

**PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA PENGAJAR
MELALUI INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DI SIKL MALAYSIA**

Rifka Dian Irmayanti¹, Pitaloka Dharma Ayu², Nurmiyati³

¹UNDARIS, Semarang, Indonesia, 9bgsrifka34@gmail.com

²UNDARIS, Semarang, Indonesia, ayuloka@gmail.com

³UNDARIS, Semarang, Indonesia, nurmiyati@undaris.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.35449/surplus.v4i2.862>

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan mengeksplorasi pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja pengajar melalui kemampuan inovasi individu di Sekolah Internasional Kuala Lumpur (SIKL) Malaysia. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, data dikumpulkan dari 100 responden yang merupakan pengajar di SIKL melalui kuesioner berbasis skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS versi 3.0 dengan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara knowledge sharing dan kinerja pengajar, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,65 dan nilai $p < 0,01$. Selain itu, kemampuan inovasi individu berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara knowledge sharing dan kinerja pengajar, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,45 dan nilai $p < 0,01$. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan praktik berbagi pengetahuan di kalangan pengajar dapat meningkatkan kinerja mereka, serta mendorong inovasi dalam proses pengajaran. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen pendidikan untuk mengembangkan strategi yang mendukung budaya berbagi pengetahuan, guna meningkatkan efektivitas pengajaran di lingkungan pendidikan yang beragam.

Kata kunci: Knowledge Sharing; Kinerja Pengajar; Individual Innovation Capability

PENDAHULUAN

Knowledge Sharing dianggap penting pada era digitalisasi saat ini, karena memungkinkan organisasi untuk menghasilkan nilai tambahan dan beradaptasi dengan cepat pada perubahan yang ada. Pengetahuan semakin diakui sebagai keharusan bagi organisasi, menurut paradigma itu adalah kekuatan dan aset organisasi, dan oleh karena itu perlu dikelola, disimpan, dan dipertahankan. Pengetahuan tersebut mampu disebarluaskan dan dikembangkan lalu diimplementasikan lebih lanjut dengan berbagi pengetahuan (Lestyowati, 2024). Kemampuan untuk berbagi dan menyebarkan pengetahuan sangat penting untuk mencapai inovasi, efisiensi, dan daya saing di dunia yang semakin kompleks, yang memungkinkan mereka untuk membuat ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi.

Menurut (Conti, 2024) Knowledge sharing adalah konsep yang mencakup berbagai konsep sebelumnya seperti transfer pengetahuan, pertukaran pengetahuan, dan transfer teknologi. Dalam organisasi, berbagi pengetahuan membantu menciptakan lingkungan kerja yang berkolaborasi di mana orang bekerja sama untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan, yang mempercepat proses pengambilan keputusan dan mengurangi jumlah pekerjaan yang tidak diperlukan (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020a). Knowledge Sharing juga mampu mendorong kreativitas, ide baru, dan pemecahan masalah. Knowledge Sharing mampu meningkatkan kemampuan individual innovation capability, sehingga secara tidak langsung meningkatkan kemampuan inovasi individu. Menurut (Anjani Nur Febriyanti et al., 2024) Inovasi mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sangat penting bagi organisasi untuk melakukan penilaian kinerja karena dapat menunjukkan berbagai transformasi dan kemajuan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka secara kuantitas dan kualitas. (Harmen et al., 2022). Menurut Robbins dalam (Daniel J I Kairupan, S.AB., 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memberikan dorongan agar pekerja dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Knowledge sharing yaitu suatu bentuk inovasi yang dinyatakan dalam kinerja karyawan. Pengajar di Sekolah Internasional Kuala Lumpur Malaysia, knowledge sharing dapat diharapkan meningkatkan kinerja pengajar.

