



## PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA GURU PONDOK PESANTREN TAHFIDZUL QUR'AN IBADURROHMAN TASIKMALAYA

Gifar Fathur Rohman <sup>a</sup>, Kusuma Agdhi Rahmawana <sup>b\*</sup>, Arif <sup>c</sup>

<sup>a</sup> Manajemen; [gifarfathur27@gmail.com](mailto:gifarfathur27@gmail.com), Universitas Perjuangan Tasikmalaya; Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

<sup>b</sup> Manajemen; [kusumaagdhi@unper.ac.id](mailto:kusumaagdhi@unper.ac.id), Universitas Perjuangan Tasikmalaya; Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

<sup>c</sup> Manajemen; [arif@unper.ac.id](mailto:arif@unper.ac.id), Universitas Perjuangan Tasikmalaya; Kahuripan, Kec. Tawang, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

\* Penulis Korespondensi: Kusuma Agdhi Rahmawana

### ABSTRACT

*Teachers play a crucial role in determining the success of the learning process and achieving educational objectives. To improve teachers' performance, effective implementation of Knowledge Sharing and Teamwork within the workplace is essential. This study aims to analyze the effects of Knowledge Sharing and Teamwork, both simultaneously and partially, on teachers' performance at Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya. This research employed a quantitative method with a causal approach. The sampling technique used was saturated sampling, resulting in a total of 45 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results indicate that Knowledge Sharing and Teamwork simultaneously have a significant effect on teachers' performance. Partially, Knowledge Sharing has a positive and significant effect on teachers' performance. Likewise, Teamwork also has a positive and significant effect on teachers' performance.*

**Keywords:** *Knowledge Sharing; Teamwork; teacher performance*

### Abstrak

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja guru, diperlukan penerapan *Knowledge Sharing* dan *Teamwork* yang efektif dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Teamwork*, baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* dengan jumlah sampel sebanyak 45 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan *Teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** *Knowledge Sharing, Teamwork, Kinerja Guru*

### 1. PENDAHULUAN

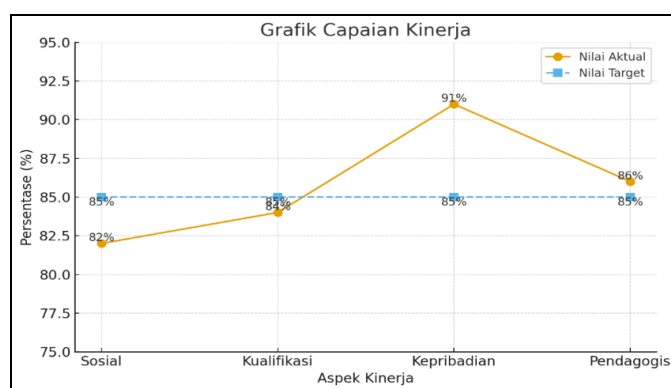
Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan karena berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Dalam lembaga

*Naskah Masuk 1 Agustus 2026; Revisi 18 Agustus 2026; Diterima 24 Agustus 2026; Terbit 1 September 2026*

pendidikan, kualitas sumber daya manusia tercermin melalui kinerja guru yang menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas profesionalnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [1]. Kinerja guru menjadi indikator penting karena berhubungan langsung dengan kualitas proses pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan [2].

Pada lembaga pendidikan berbasis pesantren, guru tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga sebagai pembimbing karakter dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi bagian penting dalam pengelolaan organisasi pendidikan agar mampu menghasilkan layanan pendidikan yang berkualitas [3].

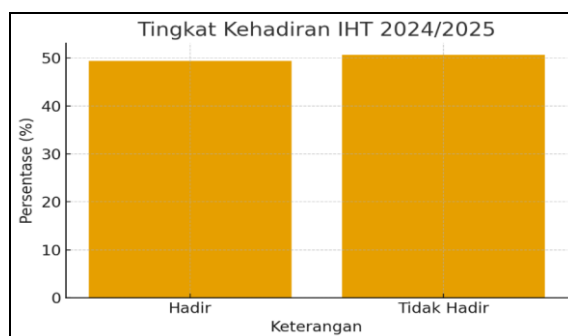
Data capaian kinerja guru Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya periode 2024/2025 menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara capaian aktual dengan target pada beberapa aspek penilaian. Aspek sosial memperoleh nilai sebesar 82% atau masih berada di bawah target 85%, sedangkan aspek kualifikasi mencapai 84% atau terpaut 1% dari target. Sebaliknya, aspek kepribadian (91%) dan pedagogis (86%) telah melampaui target yang ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga berkaitan dengan kemampuan kolaborasi dan pengembangan pengetahuan di lingkungan kerja.



