PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI SMP NEGERI 2 PALU

Vanda A. Arfa[1], Siti Zuhroh[2], Dindachah Gunawan[3], Asriana[4], Putri Jaya A Duri[5], Melda F Siska Genta[6]

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdul Azis Lamadjido, Palu. Jl. Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu, Sulawesi Tengah

Email: vandaarfa213@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel knowledge sharing (berbagi pengetahuan) sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen.Pendekatan dalam penelitiaan ini adalah kuantitatif dengan pendekatan verifikatif. Penelitian ini mengunakan data primer dan data sekunder. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai SMP Negeri 2 Palu yang berjumlah 42 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa knowledge sharing dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pendidikan.

Kata Kunci : Knowledge Sharing, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a significant relationship or influence between the variable of knowledge sharing (knowledge sharing) as an independent variable on employee performance as a dependent variable. The approach in this study is quantitative with a verification approach. This study uses primary data and secondary data. Respondents in this study were 42 employees of SMP Negeri 2 Palu*. The analysis tool used was simple regression. Based on the results of the study, it was found that knowledge sharing has a significant influence on employee performance. This finding provides an understanding that knowledge sharing can improve employee performance in the educational environment.*

Keywords: *Knowledge Sharing, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Dalam Upaya meningkatkan mutu Pendidikan, kinerja pegawai sekolah yang mencakup guru dan pegawai menjadi salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja guru tidak hanya terkait dengan kemampuan mengajar dikelas, tetapi juga dengan perencanaan pembelajaran, menggunakan metode inovatif, penialaian yanga adil, dan kemampuan membina hubungan yang baik dengan siswa dan orang tua. Sementara itu, kinerja pegawai sangat berpengaruh pada kelancaran layanan administrasi, pengelolaan data siswa, komunitas dengan pemangku kepentingan, serta mendukung berbagai kegiatan operasional sekolah. Kinerja pegawai yang baik mencerminkan profesionalisme, kedisiplinan, kemampuan menyelasaikan tugas tepat waktu, Dan pelayanan yang ramah serata evisien.

Namun demikian, dalam praktik sehari-hari di SMP Negeri 2 Palu**,** Masi ditemukan tantangan yang perlu di atasi. Dikalangan guru, terdapat fariasi dalam penerapan strategi mengajar,

kesenjangan pengalaman antara guru senior dan guru baru, serta kebutuhan selalu beradaptasi dengan perubahan kurikulum atau kebijakan pendidika. Disisi lain, pegawai juga mengahadapi tantangan seperti pembagian tugas yang terkadang tidak merata, keterbatasan koordinasi antarbagaian, dan menuntut adanya komunikasi, kerjasama, dan transfer pengetahuan yang leboh baik antar pegawai, baik sesama guru, sesama pegawai.

Dalam konteks nilai *Konowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan menjadi faktor penting yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Melalui *knowledge sharing,* guru dapat saling bertukatr strategi pengajaran, berbagi pengalaman me nangani siswa dengan kebutuhan khusus, serta mendiskusikan solusi atau masalah kelas yang kompleks. Hal ini membantu guru baru belajar dari pengalaman guru senior dan membercepat adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Sementara itu, pegawai dapat saling berbagi cara kerja yang evisisensi, prosedur layanan yang lebih cepat serta pengalaman yang menyelesaikan masalah administrasi yang sering muncul. Bahkan, *knowledge shairng* antar bagian yaitu antara guru dan pegawai juga penting untuk membangun pemahaman bersama mengenai kebutuhan layanan pendidikan yang terintegrasi, sehingga tercipta koordiansi yang lebih baik dalam mendukung kegiatan belajar mengajar.