Aulawi dalam (Nurchahyo & Wikaningrum, 2020) menggambarkan individual innovation capability ialah pola karakteristik kepribadian yang mengukur seberapa ingin berubah seseorang. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing berdampak besar pada kemampuan karyawan untuk meningkatkan individual innovation capability dan kinerja mereka (Darmarini & Firdaus, 2024). Selain itu, knowledge sharing berdampak langsung dan signifikan pada efisiensi karyawan dan sikap kreatif mereka (Mazidah & Nur Laily, 2020). Hasil penelitian mereka memperkuat gagasan bahwa berbagi pengetahuan memberikan manfaat bagi sikap kreatif dan efisiensi (Kamila & Nurhasanah, 2024). Hal ini diperkuat oleh temuan penelitian mereka yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memberikan dampak yang signifikan pada efisiensi karyawan dan individual innovation capability. Kesimpulannya, lebih banyak berbagi pengetahuan, lebih banyak pendekatan inovatif yang diambil oleh karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan nilai baik bagi pekerja maupun perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang dapat dijelaskan dalam masalah ini, yaitu pertukaran informasi tentang kinerja pengajar melalui kemampuan inovatif individu pengajar di Sekolah Internasional Kuala Lumpur, Malaysia. Knowledge sharing antara pengajar masih sulit dilakukan karena pengajar berasal dari berbagai perguruan tinggi dan fakultas, metode berbagi pengetahuan dan kultur organisasi yang berbeda. Berbagi pengetahuan membantu pengajar meningkatkan kemampuan inovasi pribadi karena membantu mereka menggunakan kembali dan merevitalisasi pengetahuan yang mereka miliki. Oleh karena itu, pengaruh pembagian pengetahuan harus diterapkan secara teratur di Sekolah Internasional Kuala Lumpur Malaysia, serta peningkatan kemampuan inovatif individu sesuai dengan kemampuan pengajar.

Research Gap

Berdasarkan latar belakang diatas, meskipun knowledge sharing telah diakui sebagai keharusan dalam organisasi untuk meningkatkan inovasi, efisiensi, dan daya saing, pengimplementasiannya secara konsisten masih menjadi tantangan, terutama di lingkungan sekolah internasional yang beragam. Adanya fenomena bahwa Pengajar di Sekolah Internasional Kuala Lumpur Malaysia datang dari berbagai latar belakang perguruan tinggi dan fakultas yang berbeda, yang menyebabkan perbedaan dalam metode berbagi pengetahuan dan kultur organisasi maka Perlu penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana perbedaan ini mempengaruhi proses knowledge sharing dan bagaimana strategi dapat disesuaikan untuk mengatasi hambatan-hambatan ini

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Cakupan penelitian ini terkait dengan area dan/atau subjek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Sanggar Bimbingan SIKL, Malaysia dengan menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan survei untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Fokus penelitian ini ialah Pengajar Sanggar Bimbingan SIKL dengan variabel penelitian Knowledge Sharing, Kinerja Pengajar dan Individual Innovation Capability

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh Pengajar Sanggar Bimbingan SIKL, sementara sampel ditentukan menggunakan rumus Lemeshow (Nur Fadilah Amin; Sabaruddin Garancang; Kamaluddin, 2023) menghasilkan 100 responden yang diambil secara *purposive sampling*. Sampel ini mencakup pengajar yang memenuhi kriteria spesifik, yaitu dalam masa study atau mahasiswa aktif yang berasal dari Indoneisa. Pengambilan data dengan kuisisioner melalui *google form*

Jenis Data

Data primer dan sekunder dikumpulkan dalam penelitian ini. Data primer dikumpulkan langsung dari pengunjung melalui kuesioner berbasis skala Likert dengan skor 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap Knowledge Sharing, Kinerja Pengajar dan Individual Innovation Capability. Data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber literatur, termasuk buku dan jurnal yang berkaitan dengan subjek penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan untuk melakukan analisis data dengan menggunakan SmartPLS versi 3.0 yang sesuai untuk model reflektif karena sebagai alat analisis data penelitian yang tidak dapat digunakan untuk menentukan hipotesis data yang tidak dapat memenuhi kenormalan data atau data penelitian sedikit. Menurut (Subagiyo & Syaichoni, 2023) PLS-SEM terdiri dari model pengukuran yang menunjukkan representasi variable laten, dan model struktural yang menggambarkan kekuatan hubungan antar variable laten, termasuk Knowledge Sharing, Kinerja Pengajar dan Individual Innovation Capability.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dan indikator pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Knowledge sharing: a). Tingkat Keterlibatan; b). Kualitas Pengetahuan; c). Frekuensi Berbagi; d). Dampak pada Inovasi; e). Kolaborasi Antar Disiplin 2). Kinerja Pengajar: a). Kualitas kerja; b). Kuantitas Kuantitas; c). Ketepatan Waktu; d). Efektivitas; e). Kemandirian; f). Komitmen kerja 3). Individual innovation capability: a). Karakteristik kepribadian; b). Perilaku individu; c). Output

Model Pengukuran (Outer Model)

1. *Convergent Validity*

Indikator dianggap reliabel jika nilai korelasi lebih dari 0,70. Selain itu, indikator dianggap dapat diandalkan jika ada peningkatan dari 0,50 hingga 0,60 dalam skala penelitian. Selain itu, validitas konstruksi dan nilai AVE dinilai. Jika rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) masing-masing konstruk lebih dari 0,50, maka model tersebut dianggap baik (Ghozali & Latan, 2015).