Sumber: PPTQ Ibadurrohman, 2025

**Gambar 1. Kinerja Guru Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya Tahun 2024/2025**

Selain capaian kinerja, fenomena lain terlihat pada pelaksanaan kegiatan *In House Training* (IHT) sebagai media berbagi pengetahuan antar guru. Berdasarkan data internal, hanya 42 dari 85 peserta (49,4%) yang mengikuti kegiatan IHT, sedangkan 43 peserta (50,6%) tidak hadir. Rendahnya tingkat partisipasi tersebut menunjukkan bahwa aktivitas *knowledge sharing* belum berlangsung secara optimal sehingga peluang pertukaran pengalaman, informasi, dan praktik pembelajaran antar guru masih terbatas [4].



Sumber: PPTQ Ibadurrohman, 2025

**Gambar 2. Partisipasi Guru pada Kegiatan *In House Training* (IHT) Tahun 2024/2025**

Rendahnya capaian pada aspek sosial dan kualifikasi serta tingkat partisipasi IHT tersebut menunjukkan adanya kondisi yang perlu mendapat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Capaian aspek

sosial yang masih berada di bawah target, yaitu sebesar 82%, dapat dikaitkan dengan kebutuhan untuk memperkuat *teamwork*, khususnya dalam komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi antar guru. Kemampuan bekerja sama dalam tim diperlukan agar guru dapat saling mendukung dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan berbagai permasalahan pembelajaran. Sementara itu, capaian aspek kualifikasi sebesar 84% dan rendahnya partisipasi guru dalam IHT yang hanya mencapai 49,4% dapat dikaitkan dengan pentingnya *knowledge sharing*. IHT merupakan salah satu wadah formal yang memungkinkan guru untuk saling bertukar pengetahuan, pengalaman, dan praktik pembelajaran, sehingga rendahnya partisipasi dapat membatasi kesempatan terjadinya proses berbagi pengetahuan. Dengan demikian, kedua fenomena tersebut menjadi indikasi awal adanya kebutuhan untuk memperkuat *knowledge sharing* dan *teamwork* sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja guru, khususnya pada aspek yang masih berada di bawah target

*Knowledge sharing* merupakan proses pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antaranggota organisasi yang bertujuan meningkatkan kapasitas individu maupun organisasi secara berkelanjutan [5]. Keberhasilan proses tersebut sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan kepercayaan antaranggota [6]. Di sisi lain, efektivitas kerja tim (*teamwork*) juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena mampu memperkuat koordinasi, pembagian tugas, dan penyelesaian pekerjaan secara bersama-sama [7]. Hasil observasi awal di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya menunjukkan bahwa implementasi Komunitas Belajar (Kombel) masih menghadapi kendala berupa komunikasi yang belum optimal, rendahnya kolaborasi antaranggota, dan kecenderungan guru bekerja secara individual sehingga proses berbagi pengetahuan belum berjalan maksimal.

Penelitian terdahulu secara umum menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja, namun hasilnya masih menunjukkan variasi sesuai karakteristik organisasi yang diteliti. [8] membuktikan bahwa *teamwork* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan [9] menemukan bahwa pengaruh tersebut menjadi kurang dominan apabila tidak didukung kepemimpinan kolaboratif. Di sisi lain, [10] menjelaskan bahwa efektivitas *knowledge sharing* dipengaruhi oleh motivasi individu dan dukungan organisasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya *research gap*, khususnya pada konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren yang memiliki karakteristik budaya organisasi berbeda dengan sekolah umum maupun perusahaan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan data empiris internal Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya yang meliputi data capaian kinerja guru, tingkat partisipasi kegiatan *knowledge sharing* melalui IHT, serta kondisi *teamwork* yang diperoleh dari evaluasi kelembagaan. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai hubungan *knowledge sharing* dan *teamwork* terhadap kinerja guru dibandingkan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menggunakan persepsi responden. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan *teamwork* terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Knowledge Sharing

