

## Peran Mediasi Kapabilitas Manajemen Pengetahuan pada Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Inovasi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau

Nurul Fauzan Fahmi Alfikri<sup>a</sup>, Nurul Komari<sup>a</sup>, Titik Rosnani<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura

Email : [b2042212006@student.untan.ac.id](mailto:b2042212006@student.untan.ac.id)

(Diterima 10 Agustus 2023; Disetujui 20 September 2023; Dipublikasikan 20 Oktober 2023)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja inovasi pegawai yang dimediasi oleh kapabilitas manajemen pengetahuan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan populasi pegawai dan tenaga kontrak pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai dan tenaga kontrak. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi pegawai, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi pegawai yang dimediasi oleh kapabilitas manajemen pengetahuan, dan kapabilitas manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi pegawai.

Kata kunci: Pelatihan, Kinerja Inovasi Pegawai, Kapabilitas Manajemen Pengetahuan

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja SDM yang ada yaitu para pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi akan berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawai dengan harapan tujuan yang ingin dicapai akan terwujud. Menurut Moehariono (2012), "kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi." Maka kinerja merupakan hal penting bagi organisasi dan pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun demikian, kinerja inovasi pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keterampilan, motivasi, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, organisasi harus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berinovasi dan menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Novitasari, *et al* (2021) mengatakan "kurangnya pengetahuan sebagai faktor penghambat inovasi menjadi perhatian karena menghambat kinerja inovasi." Organisasi

\*corresponding authors e-mail : [b2042212006@student.untan.ac.id](mailto:b2042212006@student.untan.ac.id)

Online ISSN: 2721-4230 | Print ISSN: 2721-4281

DOI : <http://dx.doi.org/10.26418/ejme.v10i01.71042>

yang memiliki kapabilitas manajemen pengetahuan yang baik dapat memberikan pegawai dengan sumber daya, alat, dan lingkungan kerja yang diperlukan untuk menghasilkan ide-ide inovatif.

Berdasarkan evaluasi rencana aksi Bappeda Kabupaten Sanggau, terdapat kendala yang menyatakan bahwa perlu penyesuaian pada pegawai pengganti dalam menyelesaikan pekerjaan yang dikarenakan pindahnya pegawai sebelumnya. Hal ini merupakan salah satu penghambat implementasi inovasi. Sementara itu Bappeda Kabupaten Sanggau sering kali mendapatkan tekanan untuk meningkatkan kinerja dalam menyediakan layanan kepada masyarakat. Inovasi dianggap sebagai cara untuk mencapai peningkatan tersebut, dengan memperkenalkan solusi baru dan lebih efisien. Inovasi juga dibutuhkan dalam hal seringnya perubahan pada kebijakan dan regulasi yang begitu cepat. Ini merupakan tantangan karena proses perubahan kebijakan biasanya memakan waktu dan melibatkan banyak pemangku kepentingan.

Kendala tersebut menunjukkan perlu adanya manajemen pengetahuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Saat ini rangkaian kegiatan di dalam manajemen pengetahuan seperti pengetahuan bersama dan pendistribusiannya masih belum optimal yang mengakibatkan terhambatnya peningkatan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau. Pendistribusian pengetahuan juga erat kaitannya dengan pelatihan yang bisa dilaksanakan dalam rangka mendukung kegiatan manajemen pengetahuan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seperti apa peran mediasi kapabilitas manajemen pengetahuan pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja inovasi pegawai Badan Perencanaan pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau.

Terdapat persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Persamaannya terletak pada salah satu variabel yang diteliti baik pada variabel bebas, variabel mediasi maupun pada variabel terikat namun pada penelitian ini menggunakan tambahan variabel mediasi yaitu kapabilitas manajemen pengetahuan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian, yaitu ada yang meneliti pada sektor industri, perusahaan, ataupun rumah sakit, sementara pada penelitian ini meneliti di instansi pemerintahan. Perbedaan lainnya yaitu pada perolehan hasil penelitian yang akan diketahui selanjutnya setelah penelitian ini melewati tahap analisis hasil penelitian

## **KAJIAN LITERATUR**

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses

mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan (Dahmiri & Sakta, 2020). Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa depan.