Penelitiam sebelumnya mendukung pentingnya *knowledge sharing* dalam kontek orgasinasi pendidikan. Alavi dan Leidner (2001) menekankan bahwa knowledge sharing meningkatkan evektifitas kerja dan mendorong pembelajaran organiasi yang berkelanjutan, menjadi organisasi lebih adaptif terhadap perubahan. [1] Ipe (2003) menemukan bahwa budaya berbagi

[1] Alvi, M. And Leidner, D.E. 2001."Review: Knowledge Manajemen System: Conseptual Foundations and Research Issues". MIS Quarterly (25:1).pp.107-136

pengetahuan terkait memperkuat kolaborasi dan kualitas hasil kerja karena memudahkan akses informasi dan praktik terbaik.[2] Nonaka dan Takeuchi (1995) bahkan menyebutkan *knowledge sharing* sebagai inti dari penciptaaan pengetahuan baru dalam organiasi yang menjadi sumber keunggulan kompetitif.[3]

Dengan demikian, penelitian tentang pengaruh *knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Palu menjadi penting untuk memberikan bukti empriris mengenai sejauh mana praktik ini berdampak pada peningkatan kinerja, baik bagi guru yang bertanggung jawab langsung pada kualitas pembelajaran, maupun pegawai yang mendukung layanan administrasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat manjadi dasar bagi manajemen sekolah untuk merancang program pengembangan profesional yang mendorong budaya berbagi pengetahuan secara lebih terstruktur, misalnya, melalui forum diskusi rutin antar guru, pelatihan bersama yang melibatkan guru dan pegawai, pendampingan sejawat (peer mentoring), serta sistem penghargaan bagi mereka yang aktif berbagi pengetahuan. Dengan upaya tersebut, SMP Negeri 2 Palu dapat membangun lingkungan kerja yang lebih kolaboratif, meningktakan kinerja pegawai secara menyeluruh, dan pada akhinya menghadirkan layanan pendidikan yang lebih berkualitas, efektif, dan berdaya saing.

[2] Ipe, M. (2003). "Knowledge Sharing Organizations: A Conseptual Ftramework". Human Resources Development Review, Vol. 2, No. 4, pp 337-359
[3] Nonaka, I & Takeuchi, H.1995. The Knowledge-creating Company. New York University

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas ada beberapa permasalahan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana praktik *knowledge sharing* dan kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Palu?
2. Apakah *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Palu?

C. LANDASAN TEORI

1. *Knowledge Sharing*

Knowledge sharing atau berbagi pengetahuan merupakan proses penting dalam manajemen pengetahuan yang berperan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. Menurut Davenport dan Prusak (1998), *knowledge sharing* adalah proses di mana pengetahuan, baik yang bersifat tacit maupun ekspilit, ditransfer dari satu individu ke individu lain dalam organisasi. Pengetahuan yang hanya tersimpan dalam pikiran individu tidak akan memberikan nilai tambahan sebelum dibagikan dan dimanfaatkan oleh pihak lain dalam organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi yang kondusif sangat diperlakukan untuk mendorong individu agar mau membagikan penegtahuannya secara sukarela.[4]

Knowledge sharing dapat mencakup berbagai bentuk, seperti berbagi informasi teknis, pengalaman dalam pekerjaan, atau pengetahuan yang bersifat tacit (pengetahuan yang bersifat pribadi, sulit dijelaskan) dan eksplisit (pengetahuan yang dapat dengan

[4] Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge*: *How Organizations manage what they know.* Harvard Business School Press

mudah dijelaskan atau ditransfer melalui tulisan atau percakapan). Secara keseluruhan, knowledge sharing memiliki peranan penting dalam pengembangan organisasi dan meningkatkan daya saing organisasi, karena memperkuat kapabilitas kolektif dari seluruh anggota organisasi.

