



PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS DAN KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA TUGAS GURU

Nelly Budiarti¹ Ilham², Dewi Rani Gustiasatiri³

¹akuntansi, Universitas Pamulang, Indonesia

^{2,3}Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Muhammadiyah Mataram, Indonesia

nellybudiarti@gmail.com¹, ilhamsuri2015@gmail.com², dosen01148@unpam.ac.id³

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 15-06-2022

Disetujui: 31-07-2022

Kata Kunci:

Kompleksitas tugas
Knowledge sharing
Kinerja tugas

ABSTRAK

Abstrak: Sejak diberlakukan kegiatan belajar mengajar jarak jauh, kompleksitas tugas guru semakin tinggi oleh karena adanya sikap ketidaksiapan guru dan kurang meleknya guru akan penggunaan teknologi berbasis informasi yang dapat menunjang efektif dan efisiennya kinerja guru. Selain kepada permasalahan kompleksitas tugas guru, kurang adanya kesadaran akan pentingnya perilaku knowledge sharing sebagai bentuk kerja sama antara guru menjadi penghambat bagi peningkatan kinerja tugas guru. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah kompleksitas tugas dan knowledge sharing berpengaruh terhadap kinerja tugas guru. Sasaran dalam penelitian ini adalah guru MTs di Tegal Parang Jakarta Selatan yang dijangkau dengan menggunakan kuesioner dan ketiga variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial, yakni analisis korelasi ganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian ini adalah kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja tugas, knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja tugas, dan kompleksitas tugas dan knowledge sharing secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja tugas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja tugas, dan juga sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

Abstract: Since the implementation of distance learning activities, the complexity of the teacher's task has increased due to the attitude of the teacher's unpreparedness and lack of literacy for the use of information-based technology that can support the effectiveness and efficiency of teacher performance. In addition to the problem of the complexity of the teacher's task, the lack of awareness of the importance of knowledge sharing behavior as a form of cooperation between teachers is an obstacle to improving teacher performance. This study aims to prove whether task complexity and knowledge sharing affect task performance. The targets in this study were MTs teachers in Tegal Parang, South Jakarta who were recruited using a questionnaire and the three variables were measured using a Likert scale. The data analysis technique used inferential statistical analysis, namely multiple correlation analysis and partial correlation. The results of this study are task complexity has a positive effect on task performance, knowledge sharing has a positive effect on task performance, and task complexity and knowledge sharing together have a positive effect on task performance. The results of this study are expected to be used as evaluation material for work management to improve organizational performance through increasing task performance, and also as reference material for further research.

A. LATAR BELAKANG

Guru dituntut harus mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional untuk memenuhi kriteria kinerja yang baik demi menunjang penjaminan mutu sekolah untuk mempertahankan kredibilitasnya dan legitimasi dari masyarakat sebagai suatu lembaga yang mampu menghasilkan anak didik yang melek akan ilmu dan teknologi. Belakangan ini, kinerja guru mengalami fluktuasi dengan adanya kebijakan-kebijakan baru yang dinilai sulit dan menjadi "Shock Therapy" bagi sebagian besar guru akibat dari

ketidaksiapan terkait dengan keterampilan dan sarana yang menunjang. Salah satu kebijakan yang dimaksud adalah diberlakukannya Pertemuan Tatap Muka Terbatas (PTMT) setelah hampir 2 tahun pembelajaran dilaksanakan secara online atau jarak jauh.