2. *Discriminat Validity*

Jika ada korelasi yang lebih tinggi antara konstruk dan item yang diukur daripada konstruk lainnya, itu menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki deskriminasi yang memadai dan mewakili ukuran pada komponennya.

3. *Reliabilitas Konstruk*

Reliabilitas konstruk dapat diukur dengan gabungan reliabilitas dan alfa Cronbach dari blok indeks yang mengukur konstruk. Validitas konstruk dipertimbangkan jika komposit valid dan nilai *composite reliability* atau *Cronbach 'h alpha* diatas 0,70.

Model Struktural (Inner Model)

Hubungan linier dan sebab akibat antara variabel laten sangat penting dalam model struktural variabel laten ini. Hipotesis diuji menggunakan model internal. R^2 (R-squared) digunakan dalam PLS untuk mengevaluasi variabel dependen. Algoritma amplifikasi log digunakan pada SmartPLS untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak. Ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien jalur. Jika nilai p-value < α dan tingkat signifikansi 0,05, hipotesis dianggap diterima.

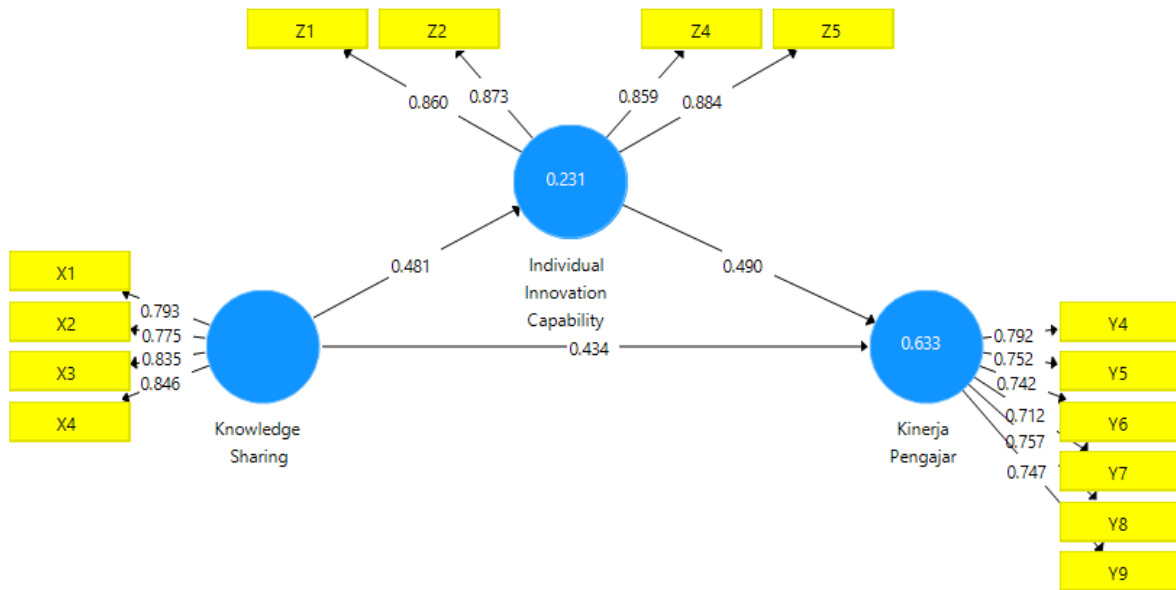
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Data dan Instrumen Penelitian

Outer Model

Outer Model untuk memeriksa hubungan indikator dengan variabel latennya. Software SmartPLS 3.0 digunakan untuk menghitung outer model terdaoat metode PLS untuk tiga

kriteria: convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.



Gambar 1. Outer Model

Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent Validity atau Validitas konvergen digunakan untuk mengevaluasi Seberapa baik indikator merefleksikan konstruk laten satu sama lain diukur dengan validitas konvergen. Nilai beban faktor pada variabel laten dan indikatornya dikenal sebagai nilai validitas konvergen. Nilai koefisien indikator dianggap valid apabila semua variabelnya memiliki nilai koefisien > 0,70. Jika loading faktor dari penelitian tersebut memiliki nilai koefisien > 0,70, indikator tersebut dapat dianggap valid atau memiliki validitas convergent yang baik.