Manajemen pengetahuan melibatkan pengumpulan, pengorganisasian, penyimpanan, dan penggunaan pengetahuan di dalam suatu organisasi. Ada beberapa pendekatan dan pandangan dari para ahli dalam mengenai kapabilitas manajemen pengetahuan. Berikut adalah beberapa pandangan dari beberapa ahli terkemuka dalam bidang ini. Zimmerer dan Scarborough (2005) mendefinisikan “kapabilitas manajemen pengetahuan sebagai sebuah proses menciptakan, mendapatkan, membagikan, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.” Pendapat lain mengatakan “kapabilitas manajemen pengetahuan merupakan kemampuan organisasi dalam membuat, memperoleh, mentransfer, mengintegrasikan, membagi, menerapkan sumber daya, dan aktivitas terkait pengetahuan untuk menghasilkan pengetahuan baru secara berkelanjutan.” (Chuang et al, 2004). Pendapat lain disampaikan oleh Kaplan et al (2001) yang menjelaskan bahwa “kapabilitas manajemen pengetahuan merupakan kemampuan suatu organisasi untuk menciptakan pengetahuan secara terus menerus.”

Berkaitan dengan kinerja inovasi di dalam organisasi, kegiatan organisasi harus menekankan pengenalan ide baru dan relevan pada keseluruhan proses dalam organisasi, serta prosedur untuk mengembangkan dan mengimplementasikan strategi untuk tujuan perbaikan organisasi secara signifikan, dimana hal tersebut akan tercermin dari hasil dari kegiatan organisasi baik secara produk, pelayanan, ataupun proses internalnya. Merujuk dari (Janssen, 2000), perilaku kerja yang inovatif atau biasa disebut dengan *innovative work behaviour*, terdiri dari satu set yang berisi tiga perilaku, yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. *Idea generation* merupakan proses awal dari inovasi yang dihasilkan oleh individu, yaitu dengan memproduksi ide-ide (*production of novel*) baru yang dapat berguna bagi organisasi. Bagian selanjutnya setelah proses memproduksi ide adalah proses mempromosikan ide yang telah digagas tersebut. Dengan kata lain, setelah individu dalam organisasi memiliki sebuah ide, perlu untuk melakukan aktivitas sosial untuk mencari pendukung, teman, ataupun sponsor untuk mendorong ide tersebut supaya dapat diterapkan. Proses mencari koalisi ini menjadi penting karena dukungan dari individu lain dari organisasi tentu akan menjadi kekuatan untuk mempromosikan ide tersebut. Selanjutnya rangkaian proses terakhir adalah berkaitan dengan bagaimana ide gagasan tersebut dapat direalisasikan. Bentuk realisasi tersebut bisa berbentuk prototipe atau bentuk yang dapat diterapkan dalam peran pekerjaan, kelompok, ataupun keseluruhan organisasi. Hal ini menjadi penting karena pencapaian kinerja inovasi yang lebih kompleks dalam lingkup organisasi tentu membutuhkan kerja tim yang memiliki berbagai pengetahuan, kompetensi, dan peran masing-masing individu secara spesifik. Disini menunjukkan bahwa kinerja inovasi organisasi tidak dapat dipandang secara parsial dari kinerja inovasi individu yang terlibat dalam suatu