PTMT seharusnya menjadi titik terang bagi siswa dan guru yang merasa jenuh setelah kegiatan belajar mengajar sebelumnya dilaksanakan secara online. Namun melihat pada konsep pelaksanaannya, yakni guru mengadakan pembelajaran di kelas yang dihadiri 50% siswa, sedangkan 50% siswa lainnya mengikuti pembelajaran secara online yang didukung oleh Google

Meet atau Zoom dalam waktu yang bersamaan pada saat pembelajaran tatap muka terbatas. Hal tersebut sangat tidak efektif dan dinilai tidak adil bagi 50% siswa yang mengikuti pembelajaran secara online karena tidak didukung oleh sarana yang memadai, seperti laptop atau HP android, dan ketersediaan paket data dan sinyal yang menunjang. Sedangkan di pihak guru, kendala terbesarnya adalah kurang fokusnya guru dalam mengajar karena perhatiannya terpecah antara siswa yang hadir tatap muka dengan siswa yang hadir secara online.

Selain pada kurang fokusnya guru dalam kegiatan pembelajaran PTMT, hal mendasar lainnya adalah kurang meleknya guru akan penggunaan teknologi berbasis informasi. Guru kurang mampu menciptakan inovasi dalam kegiatan pembelajaran karena kurang cakupannya dalam memanfaatkan teknologi. Sehingga kegiatan pembelajaran yang monoton menjadi kurang bermakna bagi siswa.

Merujuk pada permasalahan di atas, maka pencapaian kinerja yang baik dinilai mudah secara teoretis namun sulit ketika diterapkan secara langsung bilamana guru hanya cerdas secara intelektual namun kurang terampil dalam menguasai teknologi.

Kinerja tugas guru melibatkan keahliannya dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran dan bagaimana melakukan inovasi dalam kegiatan pembelajaran agar materi dapat lebih mudah diserap oleh siswa. Menurut Motowidlo dan dan Kell, Kinerja pekerjaan merupakan keseluruhan penilaian yang diharapkan oleh organisasi dari sekumpulan perilaku berbeda yang dilakukan seseorang selama periode waktu standar tertentu (Hidayati et al., 2019).

Robbins dan Judge berpendapat, "task performance is the combination of effectiveness and efficiency at doing your core job tasks." Kinerja tugas adalah kombinasi efektifitas dan efisiensi dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan inti. Selanjutnya, "the task performance of a teacher would be the level of education that students obtain. All the types of performance relate to the core duties and responsibilities of a job and are often directly related to the function listed on a formal job description. Task performance is the most important human output contributing to organizational effectiveness." Kinerja tugas dari seorang guru adalah tingkat pendidikan yang berhasil dicapai oleh siswa. Semua jenis kinerja tugas berkaitan dengan inti pekerjaan dan tanggung jawab juga secara langsung berkaitan dengan fungsi yang terdaftar dalam deskripsi tugas formal. Kinerja tugas adalah hasil pekerjaan yang paling penting terhadap kontribusi efektifitas organisasi (Salendu & Maldini, 2021).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tugas guru adalah kompleksitas tugas, knowledge sharing behavior, dan sebagainya.

Menurut Jamilah Kompleksitas tugas diartikan sebagai persepsi individu atas suatu tugas yang disebabkan terbatasnya kapabilitas dan daya ingat, serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah (Rustiarini, 2013).

Kompeksitas kerja guru dinilai dari tidak seimbangnnya beban kerja guru dengan keterbatasan kapabilitas, daya, dan alokasi waktu kerja yang tersedia. Guru yang professional dinilai dari 10 kategori, kategori yang dimaksud adalah sebagai berikut (Kartowagiran, 2011).

1. Kualifikasi akademik
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Pengalaman mengajar
4. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran
5. Penilaian dari atasan dan pengawas
6. Prestasi akademik
7. Karya pengembangan profesi
8. Keikutsertaan dalam forum ilmiah
9. Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan social
10. Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan.

Dimensi untuk mengukur kompleksitas tugas adalah kapasitas dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Widjaya, 2012)

Selain dipengaruhi oleh kompleksitas tugas, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh *knowledge sharing*. Secara sederhana knowledge sharing dapat didefinisikan sebagai perilaku guru dalam berbagi ilmu dan keterampilan kepada rekan guru lain sebagai bentuk kerja sama antara rekan kerja untuk meningkatkan dan memperbaiki pola kerja dan kinerja.