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai *Outer Loading*

Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
X.1	0.793	Valid
X.2	0.775	Valid
X.3	0.835	Valid
X.4	0.846	Valid
Z.1	0.860	Valid
Z.2	0.873	Valid
Z.4	0.859	Valid
Z.5	0.884	Valid
Y4	0.792	Valid
Y5	0.752	Valid
Y6	0.742	Valid
Y7	0.712	Valid
Y8	0.757	Valid
Y9	0.757	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator valid dan layak digunakan dalam penelitian karena nilai beban luar masing-masing variabel lebih dari 0,7. Namun, tujuan AVE adalah untuk mengukur validitas konvergen tanpa faktor pengisi. Jika nilai AVE (persegi rata-rata perbedaan ekstraksi) > 0,50, model dianggap memiliki validitas konvergen yang cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi indikatornya disebabkan oleh struktur secara rata-rata.

Tabel 2. Rekapitulasi Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Kriteria	Keterangan
Individual Innovation Capability	0.755	> 0,50	Valid
Kinerja Pengajar	0.563	> 0,50	Valid
Knowledge Sharing	0.661	> 0,50	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid dan memenuhi kriteria variasi rata-rata yang diekstraksi (AVE)

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Untuk menentukan keabsahan diskriminasi, satu-satunya cara adalah dengan mengukur seberapa jauh konstruk lain dalam model. Nilai rekapitulasi cross loading sangat membantu dalam menentukan apakah struktur memiliki diskriminan yang memadai. Nilai beban setiap struktur harus lebih besar daripada yang dituju.

Tabel 3. Rekapitulasi Nilai *Cross Loading*

	Individual Innovation Capability	Kinerja Karyawan	Knowledge Sharing
X.1	0.330	0.569	0.793
X.2	0.313	0.435	0.775
X.3	0.459	0.535	0.835
X.4	0.441	0.616	0.846
Y.4	0.554	0.792	0.507
Y.5	0.306	0.752	0.649
Y.6	0.301	0.742	0.667
Y.8	0.652	0.712	0.331
Y.9	0.521	0.757	0.457
Z.1	0.741	0.747	0.435
Z.2	0.860	0.587	0.369
Z.4	0.873	0.596	0.395
Z.5	0.859	0.644	0.459

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa masing-masing indikator memenuhi kriteria validitas diskriminan. Nilai cross loading untuk masing-masing indikator terhadap konstruk atau variabelnya sendiri lebih besar daripada nilai cross loading untuk indikator lainnya

Uji Reliabilitas

Reliabilitas komposit (CR) dan Cronbach's Alpha dinilai. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability menilai konsistensi internal. Jika reliabilitas suatu variabel $> 0,70$ dari Cronbach's Alpha dan Composite reliability, hal inimenunjukkan bahwa reliabilitas yang dapat diterima atau variable tersebut dianggap reliabel.

Tabel 4. Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Individual Innovation Capability	0.925	$> 0,70$	Reliabel
Kinerja Pengajar	0.886	$> 0,70$	Reliabel
Knowledge Sharing	0.886	$> 0,70$	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel dianggap dapat diandalkan dan memenuhi kriteria reliabilitas komposit. Nilai reliabilitas komposit untuk setiap variabel lebih dari 0,70.

Uji Model Struktural (Inner Model)

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan melalui uji model struktural koefisien determinasi (R^2). Nilai (R^2) berkisar antara 0 hingga 1, di mana: (R^2) = 0,75 menunjukkan model kuat
 (R^2) = 0,50 menunjukkan model moderat
 (R^2) = 0,25 menunjukkan model lemah

Tabel 5. Rekapitulasi Nilai R^2

Variabel	R-square	Kriteria
Kinerja Pengajar	0.633	Moderat

Sumber: Data Diolah (2024)

Penelitian ini melibatkan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Variabel Kinerja Pengajar (Y) dipengaruhi oleh Knowledge Sharing, serta variabel Kinerja Pengajar (Y) dipengaruhi oleh Individual Innovation Capability (Z). Berdasarkan hasil R-square pada table 5, nilai R-square untuk variabel keputusan pembelian sebesar 0,633, yang menunjukkan bahwa 63% variabel Kinerja Pengajar dijelaskan oleh Knowledge Sharing dan Individual Innovation Capability