#### 2.1.1. Definisi Knowledge Sharing

*Knowledge sharing* merupakan proses pertukaran pengetahuan, pengalaman, informasi, serta keterampilan antarindividu maupun kelompok dalam suatu organisasi untuk mendukung pembelajaran, inovasi, dan peningkatan kinerja. Proses ini tidak hanya mencakup penyampaian pengetahuan yang bersifat eksplisit (*explicit knowledge*), tetapi juga pengetahuan yang bersifat implisit (*tacit knowledge*) yang berasal dari pengalaman, intuisi, dan keahlian individu. Melalui proses tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi, pengembangan kompetensi, serta peningkatan efektivitas kerja secara berkelanjutan [11].

Dalam konteks lembaga pendidikan, *knowledge sharing* menjadi sarana bagi guru untuk saling bertukar pengalaman mengajar, metode pembelajaran, serta solusi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi di kelas. Aktivitas tersebut memungkinkan terciptanya budaya belajar bersama sehingga kemampuan profesional guru dapat berkembang secara berkesinambungan. Oleh karena itu, semakin baik pelaksanaan *knowledge sharing*, semakin besar peluang peningkatan kualitas kinerja guru.

Menurut [11], *knowledge sharing* memiliki empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat implementasinya dalam organisasi, yaitu sebagai berikut.

- a. *Willingness to Share* (Kemauan untuk Berbagi), yaitu kesediaan individu untuk membagikan pengalaman, informasi, dan pengetahuan kepada anggota organisasi lainnya.
- b. *Communication Effectiveness* (Efektivitas Komunikasi), yaitu kemampuan organisasi dalam menciptakan komunikasi yang terbuka, jelas, dan mudah dipahami selama proses berbagi pengetahuan.
- c. *Accessibility of Knowledge* (Aksesibilitas Pengetahuan), yaitu kemudahan anggota organisasi dalam memperoleh informasi, dokumen, maupun pengalaman kerja yang dibutuhkan.
- d. *Utilization of Shared Knowledge* (Pemanfaatan Pengetahuan yang Dibagikan), yaitu kemampuan individu dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan menyelesaikan permasalahan organisasi.

## 2.2. Teamwork

### 2.2.1. Definisi Teamwork

*Teamwork* merupakan proses kerja sama antarindividu yang dilakukan secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi, saling percaya, serta pembagian peran yang jelas. Kerja tim yang efektif memungkinkan setiap anggota memberikan kontribusi sesuai kompetensinya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien dan menghasilkan kinerja yang lebih baik [6].

Dalam lingkungan pendidikan, *teamwork* menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran karena guru tidak bekerja secara individual, melainkan saling berkolaborasi dalam menyusun perangkat pembelajaran, memecahkan permasalahan akademik, serta meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Kerja sama yang baik juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas guru.

Menurut [6], *teamwork* terdiri atas empat indikator utama yang meliputi sebagai berikut.

- a. Komunikasi Terbuka, yaitu adanya komunikasi yang jujur, jelas, dan berlangsung dua arah antaranggota tim.
- b. Kohesi Tim, yaitu tingkat kedekatan, rasa saling percaya, serta solidaritas antaranggota dalam bekerja sama.
- c. Komitmen terhadap Tujuan Bersama, yaitu kesediaan seluruh anggota untuk bekerja secara konsisten dalam mencapai tujuan organisasi.
- d. Kepemimpinan Kolektif, yaitu kemampuan seluruh anggota untuk berpartisipasi, saling mendukung, dan mengambil peran dalam proses pengambilan keputusan maupun penyelesaian pekerjaan.

## 2.3. Kinerja Guru

### 2.3.1. Definisi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan gambaran tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan kurikulum, pengelolaan sumber daya pendidikan, serta pembentukan lingkungan belajar yang kondusif. Kinerja guru juga mencerminkan tanggung jawab profesional dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan sekolah [12].

Kinerja guru menjadi salah satu indikator keberhasilan lembaga pendidikan karena berhubungan langsung dengan kualitas proses pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Semakin baik kinerja guru, semakin efektif pula penyelenggaraan pendidikan yang dilaksanakan oleh lembaga.