Menurut Noyaka dan Toyama, Knowledge Sharing memungkinkan para individu di sebuah organisasi untuk bersama-sama saling bertukar informasi, ide, saran, gagasan dan peng alaman yang pada akhirnya menciptakan terbentuknya sebuah pengetahuan baru (Assegaf, 2017).

Menurut Cummings dan Worley, terdapat beberapa karakteristik organisasi yang dapat meningkatkan proses pembelajaran yang efektif yaitu struktur, sistem informasi, praktek sumber daya manusia, budaya dan kepemimpinan. Sebagai konsekuensi dari itu banyak intervensi yang bisa dilakukan untuk membantu knowledge sharing lebih efektif. Salah satunya dalam aspek Human Resource Management, yakni perubahan dilakukan melalui penilaian kinerja, sistem penghargaan, dan perencanaan karir dan pengembangan, dapat memperkuat motivasi anggota untuk mendapatkan keterampilan baru dan pengetahuan (Sarah, 2020).

Menurut Van den Hoof dan De Ridder, knowledge sharing adalah proses timbal balik dimana individu saling bertukar pengetahuan (tacit dan explicit knowledge) dan secara bersama-sama menciptakan pengetahuan (solusi) baru. Salah satu tujuan definisi ini terdiri dari memberikan dan mengumpulkan knowledge, dimana memberikan Knowledge dengan cara mengkomunikasikan pengetahuan kepada orang lain apa yang dimiliki dari personal intellectual capital seseorang, dan mengumpulkan pengetahuan merujuk pada berkonsultasi dengan rekan kerja dengan membagi informasi atau intellectual capital yang mereka miliki (Rizana, 2017).

Hooff dan Ridder mengimplikasikan bahwa setiap perilaku knowledge sharing terdiri atas bringing (knowledge donating) dan getting (knowledge collecting). Knowledge donating yaitu perilaku mengkomunikasikan modal intelektual (intellectual capital) yang dimiliki seseorang kepada yang lainnya dan knowledge collecting yaitu perilaku individu untuk berkonsultasi dengan individu lainnya mengenai modal intelektual yang dimiliki (Aulia, 2016).

B. METODE PENELITIAN

1) Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan teknik korelasi parsial. Penelitian survei berusaha memaparkan secara kuantitatif kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut (Suliyanto, 2017).

2) Populasi dan Sampel

Populasi target dalam penelitian ini adalah guru MTS Swasta di Tegal Parang Kecamatan Mampang Jakarta Selatan. Sedangkan yang termasuk dalam populasi terjangkau adalah guru di MTS Sa'adatuddarain dan **MTS Al- Khairiyah dengan** Jumlah populasi target adalah 46 orang guru.

Penetapan jumlah sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009), teknik penentuan sampel jenuh apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Pratama, 2019).

3) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran yang dipakai adalah skala Likert, yakni skala untuk mengukur sikap atau persepsi responden (Mawardi, 2019). Adapun tahap-tahap penyusunan instrumen, yakni sebagai berikut:

- 1) Mengkaji semua teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti.
- 2) Melakukan analisa variabel tersebut menjadi beberapa sub variabel atau dimensi variabel, lalu kembangkan indikator setiap dimensinya.

- 3) Menyusun kisi-kisi.
- 4) Menyusun butir-butir pernyataan dan menetapkan skala pengukuran.
- 5) Uji coba instrumen.
- 6) Analisis butir soal dengan menguji validitas dan reliabilitas.

4) Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Uji klasik data
Uji klasik data terdiri dari uji normalitas dengan menggunakan uji Liliefors dan uji Homogenitas menggunakan uji Barlett
- b. Uji hipotesis
Analisis hipotesis menggunakan korelasi dan regresi ganda, dan korelasi parsial. Tujuan uji korelasi ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dengan terikatnya. Rumus koefisien korelasi ganda (Budiyarti & Fikriyah, 2021), yakni sebagai berikut:

$$R_{y1.2} = \sqrt{b1ry1 + b2ry2} \quad (1)$$

Setelah dilakukan uji korelasi ganda, dilanjutkan dengan uji signifikansi dengan menggunakan uji t, yakni sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (2)$$

Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

- 1) Ho diterima dan Ha ditolak apabila t hitung < t tabel. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Ho diterima dan Ha ditolak apabila t hitung > t tabel. Artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Data

Mengkomunikasikan dan mendeskripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang erat kaitannya dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan juga mengambil kesimpulan hasil penelitian. Respon yang diberikan pada setiap variabel penelitian menjadi dasar untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Gambaran menyeluruh mengenai deskriptif untuk semua data variabel penelitian disajikan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Penyajian Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.

Variabel	Rerata	Me	Mo	S	SD
----------	--------	----	----	---	----

X1	51,72	74	80	400,18	20
X2	52,06	69	64	433,43	21,82
Y	57	79	69	536,13	23,15

1) Uji Klasik

Sebelum dilakukan uji hipotesis, perlu dilakukan uji kualitas data penelitian yang terdiri dari uji Normalitas dan uji Homogenitas data. Adapun uji klasik data dapat dijabarkan sebagai berikut, yakni :

1) Uji Normalitas

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	11.28042323
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.092
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.624
Asymp. Sig. (2-tailed)		.831

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Uji normalitas merupakan sarana untuk mencapai tujuan, artinya data harus berdistribusi normal sebelum dilakukan uji hipotesis (Atmira Qurnia Sari et al., 2017). Berdasarkan hasil analisis uji normalitas pada tabel di atas, didapatkan nilai signifikansi Asymp sebesar 0,831 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji korelasi antara variabel bebas, dalam hal ini diharapkan tidak terjadi hubungan yang kuat antara variabel bebas. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dijabarkan pada tabel di bawah ini, yaitu :

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompleksitas Tugas	.800	1.25
Knowledge Sharing	.800	1.25

a. Dependent Variable: Kinerja Tugas

Berdasarkan pada nilai VIF sebesar 1,25 > 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya tidak terdapat pengaruh yang kuat antara variabel kompleksitas tugas terhadap *knowledge sharing*.

2) Uji Hipotesis

a. Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Tugas

Tabel 4. Korelasi Parsial antara Kompleksitas Tugas dengan Kinerja Tugas

Control Variables		X1	Y	
X2	X1	Correlation	1.000	.447
		Significance (2-tailed)	.	.002
		df	0	43
Y	Y	Correlation	.447	1.000
		Significance (2-tailed)	.002	.
		df	43	0

Keterangan :

X₁ : Kompleksitas Tugas

X₂ : *Knowledge Sharing*

Y : Kinerja Tugas

Berdasarkan pada hasil analisis korelasi pada tabel 3 di atas, didapatkan nilai korelasi parsial sebesar 0,447 dengan nilai Sig 0,002 < 0,05 maka korelasi parsial signifikans sehingga kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja tugas guru dengan mengontrol variabel *knowledge sharing*. Dengan merujuk pada nilai korelasi parsial sebesar 0,447 didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,20 sehingga kompleksitas tugas memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja tugas sebesar 20%

b. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Tugas

Tabel 5. Korelasi Parsial antara Knowledge Sharing dengan Kinerja Tugas

Control Variables		X2	Y	
X1	X2	Correlation	1.000	.481
		Significance (2-tailed)	.	.001
		df	0	43
Y	Y	Correlation	.481	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.
		df	43	0

Keterangan :

X₁ : Kompleksitas Tugas

X₂ : *Knowledge Sharing*

Y : Kinerja Tugas

Berdasarkan pada hasil analisis korelasi pada tabel 4 di atas, didapatkan nilai korelasi parsial sebesar 0,481 dengan nilai Sig 0,001 < 0,05 maka korelasi parsial signifikans sehingga *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja tugas guru dengan mengontrol variabel kompleksitas tugas. Dengan merujuk pada nilai korelasi parsial

sebesar 0,481 didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,23 sehingga *knowledge sharing* memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja tugas sebesar 23%.