proyek atau kegiatan organisasi. Dengan begitu juga memberikan gambaran bahwa kinerja inovasi individu memiliki peran penting yang signifikan bagi kemajuan organisasi secara keseluruhan apabila individu yang terlibat secara kompak, bersinergi, dan proaktif memberikan gagasan dan kinerja terbaiknya bagi organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan pada saat ini adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguji dan mengukur hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan perhitungan matematika dan statistik. Menurut Sugiyono (2019), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau dengan waktu penelitian dilaksanakan mulai dari Bulan Maret 2023 hingga Juni 2023. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer didapatkan melalui kuesioner yang digunakan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden yaitu berupa pertanyaan tertutup. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan tenaga kontrak pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau berjumlah 50 Orang dengan penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur atau *path analysis* menggunakan aplikasi SPSS 25.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 09 Sanggau. Pertanyaan berupa kuesioner dibagikan dengan menggunakan *google form* kepada responden yang berjumlah 50 orang. Responden merupakan seluruh pegawai dan tenaga kontrak di Lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau. Dari jumlah 50 responden semuanya mengisi kuesioner dengan baik dan lengkap sehingga data penelitian layak untuk dianalisis. Karakteristik responden yang mengisi kuesioner yang berhubungan dengan peran mediasi kapabilitas manajemen pengetahuan pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja inovasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau terbagi menjadi 5 bagian yaitu jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pelatihan yang diikuti dalam 2 tahun terakhir.

Dari hasil penelitian terdapat 6 jenis jabatan responden yaitu sekretaris satu orang, kepala bidang sebanyak 4 orang atau sebesar 8%, kepala sub bagian sebanyak 3 orang atau sebesar 6%, fungsional perencana sebanyak 12 orang atau sebesar 24%, dan staf/pelaksana serta tenaga kontrak masing-masing sebanyak 15 orang atau sebesar 30%.

Komposisi jumlah responden laki-laki sebanyak 33 orang atau sebesar 66% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 34%. Hal ini memperlihatkan bahwa jumlah pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau lebih didominasi oleh pegawai laki-laki yang menduduki lebih separuh dari keseluruhan pegawai.

Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau mayoritas berusia diantara 40 hingga 49 Tahun yaitu berjumlah 22 orang atau sebesar 44%. Sedangkan untuk usia 25 hingga 39 menjadi terbanyak kedua dengan jumlah 18 orang atau sebesar 36%. Selain itu komposisi pegawai berada pada usia 50 sampai dengan 58 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 20%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dan tenaga kontrak pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau berada pada usia produktif.

Berdasarkan tingkat pendidikan terdiri dari Strata III sebanyak 1 orang, Strata II sebanyak 3 orang, Diploma IV/Strata 1 sebanyak 26 orang, Diploma III sebanyak 5 orang dan SMA/Sederajat sebanyak 15 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dan tenaga kontrak di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau paling banyak mengenyam pendidikan Diploma IV atau setara Strata I sehingga dapat mempengaruhi tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau.

Analisis deskriptif memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai fenomena yang sedang diteliti yaitu gambaran responden terhadap peran mediasi kapabilitas manajemen pengetahuan pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja inovasi pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau.

Untuk mengetahui validitas item pertanyaan yang digunakan untuk penelitian maka digunakan uji validitas. Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terlihat bahwa semua item pertanyaan pada instrumen penelitian memiliki nilai  $R$  hitung  $>$   $R$  tabel (0,278). Maka dari itu diperoleh kesimpulan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel telah valid. Uji reliabilitas ditujukan untuk mengukur sejauh mana tingkat kekonsistenan pengukuran dari suatu responden ke responden yang lain atau dengan kata lain sejauh mana pertanyaan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda interpretasi dalam pemahaman pertanyaan tersebut. Berdasarkan uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach's Alpha  $>$  0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel.

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasil perhitungan menunjukkan nilai Deviation of Linearity untuk variabel pelatihan sebesar 0,078 dan variabel kapabilitas manajemen pengetahuan sebesar 0,065. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kedua variabel independen lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel-variabel dependen dengan variabel independen.