Menurut penelitian oleh Van den Hooff dan De Ridder (2004)[5], terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam knowledge sharing, di antaranya:

a. Kultur Organisasi: Budaya organisasi yang mendukung berbagi pengetahuan akan memudahkan pegawai untuk saling berbagi informasi tanpa rasa takut akan kehilangan posisi atau informasi yang dibagikan. Organisasi yang mendorong kolaborasi akan menciptakan atmosfer yang mendukung knowledge sharing.
b. Teknologi: Adanya infrastruktur teknologi yang memadai, seperti platform berbasis digital untuk berbagi informasi, dapat meningkatkan efisiensi dalam proses berbagi pengetahuan. Dengan adanya teknologi, pegawai dapat mengakses pengetahuan kapan saja dan dari mana saja, yang mengurangi hambatan berbagi pengetahuan.
c. Kepemimpinan: Kepemimpinan yang mendukung berbagi pengetahuan melalui kebijakan dan pengaruh langsung terhadap anggota tim dapat memperkuat budaya berbagi. Pemimpin yang mendorong pegawai untuk berbagi pengetahuan melalui contoh dan penghargaan akan lebih efektif dalam menciptakan lingkungan berbagi pengetahuan
d. Motivasi Individu: Motivasi untuk berbagi pengetahuan dipengaruhi oleh pengakuan, penghargaan, dan pemahaman

[5] Van den Hoff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge Sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climet and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knoeledge Management,* 8(6), 117-130

akan manfaat yang dapat diperoleh dari berbagi pengetahuan. Pegawai yang merasa bahwa berbagi pengetahuan akan meningkatkan kinerja mereka dan bermanfaat bagi mereka secara pribadi lebih cenderung untuk terlibat dalam proses berbagi pengetahuan.

2. Kinerja Pegawai

Menurut penelitian sebelumnya (Halim, A.& Rahman, F. (2018) kinerja pegawai dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas dan tanggungjawab mereka. Penelitian ini menunjukan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pengembangan kompentensi dan kolaborasi yang dihasilkan dari *knowledge sharing*.[6]

Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator utama sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja: Sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.
b. Produktivitas Kerja: Sejauh mana pegawai dapat menghasilkan hasil kerja yang banyak dalam waktu yang terbatas.
c. Inovasi dan Kreativitas: Kemampuan pegawai untuk berpikir kreatif dan menciptakan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas.
d. Kedisiplinan: Ketaatan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di organisasi.
e. Kerjasama Tim: Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dalam tim dan berbagi tugas dengan efektif.[7]

[6] Halim, A., & Rahman, F. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi dan kolaborasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,* 6(2), 123-134
[7] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisis 10, diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie). Jakarta: Salemba Empat

D. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan menggunakan alat statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 Palu dengan Jumlah sampel sebanyak 42 responden yang terdiri dari guru dan pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner ataupun angket. Alat analisi dalam penelitian ini adalah regresi sederhana.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin (Perempuan), dengan kelompok usia terbesar berada pada rentang 20-30 tahun. Sebagian besar responden juga merupakan guru, dengan sebagian kecilnya merupakan tenaga kependidikan.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi *Knowledge Sharing*

No	Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	Total Skor	Mean
		SS/5		S/4		RR/3		TS/2		STS/1				
1	Saya sering berbagi informasi yang saya ketahui kepada rekekan guru	19	45,2	11	26,2	11	12,2	1	2,4	0	0	42	174	4,14
2	Saya Merasa nyaman saat berdiskusi pengetahuan baru dengan guru	22	52,4	12	28,6	6	14,3	2	4,8	0	0	42	180	4,28
3	Saya secara sukarela memberikan bantuan kepada guru lain saat memberikan informasi	23	54,8	10	23,8	9	21	0	0	0	0	42	182	4,33
4	Saya aktif dalam pertukaran ide dan	20	47,6	13	31	8	19	0	0	1	2,4	42	177	4,21

	gagasan lingkungan sekolah													
5	Saya merasa pengetahuan yang saya miliki dpt bermanfaat bagi rekan guru lain	20	47,6	15	35,7	7	16,7	0	0	0	0	42	181	4,30
6	Saya sering berbagi pengalaman mengajar yg saya alami	21	50	17	40	4	9,5	0	0	0	0	42	173	4.40
Rata-Rata Mean Variabel Knowladge Sharing														**4,27**

(Sumber : Data diolah peneliti,2025)

Berdasarkan distribusi frekuensi *Knowledge Sharing* pada 42 responden, perilaku berbagi pengetahuan secara umum berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata skor mean variabel sebesar 4,27. Hal ini menunjukan bahwa budaya sambil berbagi pengetahuan diantara guru sudah terbentuk dengan baik. Pada pernyataan pertama, mayoritas guru setuju atau sangat setuju bahwa mereka sering berbagi informasi yang mereka ketahui kepada rekan, dengan mean 4,14, mengindentifikasi adanya kebiasaan saling membantu dalam hal informasi. Pada peryataan kedua, guru merasa nyaman berdiskusi pengetahuan baru dengan guru baru (mean 4,29), menunjukan sikap terbuka terhadap kolaborasi lintas pengalaman.