c. Pengaruh Kompleksitas Kerja dan *Knowledge Sharing* secara bersama-sama terhadap Kinerja Tugas

Tabel 6. Persamaan Regresi Ganda X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	Constant	6.134	11.393	.538	.593
	X1	.514	.157	3.281	.002
	X2	.499	.139	3.600	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Tugas

Berdasarkan tabel persamaan regresi ganda di atas, maka persamaan regresi ganda adalah $Y = 6,13 + 0,51X_1 + 0,50X_2$. Persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut, yaitu :

- ❖ Setiap kenaikan variabel kompleksitas tugas sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel kinerja tugas sebesar 0,51 pada konstanta 6,13.
- ❖ Setiap kenaikan variabel *knowledge sharing* sebesar 1 unit maka akan meningkatkan variabel kinerja tugas sebesar 0,50 pada konstanta 6,13.

Tabel 7. Uji Sgnifikansi Persamaan Regresi Ganda

Model		Sum of Squares	df	F	Sig.
1	Regression	5701.581	2	21.408	.000 ^b
	Residual	5726.158	43		
	Total	11427.739	45		

a. Dependent Variable: Kinerja Tugas (Y)

b. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

Berdasarkan hasil uji signifikansi persamaan regresi ganda pada tabel 6 di atas, didapatkan nilai $F_h = 21,41$ dengan nilai $Sig = 0,00 > 0,05$, maka persamaan regresi ganda $Y = 6,13 + 0,51X_1 + 0,50X_2$ adalah signifikans

Tabel 8. Korelasi Ganda X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	11.53978

a. Predictors: (Constant), Knowledge Sharing, Kompleksitas Tugas

Berdasarkan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,760. Maka terdapat pengaruh positif kompleksitas tugas dan *knowledge sharing* secara bersama-sama dengan kinerja tugas guru. Koefisien determinasi sebesar 0,499 menjelaskan bahwa kompleksitas tugas dan *knowledge sharing* secara Bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja tugas guru sebesar 49,90%. Sedangkan 50,10% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2. Pembahasan

a) Pengaruh kompleksitas tugas terhadap Kinerja Tugas Guru

Berdasarkan pada hasil analisis korelasi parsial sebesar 0,447 maka kompleksitas tugas memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja tugas guru. Kompleksitas tugas merujuk pada tingkat kesulitan tugas guru dilihat dari alokasi waktu yang tersedia dan ditunjang oleh sarana kerja dan lingkungan kerja yang mendukung, mendukung dalam hal ini memiliki arti lain yaitu motivasi dari pimpinan dan kerja sama dengan rekan kerja.

Dengan adanya perubahan budaya kerja guru sejak diberlakukan pertemuan tatap muka terbatas maka kompleksitas tugas semakin tinggi dari kurangnya pengalaman dan keterampilan guru dalam berinovasi membangun kegiatan belajar mengajar berbasis online yang dapat menarik minat dan motivasi belajar peserta didik. Kompleksitas tugas yang tidak didukung oleh kemampuan guru secara langsung akan mempengaruhi turun naiknya kinerja guru. Kinerja guru akan menurun bilamana guru tidak memiliki kesadaran untuk belajar dan mengembangkan diri. Dan sebaliknya kinerja guru akan meningkat bilamana guru ada kemauan untuk belajar hal-hal baru demi meminimalisir persoalan tugas yang dinilai kompleks. Hasil penelitian ini sejajar dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adiputra (2014), bahwa kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja.

b) Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Tugas Guru

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai korelasi parsial sebesar 0,481, sehingga terdapat pengaruh positif *knowledge sharing* terhadap kinerja tugas guru. Perilaku berbagi ilmu antara pegawai merupakan indikator dari suatu bentuk adanya kerja sama antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru dengan unsur-unsur lain di sekolah. Dengan efektifnya fungsi kerja sama melalui *knowledge sharing* maka

dapat menjadi katalisator untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja tugas guru.