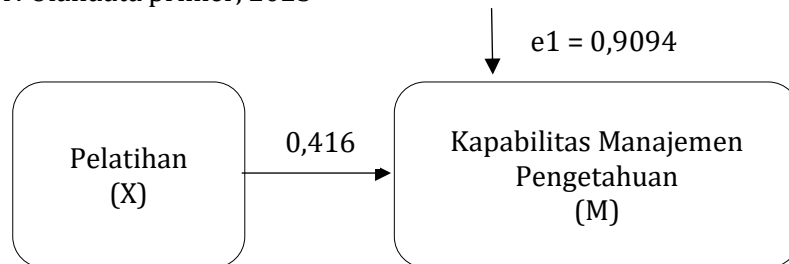
Mengacu pada output regresi Model I pada dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel bebas yaitu  $X = 0,003$  lebih kecil dari 0,05. Hasil ini

memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I yakni Variabel X (Pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap Variabel M (Kapabilitas Manajemen Pengetahuan). Dengan standar koefisien beta variabel X (Pelatihan) adalah sebesar 0,416. Nilai  $e1 = \sqrt{(1 - 0,173)} = 0,9094$ .

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Model 1

Variabel	Standar Koefisien Beta	Sig t
Pelatihan (X)	0,416	0,003
R Square	0,173	

Sumber: Olahdata primer, 2023



Gambar 1. Diagram Jalur Model Struktur 1

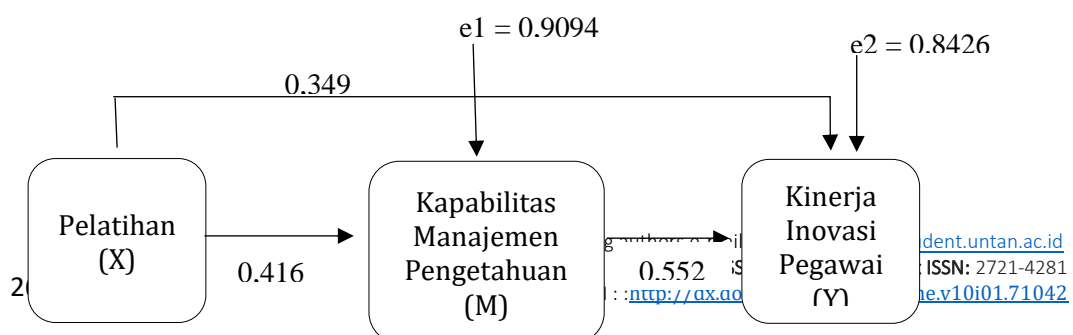
Sumber: Data diolah Tahun 2023

Mengacu pada *output* regresi model II pada bagian Tabel "coefficient" dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu X = 0,011 dan M = 0,000. Nilai signifikansi untuk kedua variabel independen tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa variabel X (Pelatihan) dan Variabel M (Kapabilitas Manajemen Pengetahuan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Inovasi Pegawai). nilai  $e2$  diperoleh nilai sebesar  $e2 = \sqrt{(1 - 0,290)} = 0,8426$ .

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Model 2

Variabel	Standar Koefisien Beta	Sig t
Pelatihan (X)	0,349	0,011
Kapabilitas Manajemen Pengetahuan (M)	0,552	0,000
R Square	0,290	

Sumber: Olahdata primer, 2023



Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktur 2  
Sumber: Data diolah Tahun 2023