Menariknya, skor tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga (mean 4,33), yaitu kesedian sukarela memnerikan bantuan kepada guru lain saat memberikan informasi, mencerminkan semangat kebersamaan yang tinggi. Sementara itu, aktivitas pertukaran ide dan gagasan dilingkungan sekolah (pernyataan keempat) juga tergolong baik dengan mean 4,21, mendukung terciptanya iklim

diskusi yang produktif. Pada pernyataan kelima, guru merasa bahwa pengetahuan yang mereka miliki bermanfaat bagi rekan lain (mean 4,31), yang memotivasi mereka untuk berbagi. Adapun pada pernyataan keenam, guru sering berbagi pengalamaan mengajar yang mereka alami (mean 4,40), menunjukan keinginan kuat untuk saling belajar dari praktik langsung.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa para guru memiliki kecenderungan tinggi untuk saling berbagi pengetahuan, baik dalam bentuk infomasi, diskusi, bantuan, ide, maupun pengalmaan. Budaya *Knowledge Sharing* seperti ini sangat penting untuk membangun komunitas belajar profesional di sekolah. Dengan sering berbagi informasi dan pengalaman belajar, guru dapat saling melengkapi, menemukan solusi bersama, atas masalah pembelajaran, dan memperkaya variasi strategi mengajar yang diterapkan dikelas. Hal ini juga mendorong inovasi pendidikan karena ide-ide baru lebih mudah muncul dan didiskusikan dalam lingkugan yang terbuka dan mendukung.

Selain itu, kesedian guru untuk secra sukarela membantu rekan lain menumbuhkan rasa solidaritas dan kebersamaan, yang menjadi pondasi penting bagi terciptanya iklim kerja yang harmonis dan produktif. Rasa nyaman berdiskusi dengan guru baru jika menunjukan adanya penerimaan terhadap keberagamaan prespektif dan pengalaman, sehingga memperluas wawasan dan

meningkatkan adaptabilitas guru dalam menghadapi tantangan pembelajaran yang terus berkembang. Melalui praktik *Knowledge Sharing* yang kuat, sekolah bukan hanya menjadi tempat mengajar, tetapi juga menjadi ruang tumbuh bersama bagi para pendidik untuk terus belajar, berbagi, dan berkembang demi peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	N	Total Skor	Mean
		SS/5		S/4		RR/3		TS/2		STS/1				
1	Saya menyelesaikan tugas mengajar dengan tepat waktu	24	57,1	15	37,7	3	7,1	0	0	0	0	42	189	4,50
2	Saya selalu berusaha memberikan hasil terbaik dalam proses mengajar	20	47,6	20	47,6	3	4,8	0	0	0	0	42	189	4,47
3	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum metode mengajar	22	52,4	19	45,2	1	2,4	0	0	0	0	42	189	4,50
4	Saya memiliki kedisplinan yang tinggi dalam bekerja	23	54,8	13	31,0	6	14,3	0	0	0	0	42	185	4,49
5	Saya merasa hasil kerja saya berdampak positif terhadap siswi sekolah	22	52,4	16	38,1	4	9,5	0	0	0	0	42	186	4,43
6	Saya merasa hasil kerja saya berdampak positif	24	57,1	15	35,7	3	7,1	0	0	0	0	42	189	4,50

	terhadap siswa sekolah													
Rata-Rata Mean Variabel Kinerja Pegawai														**4,47**

(Sumber : Data diolah peneliti,2025)

Berdasarkan hasil dari tabel distribusi frekuensi kinerja pegawai, diperoleh nilai rata-rata mean variable sebesar 4,47 pada skala likert 1-5, yang termasuk kategori " sangat baik". Hal ini menunjukkan bahwa secara umum para pegawai memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi dan kosisten di berbagai aspek yang di ukur. Seluruh pernyataan dalam survei mendapatkan nilai mean yang berkisaran antara 4,40 hingga 4,50, mengindikasikan keseragaman presepsi responden mengenai kualitas kinerja mereka yang sangat positif.