Adanya perilaku *knowledge sharing* di suatu lingkungan organisasi menunjukkan bahwa semua unsur-unsur yang mengisi organisasi tersebut memiliki kesadaran bahwa tujuan organisasi hanya dapat dicapai dengan maksimal apabila ditunjang oleh adanya pengetahuan dan keterampilan yang melekat pada masing-masing guru, dalam hal ini, guru yang kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dapat dibantu oleh rekan guru lain melalui kegiatan diskusi bersama.

Dengan adanya perkembangan teknologi berbasis informasi, maka kegiatan *knowledge sharing* tidak terbatas pada pertemuan tatap muka di sekolah saja, namun guru dapat memanfaatkan media yang dapat menunjang kegiatan dan lebih praktisnya lagi dapat diberikan pelatihan secara langsung yang ditujukan untuk guru yang kurang melek tentang bagaimana pengaplikasian teknologi berbasis informasi untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang lebih kreatif dan inovatif.

Hasil penelitian ini sejajar dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh terhadap kinerja tugas guru. Semakin tinggi perilaku *knowledge sharing* maka semakin tinggi pula kinerja tugas guru (Anggita & Kawedar, 2017).

c) Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Knowledge Sharing secara bersama-sama terhadap Kinerja Tugas Guru

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa nilai koefisien korelasi ganda kompleksitas kerja dan *knowledge sharing* secara bersama-sama terhadap kinerja tugas guru sebesar 0,706. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kompleksitas tugas dan *knowledge sharing* secara Bersama-sama terhadap kinerja tugas guru.

Dengan adanya kompleksitas tugas guru maka perlu adanya kesadaran dan kemauan bagi guru untuk saling bekerjasama agar tugas yang diemban dapat terlaksana secara efisien dan efektif. Hal tersebut dibutuhkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin sebagai motivator untuk menumbuhkan kesadaran bahwa memiliki persaingan kerja merupakan kewajiban bagi setiap guru, namun unsur-unsur yang ada, salah satunya guru harus saling terintegrasi untuk mewujudkan tujuan dari organisasi sekolah.

Perilaku *knowledge sharing* yang biasanya diterapkan di sekolah melalui kegiatan workshop. Kegiatan workshop biasanya dapat diberikan oleh

guru yang memiliki kapabilitas di bidangnya dan atau tenaga ahli di luar dari sekolah itu sendiri. Menurut Husni dalam penelitiannya memaparkan bahwa Manfaat workshop bagi guru: 1) membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik; 2) meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya; 3) terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional; 4) timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya; 5) peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri; 6) tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual; 7) meningkatkan kepuasan kerja; 8) semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang; 9) makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri; 10) mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan (Husny, 2021)

Kegiatan Workshop merupakan salah satu bentuk dari perilaku *knowledge sharing* yang menjadi solusi bagi permasalahan kompleksitas tugas guru yang mengacu pada kurangnya pengetahuan dan keterampilan kerja guru. Sehingga dapat diharapkan kinerja tugas guru dapat mengalami perbaikan dan peningkatan yang signifikan untuk menunjang perbaikan dari kinerja sekolah.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, yaitu : 1) Kompleksitas tugas berpengaruh positif terhadap kinerja tugas guru, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi parsial sebesar 0,447. Sehingga kompleksitas tugas memberikan kontribusi sebesar 20% terhadap peningkatan kinerja tugas guru. 2) *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja tugas yang ditunjukkan oleh nilai korelasi parsial sebesar 0,481. Sehingga *knowledge sharing* memberikan kontribusi sebesar 23% terhadap peningkatan kinerja tugas. Dan 3) kompleksitas tugas dan *knowledge sharing* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja tugas yang ditunjukkan oleh nilai korelasi ganda sebesar 0,706, sehingga kompleksitas tugas dan *knowledge sharing* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 50% terhadap peningkatan kinerja tugas guru.