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai  $R^2 = 0,4129$  ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 41,29%. Sedangkan sisa 58,71% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### **Pengujian Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Inovasi Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi Pelatihan terhadap Kinerja Inovasi Pegawai sebesar  $0,011 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Inovasi Pegawai, atau dengan kata lain secara parsial variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Inovasi Pegawai. Dengan demikian Hipotesis H1 diterima. Artinya penelitian ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya antara lain Alhudhori (2018), Hartomo & Luturlean (2020), serta Mukti & Adawiyah (2019) yang menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Pengaruh Kapabilitas Manajemen Pengetahuan Memediasi Pelatihan terhadap Kinerja Inovasi Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh data pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja inovasi pegawai sebesar 0,349. Sedangkan pengaruh tidak langsung pelatihan melalui kapabilitas manajemen pengetahuan adalah perkalian nilai *beta* X terhadap M dengan nilai *beta* M terhadap Y yaitu  $= 0,416 \times 0,552 = 0,229$ . Dengan demikian pengaruh total yang diberikan pelatihan terhadap kinerja inovasi pegawai adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,349 + 0,229 = 0,578$ . Sehingga berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,349 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,578. Hal ini berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pelatihan melalui kapabilitas manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi pegawai. Dengan demikian Hipotesis H2 diterima. Penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ding, Choi, & Aoyama (2019) yang mendapatkan bahwa kemampuan *knowledge management* (KM) telah dibuktikan dalam penelitian memiliki peran mediasi pengaruh antara kepemimpinan yang bijaksana dan kinerja inovasi. Aboelmaged (2012) Hasilnya menunjukkan bahwa kapabilitas manajemen pengetahuan berhubungan positif dengan kinerja inovasi yang pada gilirannya, berpengaruh positif terhadap kinerja

operasi. Wang & Hu (2020) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kegiatan inovasi kolaboratif, berbagi pengetahuan, kemampuan inovasi kolaboratif, dan kinerja inovasi perusahaan. Selain itu, diharapkan berbagi pengetahuan memainkan peran mediasi parsial dalam hubungan antara kegiatan inovasi kolaboratif dan kinerja inovasi perusahaan.

### **Pengujian Pengaruh Kapabilitas Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Inovasi Pegawai**

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terhadap pengaruh Kapabilitas Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Inovasi Pegawai diperoleh nilai signifikansi  $M$  terhadap  $Y$  sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan antara Kapabilitas Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Inovasi Pegawai. Dengan demikian Hipotesis  $H_3$  diterima. Artinya penelitian ini sejalan dan memperkuat penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Novitasari, Hutagalung, Amri, Nadeak, & Asbari (2021) menunjukkan bahwa *knowledge-oriented leadership* memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kapabilitas manajemen pengetahuan, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi organisasi. Walaupun demikian, *knowledge-oriented leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja inovasi organisasi melalui kapabilitas manajemen pengetahuan. Jadi kapabilitas manajemen pengetahuan berfungsi sebagai variabel mediator penuh. Dari perspektif teoritis, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris tentang peran positif kapabilitas manajemen pengetahuan sebagai faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja inovasi perusahaan manufaktur. Siagian & Ikatrinasai (2019) didapat bahwa pengaruh manajemen pengetahuan terhadap inovasi adalah positif signifikan. Ali, Bahadur, Wang, Lugman, & Khan (2020) menunjukkan dampak positif dari media sosial pada sistem memori transaktif dan potensi dan kapasitas penyerapan yang terwujud, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja inovasi tim.

### **SIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini diperoleh dari hasil pengujian statistik menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25 dengan jenis pengujian analisis jalur dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Inovasi Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau.
2. Kapabilitas Manajemen Pengetahuan memediasi Pelatihan secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Inovasi Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau.
3. Kapabilitas Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Inovasi Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sanggau.