Pada pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan tugas mengajar tepat waktu, nilai mean 4,50 menunjukan komitmen yang sangat tinggi terhadap ketetapn waktu dan tanggung jawab profesional. Upaya untuk memberikan hasil terbaik dalam proses pembelajaran juga tercermin dengan mean 4,43, menegaskan dedikasi pegawai untuk menjaga kualitas pelayanan pendidikan. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan metode mengajar memperoleh mean 4,50, yang mandakan tingkat fleksibilitas dan kesiapan mengahadapi dinamika dunia pendidikan yang sangat baik.

Kedisiplinan dalam bekerja memiliki mean 4,40, meskipun sedikit lebih rendah dibanding indikator lainnya, tetap berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran pentingnya disiplin sebagai landasan kinerja profesional. Selain itu, semangat untuk meningkatkan kompetensi profesional juga tinggi dengan mean 4,43, yang menggambarkan motivasi pegawai untuk terus belajar dan berkembang. Keyakinan bahwa hasil kerja berdampak positif bagi siswa sekolah mendapat mena

4,50, menegaskan orientasi pegawai pada pelayanan pendidikan yang bermanfaat dan berfokus pada peserta didik.

Secara keseluruhan, temuan ini mengaskan bahwa guru-guru menjadi responden memiliki kinerja yang sangat baik, dengan sikap proaktif, dedikasi tinggi, dan orientasi pada perbaikan berkelanjutan, yang pada akhirnya menajadi modal penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan disekolah. Sikap proaktif tercermin dari kesediaan mereka beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan metode mengajar, yang bukan hanya menunjukkan fleksibilitas tetapi juga kesiapan mengahadapi tantangan pendidikan yang dinamis. Dedikasi tinggi mereka terlihat dalam kesiapan mengahadapi tantangan pendidikan dinamis. Dedikasi tinggi terlihat dalam komitmen untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan memberikan hasil terbaik dalam proses belajar mengajar, yang memastikan keberlangsungan layanan pendidikan berkualitas bagi siswa. Orientasi pada perbaikan berkelanjutan tampak dari semangat meningkatkan kompetensi operasional, yang menandakan adanya kesadaran bahawa perkembangan dunia pendidikan menuntut guru harus selalu belajar dan menguasai pengetahuan serta keterampilan baru.

Lebih dari itu, keyakinan para guru bahwa hasil kerja mereka berdampak positif terhadapa siswa menajadi indikatir penting dari motivasi intrinsik yang mendasari keseluruhan aspek kinerja mereka. Motivasi ini mediring mereka untuk tidak sekedar melaksanakan tugas administratif atau rutinitas mengajar, tetapi juga meciptakan pengalaman belajar yang bermakna dan memberdayakan siswa. Dengan meiliki kinerja yang sangat baik dalam berbagai indikator, guru berperan sebagai agen perubahan disekolah, memengaruhi budaya kerja koletif, memotivasi rekan sejawat, dan membangun iklim pembelajaran yang kolaboratif. Hal

ini menjadi modal sosial dan profesional yang sangat berharga bagi sekolah dalam upayah meningkatkan mutu pendidikan secara menyelutuh, sehingga bukan hanya berdampak pada hasil akademik siswa, tetapi juga mebentuk karakter, kreativitas, dan kesiapan mereka menghadapi tantangan masa depan.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,069	2,110		5,245	0,000
	Knowledge sharing	0,611	0,081	0,765	7,509	0,000