Merujuk pada hasil penelitian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang berguna untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja tugas, yaitu 1)

membangun kerja sama yang baik antara guru agar guru dapat membantu rekan guru lain terkait pengetahuan dan keterampilan yang belum dikuasai. 2) mengurangi kompleksitas tugas guru melalui pengadaan pelatihan atau workshop secara berkesinambungan sehingga tugas guru dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. 3) memberikan sarana yang menunjang guru untuk mengikuti pelatihan di luar lingkungan sekolah demi meningkatkan kapabilitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih saya khaturkan kepada Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang, yakni Ibu Effriyanti, S.E., Akt., M.Si., CA., dan Kepala Sekolah, serta dewan guru MTs di Tegal Parang Jakarta Selatan yang telah meluangkan waktu demi terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Adiputra, P. (2014). Budaya Tri Hita Karana Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompleksitas Tugas terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi pada Kantor Inspektorat Provinsi Bali). *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 6(2).
- Anggita, A., & Kawedar, W. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing dan Faktor Demografi terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal Oof Accounting*, 6(3), 1–12.
- Assegaf, S. (2017). Evaluasi Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Sarana Knowledge Sharing. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 16(3), 271–293.
- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pelabuhan Indonesia III Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–15.
- Budiyarti, N., & Fikriyah, S. H. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Menengah (Dikdasmen)*, 1(2), 56–63. <https://doi.org/10.31960/dikdasmen-v1i2-14000>
- Hidayati, Y., Made Putrawan, I., & Mukhtar, M. (2019). PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA TUGAS GURU SD SWASTA KECAMATAN KELAPA GADING JAKARTA UTARA 1). In *Jurnal Visipena* (Vol. 10, Issue 1).
- Husny, M. M. (2021). Penerapan Model Workshop Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Menetapkan Ketuntasan Belajar Minimum (KBM) di SMP I Setu Bekasi. *Jurnal Pedagogiana*, 8(49), 2–12.
- Kartowagiran, B. (2011). Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi). *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 30(3), 463–473.
- Mawardi. (2019). Rambu-Rambu Penyusunan Skala Sikap Model Likert Untuk Mengukur Sikap Siswa. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 9(3), 293–304.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan). *Journal Management Tools*, 11(1), 235–249.
- Rizana, D. (2017). Pengaruh Perilaku Berbagi Pengetahuan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Person Job Fit terhadap Perilaku Inovatif. *Majalah Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 44–58.
- Rustiarini, N. W. (2013). Pengaruh Kompleksitas Tugas, Tekanan Waktu, dan Sifat Kepribadian pada Kinerja. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 17(2), 126. <https://doi.org/10.7454/mssh.v17i2.2961>
- Salendu, A., & Maldini, M. F. (2021). Ketidakamanan pekerjaan dan kinerja tugas: Peran burnout sebagai mediator. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 9(2), 150–155. <https://doi.org/10.22219/jipt.v9i2.14485>
- Sarah, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Kerja terhadap Perilaku Knowledge Sharing di PT. T. *Jurnal Diversita*, 6(1), 48–62.
- Sari, A. Q., Sukestiyarno, Y. L., & Agoestanto, A. (2017). Batasan Prasyarat Uji Normalitas dan Uji Homogenitas Pada Model Regresi Linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177.
- Suliyanto. (2017). *Metode Kuantitatif*. Universitas Peradaban Bumi Ayu.
- Widjaya, U. (2012). Aspek Feminitas, Tekanan Ketaatan, dan Kompleksitas Tugas dalam Pertimbangan Audit. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(2), 111–116.