Menurut [12], kinerja guru diukur melalui empat indikator utama sebagai berikut.

- a. Aspek Sosial, yaitu kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, serta menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik, rekan kerja, orang tua, dan masyarakat.
- b. Aspek Kualifikasi, yaitu tingkat kompetensi guru yang ditunjukkan melalui latar belakang pendidikan, pelatihan, serta pengembangan profesional secara berkelanjutan.
- c. Aspek Kepribadian, yaitu integritas, tanggung jawab, kedisiplinan, keteladanan, serta komitmen guru dalam menjalankan tugas profesinya.
- d. Aspek Pedagogis, yaitu kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan mengembangkan proses pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif (verifikatif) untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* dan *teamwork* terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya [13]. Populasi penelitian adalah seluruh guru Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya yang berjumlah 45 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik *sampling* jenuh (*saturation sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruhnya memenuhi karakteristik penelitian [13]. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yang didukung oleh observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi kepustakaan untuk memperoleh data primer dan sekunder yang relevan [13]. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator *knowledge sharing* yang meliputi *willingness to share*, *communication effectiveness*, *accessibility of knowledge*, dan *utilization of shared knowledge* [11], indikator *teamwork* yang meliputi komunikasi terbuka, kohesi tim, komitmen terhadap tujuan bersama, dan kepemimpinan kolektif [6], serta indikator kinerja guru yang meliputi aspek sosial, aspek kualifikasi, aspek kepribadian, dan aspek pedagogis [12]. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji *t* dan uji *F* pada taraf signifikansi 5% [14]. Seluruh responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian sebelum mengisi kuesioner, menyatakan kesediaannya untuk berpartisipasi secara sukarela, serta dijamin kerahasiaan identitas dan data yang diberikan sehingga seluruh informasi hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 45 guru Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya, seluruh responden memenuhi kriteria penelitian. Karakteristik responden didominasi oleh guru perempuan (55,6%), berusia 20–30 tahun (51,1%), berpendidikan S1 (84,4%), serta memiliki masa kerja lebih dari lima tahun (44,4%). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing* memperoleh skor kumulatif sebesar 1.516 dengan kategori sangat tinggi, variabel *Teamwork* memperoleh skor sebesar 1.540 dengan kategori sangat tinggi, sedangkan variabel kinerja guru memperoleh skor sebesar 1.424 dengan kategori tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya berbagi pengetahuan dan kerja sama tim di lingkungan pesantren telah berjalan dengan baik sehingga mampu mendukung pelaksanaan tugas guru secara optimal.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel *Knowledge Sharing* sebesar 0,729, *Teamwork* sebesar 0,660, dan kinerja guru sebesar 0,718, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Selain itu, hasil uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

#### 4.1 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      | Sig.   | Correlations |         |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|--------------|---------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      | t    |        | Zero-order   | Partial | Part |
| 1     | (Constant)                  | -13.107    | 5.322                     |      | -2.463 | .018         |         |      |
|       | X1 Total                    | .671       | .201                      | .442 | 3.332  | .002         | .736    | .457 |
|       | X2 Total                    | .647       | .206                      | .417 | 3.148  | .003         | .729    | .437 |
|       |                             |            |                           |      |        |              |         | .296 |

a. Dependent Variable: Y\_Total

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = -13,107 + 0,671X_1 + 0,647X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Koefisien regresi terbesar terdapat pada variabel *Knowledge Sharing* (0,671), yang menunjukkan bahwa peningkatan budaya berbagi pengetahuan memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan peningkatan kerja sama tim.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|
| 1     | .793 <sup>a</sup> | .629     | .612            | 2.638                        |

a. Predictors: (Constant), X2\_Total, X1\_Total

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,793 yang berada pada kategori hubungan kuat dan positif. Nilai *R Square* sebesar 0,629 menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* dan *Teamwork* mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kemampuan yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan kinerja guru.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 496.131        | 2  | 248.065     | 35.659 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 292.181        | 42 | 6.957       |        |                   |
|       | Total      | 788.311        | 44 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y\_Total

b. Predictors: (Constant), X2\_Total, X1\_Total

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) sehingga *Knowledge Sharing* dan *Teamwork* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya berbagi pengetahuan yang didukung kerja sama tim yang efektif mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [15] yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* dan *Teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja tenaga pendidik.