### **REFERENSI**



- Aboelmaged, M. G. (2012). Linking Operations Performance to Knowledge Management Capability: The Mediating Role of Innovation Performance. *Production Planning & Control: The Management of Operations*, 19, 44-58.
- Alvin, Soleh. (2011). *Smart Knowledge Worker*. Jakarta: KMPlus.
- Andrawina, Luciana., Govindaraju, Rajesri., Samadhi, TMA. Ari., & Sudirman, Iman. (2008). Hubungan antara *Knowledge Sharing Capability*, *Absorptive Capacity* dan Mekanisme Formal: Studi Kasus Industri Teknologi Informasi dan Komunikasi di Indonesia. *Jurnal Teknik Industri*, 10, 158-170.
- Asurakkody, T. A., & Shin, S. Y. (2018). Innovative Behavior in Nursing Context: A Concept Analysis. *Asian Nursing Research*, 12, 237-244.
- Bergeron, Bryan. (2003). *Essentials of Knowledge Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Chuang, Y. T., Church, R., & Zakic, J. (2004). *Organizational Culture, Grup Diversity and Intra-Group Conflict*. *Team Performance Management*, 10, 26-34.
- Crossan, M., & Apaydin, M. (2010). A Multi-Dimensional Framework of Organizational Innovation: A Systematic Review of the Literature. *Journal of Management Studies*, 47, 1154-1191.
- Dahmiri., & Sakta, Kharisma. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 16, 48-56.
- Debowski, Shelda. (2006). *Knowledge Management*. Melbourne and Sydney: John Wiley and Son Australia, Ltd.
- Fernandez, Bercerra. I., & Sabherwal, R. (2004). *Knowledge Management System and Process*. (Prentice Hall, Ed.). Upper Saddle River, New Jersey: M.E. Sharp, Inc.
- Garson, David. (2003). *Path Analysis*. North Carolina State University.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hendrawan, Muhammad. Rosyihan. (2019). *Manajemen Pengetahuan: Konsep dan Praktik Berpengetahuan pada Organisasi Pembelajaran*. Malang: UB
- Jann, H. Tjakraatmadja., & Lantu, Donal. C. (2006). *Knowledge Management dalam Konteks Organisasi Pembelajaran*. Bandung: SBM-ITB.
- Janssen, O. (2000). *Job Demands, Perception of Efforts Reward Fairness and Innovative Work Behavior*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Jong, De. J., & Hartog, Den. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creative and Innovation Management*, 9, 23-36.
- Juanim. (2004). *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran Teknik Pengolahan Data SPSS & LISREL*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Kaplan, S., Schenkel, A., Krogh G, von., & Weber, C. (2001). *Knowledge-Based Theories of the Firm in Strategic Management: A review and Extension*. MIT Sloan Working Paper.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Lewaherilla, Novalien. C., Kurniullah, Ardhariksa. Zukhruf., Arsawan, I. Wayan. Edi, Salim, Nur. Agus., Hikmah, Nurul., Abdurohim., ... Marditama, Theresia. (2021). *Knowledge Management*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Mangkunegara, AA. Anwar. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Mathis, Robert. L., & Jackson, John. H. (2006) *Human Resource Management (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Ismail. (2012). *Manajemen Pengetahuan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Noe, A. R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, M. P. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management 8th ed.* New York: McGraw-Hill Education.
- Novitasari, Dewiana., Hutagalung, Dhaniel., Amri, Lala. Hucadinota. Ainul., Nadeak, Multi., & Asbari, Masduki. (2021). Kinerja Inovasi di Era Revolusi Industri 4.0: Analisis *Knowledge-Oriented Leadership* dan Kapabilitas Manajemen Pengetahuan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3, 1245-1260.
- Pandanningrum, Galuh. Vidya., & Nugraheni, Rini. (2021). Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah), *Diponegoro Journal of Management*, 10, 2337-3792.
- Pee, L. G., & Kankanhalli. (2016). *Interactions among Factors Influencing Knowledge Management in Public-Sector Organizations: A Resource-Based View*, *Government Information Quarterly*, 33, 188-199.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rivai, Ella., & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P., & Judge, Timothy. A. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Streiner, David. L. (2005). Finding Our Way: An Introduction to Path Analysis. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 50, 115-122.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Townley, Charles. T. (2001). *Knowledge Management and Academic Libraries*. College Research Libraries, January.
- Widana, I. W., & Muliani, P. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Sukdono Lumajang Jawa Timur: Klik Media.
- Woodman, R. W. (2014). *Creativity and Organizational Change: Linking Ideas and Extending Theory*. In J. Zhou & C. Shalley (Eds.), *Handbook of Organizational Creativity (pp. 283-300)*. New York, NY: Lawrence Erlbaum Associates.
- Zimmerer, Thomas. W., & Scarborough, Norman. M. (2005). *Essential of Entrepreneurship and Small busines Management, Edisi 4*. United States of America: Pearson Prentice Hall.