pelatihan adalah sebesar 2,348.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *knowledge sharing* adalah sebesar 12,457 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,048 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,457 > 2,048$), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan adalah sebesar 2,348 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,048 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,348 > 2,048$), dengan tingkat signifikansi $0,026 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa *knowledge sharing* dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada Yayasan Adicita Mulia Persada di Pontianak. Hal ini didasari pada hasil uji koefisien determinasi, uji F secara simultan dan uji T secara parsial.

Saran yang akan diberikan berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan agar sekolah tetap mempertahankan dan meningkatkan proses *knowledge sharing* dan pelatihan yang telah dilakukan untuk terus meningkatkan kinerja guru yang juga akan berdampak pada perkembangan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (judul asli; *Human Resource Management*), edisi kesepuluh, jilid 1. Penerjemah Paramita Rahayu. Jakarta: PT Indeks, 2011.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Hooff, Bart van den dan Femke de Leeuw van Weenen. "The Relationship Between Organizational Commitment, Knowledge Sharing and The Use of CMC." *Amsterdam School of Communications Research* (2004).
- Mondy, Judy Bandy. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (judul asli: *Human Resource Management*), edisi kesepuluh, jilid 1. Penerjemah Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Nawawi, H. Ismail. *Manajemen Pengetahuan*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2012.
- Priyatno, Duwi. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media, 2016.
- Respati, Chrisna Aditya Angga. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angelous Mitrakreasi" Universitas Bina Nusantara, 2016.

Riandani, Wahyu. "Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Elnusa di Kota Balikpapan." *eJournal Administrasi Bisnis*, vol.3,no.4. pp.873-887. 2015.

Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

Tobing, Paul L. *Knowledge Management*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.

Torang, Syamsir. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Makassar: Alfabeta, 2014.

Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