**4.2 Pengaruh Knowledge Sharing Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru**

Tabel 4. Hasil Pengaruh Knowledge Sharing Secara Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Correlations |         |      |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Zero-order   | Partial | Part |
| 1     | (Constant) | -13.107                     | 5.322      |                           | -2.463 | .018 |              |         |      |
|       | X1_Total   | .671                        | .201       | .442                      | 3.332  | .002 | .736         | .457    | .313 |
|       | X2_Total   | .647                        | .206       | .417                      | 3.148  | .003 | .729         | .437    | .296 |

a. Dependent Variable: Y\_Total

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki korelasi parsial sebesar 0,457 dengan kontribusi sebesar 20,88% terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi sebesar 0,002 (<0,05) menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kemauan guru untuk berbagi pengalaman, informasi, dan pengetahuan, maka semakin baik pula pelaksanaan tugas profesional yang dihasilkan. Temuan ini mendukung penelitian [16] yang menyimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja melalui proses pertukaran pengetahuan, pembelajaran bersama, dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

Temuan tersebut dapat dipahami melalui karakteristik lingkungan pendidikan berbasis pesantren yang menempatkan proses pembelajaran, pembinaan, dan keteladanan sebagai bagian penting dalam aktivitas guru. Dalam konteks tersebut, pengetahuan yang dimiliki guru tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga mencakup pengalaman dalam membimbing peserta didik, menyelesaikan

permasalahan pembelajaran, serta menerapkan nilai-nilai pendidikan pesantren. Proses berbagi pengalaman dan pengetahuan antar guru dapat membantu memperluas pemahaman, memberikan alternatif penyelesaian masalah, dan meningkatkan kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, semakin aktif guru terlibat dalam *knowledge sharing*, semakin besar peluang terjadinya pembelajaran antar rekan kerja yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja guru. Temuan ini juga menunjukkan bahwa *knowledge sharing* memiliki peranan yang relatif lebih kuat dibandingkan *teamwork* dalam penelitian ini, yang terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,671 dan nilai *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0,442.

#### 4.3 Pengaruh *Teamwork* Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru

Tabel 5. Hasil Pengaruh *Teamwork* Secara Parsial

Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig. | Correlations |         |      |
|-------|-----------------------------|------------|--------------------------------|--------|------|--------------|---------|------|
|       | B                           | Std. Error |                                |        |      | Zero-order   | Partial | Part |
| 1     | (Constant)                  | -13.107    | 5.322                          | -2.463 | .018 |              |         |      |
|       | X1 Total                    | .671       | .201                           | 3.332  | .002 | .736         | .457    | .313 |
|       | X2 Total                    | .647       | .206                           | 3.148  | .003 | .729         | .437    | .296 |

a. Dependent Variable: Y\_Total

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa *Teamwork* memiliki korelasi parsial sebesar 0,437 dengan kontribusi sebesar 19,09% terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi sebesar 0,003 (<0,05) menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka, koordinasi yang baik, komitmen terhadap tujuan bersama, dan kepemimpinan kolektif mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas guru. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian [17] yang menyatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian [18] juga membuktikan bahwa kerja sama tim dan komunikasi internal memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penguatan budaya kolaboratif di lingkungan pesantren menjadi salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil perbandingan kedua variabel independen tersebut, *Knowledge Sharing* (X1) menunjukkan pengaruh yang relatif lebih kuat terhadap kinerja guru dibandingkan dengan *Teamwork* (X2). Hal ini terlihat dari nilai *standardized coefficient* (Beta) X1 sebesar 0,442, sedangkan X2 sebesar 0,417, serta nilai korelasi parsial X1 sebesar 0,457 yang lebih tinggi dibandingkan X2 sebesar 0,437. Kontribusi parsial *Knowledge Sharing* sebesar 20,88% juga lebih besar dibandingkan kontribusi *Teamwork* sebesar 19,09%. Meskipun demikian, perbedaan tersebut tidak menunjukkan bahwa *Teamwork* memiliki peranan yang rendah, karena kedua variabel sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru akan lebih optimal apabila pesantren tidak hanya mendorong budaya berbagi pengetahuan dan pengalaman antar guru, tetapi juga memperkuat kerja sama, komunikasi, koordinasi, dan komitmen dalam mencapai tujuan bersama.