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis diukur dengan menghitung nilai t-statistic dan p-value. Jika nilai t-statistic lebih dari 1,96 (untuk tingkat signifikansi 5%) dan nilai p kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima karena menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel-variabel laten. Jika nilai p kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima karena menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel-variabel laten.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Individual Innovation Capability -> Kinerja Pengajar	0.490	0.500	0.086	5.722	0.000
Knowledge Sharing -> Individual Innovation Capability	0.481	0.473	0.095	5.039	0.000
Knowledge Sharing -> Kinerja Pengajar	0.434	0.420	0.083	5.216	0.000

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel 6, diperoleh hasilnya sebagai berikut ini:

1. Individual Innovation Capability berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengajar, dengan nilai awal 0,490. Nilai memenuhi kriteria signifikan dengan nilai t-statistic 5,722 dan nilai p-value 0,000. Nilai t-statistic lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) dan nilai p-value kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 1 diterima.
2. Knowledge Sharing berdampak positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi individu, dengan nilai awal sampel 0,481. Nilai memenuhi kriteria signifikan dengan nilai t-statistic 5,039 dan nilai p-value 0,000. Nilai t-statistic lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) dan nilai p-value kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 2 diterima.
3. Knowledge Sharing berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar, dengan nilai awal sampel 0,434. Nilai memenuhi kriteria signifikan dengan nilai t-statistic 5,216 dan nilai p-value 0,000. Nilai t-statistic lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) dan nilai p-value kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Individual Innovation Capability terhadap Kinerja Pengajar

Berdasarkan hasil pengujian analisis yang ditunjukkan pada tabel 6, dengan nilai awal sampel sebesar 0,490, hipotesis 1 ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengajar. Nilai t-statistic sebesar 5,722 dan p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan, karena nilai t-statistic sebesar 5,722 dan p-value kurang dari 0,05, sehingga hipotesis diterima atau Individual Innovation Capability. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan inovasi pengajar secara signifikan terkait dengan kualitas pengajaran yang mereka capai. Diharapkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa dengan meningkatkan kemampuan inovatif individu. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Novita, 2022), (Nurchayo & Wikaningrum, 2020) dan (Kartono, 2020) yang menyatakan bahwa Individual Innovation Capability memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pengajar.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability*

Berdasarkan hasil pengujian analisis yang ditunjukkan pada tabel 6, dengan nilai awal sampel sebesar 0,481, pengujian analisis menunjukkan bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kemampuan individu untuk inovasi. Nilai t-statistic sebesar 5,039 dan p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan, karena hipotesis diterima atau Knowledge Sharing memiliki pengaruh terhadap Individual Innovation Capability. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan inovasi individu yang dapat dicapai oleh guru sebanding dengan praktik berbagi pengetahuan yang lebih baik. Oleh karena itu, penerapan strategi pemerolehan pengetahuan yang berhasil di lingkungan pendidikan sangat penting untuk mendorong pengajar untuk menjadi kreatif dan inovatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwi et al., 2024), (Rohimah et al., 2024) dan (Nurchayo & Wikaningrum, 2020) Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Individual Innovation Capability.

Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Individual Innovation Capability*

Berdasarkan hasil pengujian analisis yang ditunjukkan pada tabel 6, hipotesis 3 ditemukan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengajar. Dengan nilai sampel awal sebesar 0,434, ada nilai t-statistic sebesar 5,216 dan nilai p-value sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa pengaruh itu signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa praktik berbagi pengetahuan yang lebih baik di antara guru terkait dengan kualitas pengajaran yang lebih baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan hasil belajar guru dan siswa, penerapan strategi pemerolehan pengetahuan yang efektif di lingkungan pendidikan sangat penting. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggito Abimanyu, 2022), (Winarto, 2020) dan (Izzah et al., 2023) Knowledge Sharing memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pengajar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Studi ini menemukan bahwa berbagi pengetahuan meningkatkan kemampuan individu untuk inovasi dan berdampak positif pada kinerja guru di Sekolah Internasional Kuala Lumpur (SIKL) Malaysia. Hasil penelitian memperkuat argumen bahwa berbagi pengetahuan tidak hanya meningkatkan kualitas dan efektivitas pengajaran, tetapi juga mendorong pengajar untuk berinovasi. Oleh karena itu, penelitian ini melakukan hal yang signifikan untuk bidang manajemen pendidikan, terutama dalam hal membangun budaya berbagi pengetahuan di lingkungan pendidikan yang beragam. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa pengajar SIKL menghadapi berbagai latar belakang pendidikan dan kultur organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk membuat strategi untuk mengatasi masalah ini.