(Sumber : Data diolah peneliti, 2025)

berdasarkan hasil analisis regresi linier, diperoleh bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,611 dan nilai signifikan 0,000. Hali ini menunjukkan bahwa setiap penimgkatkan satu satuan dalam praktik *knowlegde sharing* di prediksi akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,611 satu satuan. Selain itu, nilai standardizert Beta sebesar 0,765 menandakan pengaruh yang kuat, artinya *knowledge sharing* merupakan faktor penting dan dominan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Angka Beta mendekati 1 menujukan bahwa knowlegde sharing memiliki kontribusi yang substansial dalam memengaruhi kinerja, bahwakan lebih kuat dibandingkan faktor lain yang tidak masuk dalam model ini. Hal ini menegaskan bahwa kwonledge sharing bukan hanya aktivitas tambahan, tetapi menjadi elemen strategis dalam membangun kinerja organisasi. Melalui

knowledge sharing, pegawai saling bertukar informasi, pengalaman, dan ide, sehingga mampu meningkatkan keterampilan mempercepat pemecahan masalah, mendorong inovasi, dan menciptkan pembelajaran bersama. Lingkungan kerja yang mendukung knowledge sharing juga cenderung lebih kolaboratif, terbuka, dan adaktif terhadap perubaha, yang pada akhirnya meningkatkan produktifvitas dan kualitas layanan. Oleh karena itu, nilai Beta yang tinggi menjadi bukti penting bagi manajemen untuk memprioritaskan pengembangan budaya berbagi pengetahuan sebagi salah satu pilar utama strategi peningkatakan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Nilai t hitung (7,509) yang jauh lebih besar dari t tabel (1,68) dan signifikansi yang sangat rendah (0,000 < 0,050) menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Palu, dengan mayoritas responden adalah Guru dan sebaigian kecil Pegawai. Hal ini menegaskan bahwa praktik berbagi penegtahuan bukan hanya penting bagi guru yang langsung terlibat dalam proses belajar mengajar, tetapi juga berdampak positif pada kinerja staf administrasi yang mendukung operasional sekolah. Bagi guru, *konowledge sharing* berarti berbagi strategi mengajar, pengalaman menghapi tantangan kelas, serta cara menyesuikan materi dengan kebutuhan siswa. Proses ini meningkatkan kreaktifitas, adaptasi terhadap kurikulum baru, dan kualitas interaksi terhadap siswa. Sedangkan bagi pegawai, berbagi pengetahuan mencakup pertukaran cara kerja yang lebih efisien, pengunaan sistem administrasi, dan penyelesaian maslaah layanan sekolah secar lebih cepat dan akurat. Demikian, *knowledge sharing* menjadi pondasi penting untuk membangun koordinasian yang lebih baik antara lini pengajaraan dan administrasi.

Temuan ini juga menegaskan bahwa di SMP Negeri 2 Palu lingkungan kerja yang mendukung keterbukaan kolaborasi dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja seluruh pegawai, tidak hanya guru. Membangun budaya *knowlegde sharing* melalui rapat koordinasi rutin, diskusi kelompok, pendamping rekan sejawat, atau pelatihan bersama akan membantu menyatuhkan visi dan peningkatan kualitas layanan sekolah secara menyeluruh. Artinya, keberhasilan *knowlegde sharing* tidak hanya terlihat pada hasil belajar siswa, tetapi juga pada kelancaraan administrasi, pelayanan yang lebih responsif, dan iklim kerja yang harmonis. Dengan demikian, penanaman nilai berbagi pengetahuan menjadi investasi penting untuk memajukan mutu pendidikan dan layanan di SMP Negeri 2 Palu.

Tabel 4
Hasil summery

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of th Estimate
1	0,765[a]	0,585	0,575	1,89908

(Sumber : Data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil output Model Summery, diketahui bahwa nilai koefesien korelasi (R) sebesar 0,765 menujukan adanya hubungan yang kuat dan positif antara *knowlegde sharing* dan kinerja pegawai di SMP Negeri 2 Palu. Ini berarti semakin tinggi prkatik berbagi pengetahuan di antara pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai. Sementara itu, nilai R square sebesar 0,585 mengindentifikasi kan bahwa 58,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel *knowlegde sharing*, sedangkan sisanya sebesar 41,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model, seperti pengalaman kerja, motivasi individu, iklim organisasi, atau kebijakan manajerial.