#### 5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, *knowledge sharing* berada pada kategori sangat baik, *teamwork* berada pada kategori sangat baik, sedangkan kinerja guru berada pada kategori baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *teamwork* secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya berbagi pengetahuan dan kerja sama tim mampu mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

##### Saran

Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Ibadurrohman Tasikmalaya disarankan untuk meningkatkan implementasi *knowledge sharing* dengan menjadwalkan kegiatan *In House Training* (IHT) secara rutin minimal dua kali dalam satu tahun, mengaktifkan forum diskusi antarguru, serta mendorong setiap guru untuk berbagi pengalaman dan praktik pembelajaran yang efektif. Selain itu, efektivitas *teamwork* perlu diperkuat melalui peningkatan komunikasi antaranggota tim, evaluasi rutin kegiatan Komunitas Belajar (Kombel), dan pemberian kesempatan kepada guru untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari rekan kerja dalam proses pembelajaran. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan

penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian pada lembaga pendidikan lain agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih baik dan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Elizabeth, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 2023.
- [2] E. Budiyo and M. Mochklas, *Budiyo, E., & Mochklas, M. Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In Evaluasi Kinerja SDM.nerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. 2020.
- [3] F. R. Radita, G. Santoso, and F. Lafendry, "Fostering Knowledge Sharing Culture in Pesantren: The Charismatic Leadership Perspective," *Indones. J. Manag. Econ. Res.*, vol. 1, no. 01, pp. 15–25, 2024, doi: 10.70508/42fvhr56.
- [4] R. A. Agus, A. Adam, and Alim, Andi, "Studi Kualitatif Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Malili Kabupaten Luwu Timur," vol. 10, no. 2, pp. 105–117, 2025.
- [5] N. Iaras Agustina, "A Theoretical and Practical Guide for Knowledge Management in Your Organization," *Knowl. Manag. Syst. Pract.*, pp. 1–9, 2019.
- [6] S. Y. Warella et al., *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. 2018.
- [7] M. F. Al-Aziz, E. Bahiroh, and A. S. Mulyani, "The Effect of Teamwork and Work Dicipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable," *Indones. J. Innov. Multidisipliner Res.*, vol. 3, no. 1, pp. 55–62, 2025, doi: 10.69693/ijim.v3i1.286.
- [8] S. dan Rozinah, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 25, no. 2, pp. 121–130, 2023, doi: <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v25i2.700>.
- [9] Y. S. Panglipurningrum, A. Rahman, and L. A. I. Pahlawi, "Dampak Kepemimpinan, Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo," vol. 12, no. 1, pp. 95–106, 2025.
- [10] Y. Liana, S. Romlah, A. S. Andriansyah, and B. Rachmania, "Berbagi Pengetahuan tentang Kinerja Karyawan Melalui Mediasi dan Inovasi Kerja (Sharing Knowledge on Employee Performance Through Mediation and Work Innovation)," *Akunt. Bisnis Manaj. (ABM)*, vol. 32, no. 1, 2025, doi: 10.35606/jabm.v32i1.1560.
- [11] A. J. & Rhem, "Knowledge Management Guidebook," 2024.
- [12] Kemendikdasmen, "Indikator dan Level Refleksi Kompetensi Guru," Ruang GTK.
- [13] Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 2020.
- [14] I. Ghozali, H, *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. 2021.
- [15] A. Jumiati, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima," *J. Ekon. Bisnis dan Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 01–22, 2023, doi: 10.58192/ebismen.v2i3.1188.
- [16] Ananda, "PENGARUH KNOWLEDGE SHARING DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLN KERTOSONO NGANJUK," 2023.
- [17] W. E. Uas, T. Timuneno, M. S. Neno, and R. E. Fanggidae, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Permodalan Nasional Madani Cabang Alak," *GLORY J. Ekon. dan Ilmu Sos.*, vol. 5, no. 1, pp. 235–247, 2024, doi: 10.35508/glory.v5i1.12851.
- [18] I. W. S. Yasa, "Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Penta Valent Denpasar," vol. 1, no. 3, pp. 778–785, 2021.