Saran untuk penelitian di masa mendatang mencakup eksplorasi lebih lanjut mengenai metode dan praktik Knowledge Sharing yang paling efektif dalam konteks pendidikan internasional. Penelitian juga dapat dilakukan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang dari Knowledge Sharing terhadap kinerja pengajar dan siswa, serta bagaimana teknologi dapat dimanfaatkan untuk mendukung proses berbagi pengetahuan. Studi komparatif tentang berbagai institusi pendidikan juga dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang praktik terbaik dalam pertukaran informasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya

meningkatkan pemahaman kita tentang hubungan antara pertukaran informasi dan kinerja pengajar, tetapi juga memungkinkan penelitian tambahan yang dapat memperkaya literatur di bidang ini dan memberikan saran praktis untuk institusi pendidikan.

REFERENSI

- Anggito Abimanyu, Y. P. (2022). *Peran Knowledge Sharing Dan Innovation Capability Dalam Mengakselerasi Kinerja Ukm*. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v16i2.433>
- Anjani Nur Febriyanti, Armansyah, A., Muhammad Rizki, & Herman. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Individual Innovation Capability Pada Pt. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 23–34. <https://doi.org/10.30606/rcebrd52>
- Conti, G. (2024). *Knowledge Share : The (R) Evolution Of Technology Transfer*.
- Daniel J I Kairupan, S.Ab., M. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Issue July).
- Darmarini, A. R., & Firdaus, V. (2024). *Pengaruh Self Efficacy , Individual Innovation Capability Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Di Industri Tas*. 12(2), 288–296.
- Dwi, C., Herdiansyah, C., Hardiyanti, D. Y., & Rifai, A. (2024). *Cess Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan The Effect Of Knowledge Sharing On Innovation Capability And Employee Performance*. 9(1), 164–174.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Progam SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Semarang.
- Harmen, H., Syahreza, D. S., Mahyundari, A., Indah, A. N., Septianislaus Togatorop, R., Sembiring, O., Handayani, M., Sinaga, P., & Putri, N. A. (2022). Behaviorally Anchored Rating Scale And Management By Objectives. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(204), 1190–1196. <https://www.doi.org/10.30651/jms.v9i2.22517>
- Izzah, W. N., Indiyati, D., & Ayuningtias, H. G. (2023). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Badan Pelaksana Kegiatan Yayasan Pendidikan Telkom*. 10(2), 891–898.
- Kamila, I., & Nurhasanah, N. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Perilaku Kerja Inovatif Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 10–21. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i1>
- Kartono, K. (2020). The Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 143. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p02>

- Lestyowati, J. (2024). Membangun Budaya Knowledge Sharing Pada Pegawai Dalam Kerangka Learning Organization. *E-Prosiding Pertemuan Ilmiah Tahunan Nasional Widyaiswara 2024*, 1, 61–71.
- Mazidah, A., & Nur Laily. (2020). *Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya*.
- Novita, D. (2022). Individual Innovation Capability Dalam Menciptakan Kinerja Optimal. *Jesya*, 5(2), 2052–2062. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.778>
- Nur Fadilah Amin; Sabaruddin Garancang; Kamaluddin, A. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian Nur. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer, Volume 14*. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020a). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 13–25.
- Nurchahyo, S. A., & Wikaningrum, T. (2020b). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84. <https://doi.org/10.30659/Ekobis.21.2.84-96>
- Rohimah, N. A., Suharso, A. A. P., & Graha, A. N. (2024). Pengaruh Knowledge Management, Knowledge Sharing, Individual Innovation Capability Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Bululawang. *Jurnal Aktual*, 22(1), 1–9.
- Subagiyo, R., & Syaichoni, A. (2023). Pelatihan Menggunakan Smartpls 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Bagi Mahasiswa Ekonomi Syariah. *Ahmad Dahlan Mengabdi*, 2(1), 24–31. <https://doi.org/10.58906/Abadi.V2i1.92>
- Winarto, W. W. A. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Moderasi. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 3(2), 141–157. <https://doi.org/10.24176/Bmaj.V3i2.5052>