Nilai adjusted R Square sebesar 0,575 memperkuat keandalan modal dengan memeprhitungkan penyesuaian terhadap jumlah sampel dan prediktor, menujukan bahwa model tetap relevan dan tidak bias. Selain itu, nilai standar error of the esimated sebesar 1,89908 menujukan bahwa rata-rata defiasi antara nilai aktual dan nilai prediksi tidak terlalu besar, sehingga model dianggap cukup akurat untuk digunakan dalam menarik kesimpulan. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan bukti kuat bahwa *knowledge sharing* berperan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai, baik guru maupun pegawai, dilingkungan SMP Negeri 2 Palu.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti studi Alavi dan Leidner (2001) yang menegaskan bahwa *knowledge sharing* dalam organisasi pendidikan tidak hanya meningkatkan efektitivitas kerja, tetapi juga mendorong terciptanya pembelajaran organisasi yang berkelanjutan. Artinya, ketika praktik berbagi pengetahuan menjadi bagian dari budaya sekolah, guru dan pegawai tidak hanya saling bertukar informasi teknis tetapi juga membangun pemahaman bersama, memecahkan masalah kompleks secara kolaboratif, dan mengadaptasi strategis yang lebih baik sesui kebutuhan siswa. Hal ini penting di SMP Negeri 2 Palu dimana tantangan kurikulum yang berubah, perbedaan pengalaman guru, dan kebutuhan yang beragam memerlukan koordinasi yang erat dan penegtahuan yang terus di perbaharui. Peneltian IPE (2003) juga menduking temuan ini dengan menujukan bahwa budaya *knowledge sharing* meningkatkan kolaborasi dan kualitas hasil kerja karena anggota organisasi lebih mudah mengakses informasi, pengalaman, dan praktik terbaik. Dalam konteks SMP Negeri 2 Palu hal ini berarti guru dan pegawai dapat saling melengkapi pengetahuan, mempercepat pemahaman terhadap kebijakan baru, dan merumuskan solusi layanan

administrasi maupun pengajaran yang lebih efektif. *Knowledge sharing* membantu menghilangkan hambatan komunikasi antarseksi kerja, mengurangi duplikasi usaha, dan membangun rasa saling percaya yang menjadi kerja tim yang solid.

Oleh karena itu, penerapan dan penguatan budaya berbagi pengetahuan di SMP Negeri 2 Palu merupakan langkah strategis yang tidak hanya meningktakan produktivitas dan profesionallisme pegawai, tetapi juga mendukung terwujudnya layanan pendidikan yang bermutu tinggi dan responsif terhadap kebutuhan siswa dan masyrakat. Strategi ini bisa diwujudkan memalui program pelatihan bersama, forum diskusi rutin, pendampingan antar guru (peer mentoring) serta sistem penghargaan bagi pegawai yang aktif berbagi pengetahuan. Dengan begitu, *knowledge sharing* bukan hanya aktovitas infomal tetapi menjadi praktik manajerial yang terencana untuk mendukung visi sekolah sebagai lembaga pendidikan yang adaptif, inovatif, dan unggul.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menujukan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Palu, dengan nilai koofesien regresi yang kuat dan signifikan secara statistik. Temuan ini menegaskan bahwa praktik berbagi pengetahuan bukan hanya aktifitas tambahan atau informasi semata, tetapi merupakan faktor strategis yang secara nyata meningkatkan kualitas kerja dilingkuangan sekolah. Melalui *knowlegde sharing* para guru dan pegawai dapat saling bertukar ide, pengelaman, metode pengajaran, serta solusi atas berbai tantangan di kelas atau dalam pengelolaan sekolah. Hal ini mengahasilkan perbaikan dalam cara kerja individu

maupun tim, meminimalkan keslahan, dan mempercepata adopsi praktik terbaik. Dampak positif *knowledge sharing* terlihat pada berbagai aspek kinerja seperti kemampuan adaptasi terhadap perubahan kurikulum, peningkatkan kompetensi profesional, disiplin dalam melakasnakan tugas, serta komitmen untuk memberikan hasil terbaik bagi siswa.

Proses berbagi pengetahuan membangun kesamaan visi dan pemahaman diantara pegawai, sehingga koordinasi menjadi lebih efektif dan kolaborasi berjalan lebih lancar. Ini penting mengigat pendidikan adalah layanan yang bersifat kompleks dan memerlukan kerja tim yang solid untuk memastikan pengajaran dan pelayanan kepada siswa. Lebih jauh, pengaruh signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja di SMP Negeri 2 Palu juga memcerminkan budaya organisasi yang mendukng kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan budaya semacam biasanya ditandai dengan keterbukaan komunikasi, saling percaya, kepemimpinan yang mendukung inovasi, dan sistem penghargaan yang memotivasi pegawai untuk saling mendukung. Keberadaan budaya seperti *knowledge sharing* bukan hanya proses individu, melainkan bagian dari sistem kerja bersama yang terintegrasi dalam keseharian sekeolah.

Temuan penelitian ini juga memiliki implikasi praktik yang penting bagi pengelolahan sekolah. Manajemen sekolah dapat memanfaatkan hasil ini untuk merancang program pengembangan profesional yang lebih terstruktur, seperti forum diskusi rutin antar guru, kegiatan lesson study pelatihan kolaboratif, atau sistem mentoring. Selain itu, kebijakan internal keterbukaan dan penghargaan atas kontribusi pengetahuan dapat meperkuat motivasi pegawai untuk terus berbagi. Dengan demikia, *knowledge sharing* dapat dijadikan sebagai pendorong utama peningkatan

kinerja pegawai secara berkelanjutan yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan pendidikan dan pencapaian hasil belajar siswa yang lebih baik.

G. SARAN

Berdasarakan temuan penelitian yang menunjukan pengaruh signifikan *Knowledge Sharing* terhadap kinerja pegawai, disarankan agar:

1. SMP Negeri 2 Palu secara sismatis mengembangkan budaya berbagi pengetahuan dilingkungan sekolah
2. Pihak manajemen dapat memfasilitasi forum diskusi rutin antar guru dan pegawai untuk membahas praktik terbaik, tantangan pembelajaran, dan solusi layanan administrasi
3. sekolah dapat menyelenggarakan pendampingan sejawad (peer mentoring), dimana guru yang lebih berpengalaman mendampingi guru baru untuk mempercepat tranfer pengetahuan
4. sekolah juga disarankan untuk mendukung penggunaan teknologi informasi, seperti grup diskusi online atau platfrom berbagi materi, agar komunikasi dan pertukaran informasi menjadi lebih mudah dan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

Alvi, M. And Leidner, D.E. 2001."Review: Knowledge Manajemen System: Conseptual Foundations and Research Issues". MIS Quarterly (25:1).pp.107-136

Bratianu, C., & Orzea, I. (2010). The Role of Knowledge Management in Organizational Development. Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society, 5(2), 383-398

Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge*: *How Organizations manage what they know.* Harvard Business School Press.

Fauzi, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Muhammadiyah Malang.

Halim, A., & Rahman, F. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing terhadap kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi dan kolaborasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,* 6(2), 123-134

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisis 10, diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie). Jakarta: Salemba Empat

Iskandar. (2022). Metodologi Penelitian Pendidikan & Sosial (Kuantitatif & Kualitatif) Nimedia.

Ipe, M. (2003). "Knowledge Sharing Organizations: A Conseptual Ftramework". Human Resources Development Review, Vol. 2, No. 4, pp 337-359

Nonaka, I & Takeuchi, H.1995. The Knowledge-creating Company. New York University

Hasibuan, M. S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Van den Hoff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge Sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climet and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knoeledge Management,* 8(6), 117-130