

***INNOVATION CAPABILITY YANG DIDORONG OLEH  
KNOWLEDGE SHARING DAN WORK TRAINING DALAM  
PENINGKATAN KINERJA PERSONIL POLRES  
TEMANGGUNG***

Usul Penelitian Tesis  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :  
SIGET PRAHMONO  
NIM 20402300070

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2024

**Halaman Pengesahan :**

***INNOVATION CAPABILITY YANG DIDORONG OLEH  
KNOWLEDGE SHARING DAN WORK TRAINING DALAM  
PENINGKATAN KINERJA PERSONIL PORES  
TEMANGGUNG***

Disusun Oleh :  
SIGET PRAHMONO  
NIM 20402300070

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian



Tesis  
Program Magister Manajemen  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang  
Semarang, 9 Mei 2024

Pembimbing,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Marno Nugroho', written over a horizontal line.

Dr. Drs. Marno Nugroho, MM  
NIDN 0608036601

**HALAMAN PERSETUJUAN**


**TESIS**  
***INNOVATION CAPABILITY YANG DIDORONG OLEH***  
***KNOWLEDGE SHARING DAN WORK TRAINING DALAM***  
**PENINGKATAN KINERJA PERSONIL PORES**  
**TEMANGGUNG**


**Disusun oleh :**  
**SIGET PRAHMONO**  
NIM 20402300070

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**


Pembimbing

Penguji I

  
Dr. Drs. Marno Nugroho, MM  
NIK. 210491025

  
Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM  
NIK. 210416055

Penguji II

  
Prof. Dr. Mutamimah, SE, Msi  
NIK 230491026

Ketua Program Studi Magister Manajemen

  
  
Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si  
NIK. 210491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

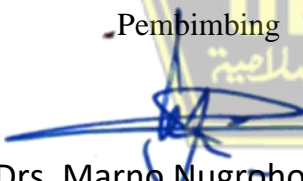
Nama : SIGET PRAHMONO  
NIM : 20402300070  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “*Innovation Capability* Yang Didorong Oleh *Knowledge Sharing* Dan Work Training Dalam Peningkatan Kinerja Personil Pores Temanggung” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, Mei 2024

Pembimbing

Yang menyatakan,

  
Dr. Drs. Marno Nugroho, MM NIK.  
210491025

SIGET PRAHMONO  
NIM 20402300070

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siget Prahmono

NIM : 20402300070

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\* dengan judul :

Innovation Capability yang didorong oleh Knowledge Sharing dan Work Training dalam peningkatan kinerja personil Polres Temanggung

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Mei 2024

Yang menyatakan,



( Siget Prahmono )

\*Coret yang tidak perlu

## Abstrak

Pengetahuan adalah sebuah aset berharga yang, pada prinsipnya, seharusnya dapat dibagikan bersama. Namun, dalam realitasnya, berbagi pengetahuan sering kali menjadi sebuah tantangan yang kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menggali peran *knowledge sharing* dan pelatihan dalam meningkatkan kapabilitas inovasi dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya di Polres Temanggung. Metode yang digunakan adalah Explanatory research dengan menerapkan metode *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut. Populasi penelitian ini terdiri dari 108 personil Polres Temanggung, dan pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yang mensyaratkan bahwa responden merupakan personil Polres Temanggung, memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun, dan memiliki kemampuan menggunakan Perangkat IT.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *knowledge sharing* dan *work training* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Innovation capabilities* dan kinerja Personil Polres Temanggung. Selain itu, ditemukan bahwa *Innovation capabilities* juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Personil Polres Temanggung. Namun, temuan menunjukkan bahwa *Innovation Capabilities* tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *knowledge sharing* dan *work training* terhadap kinerja Personil Polres Temanggung. Implikasi temuan ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya praktik *knowledge sharing* dan pelatihan dalam meningkatkan inovasi dan kinerja SDM, serta menyoroti relevansinya dalam konteks kepolisian.

Kata kunci : *knowledge sharing*; *work training*, *Innovation capabilities*; kinerja Personil Kepolisian

## Abstract

Knowledge is a valuable asset that ideally should be shared collaboratively. However, in reality, knowledge sharing often poses a complex challenge. This research aims to explore the roles of knowledge sharing and training in enhancing innovation capabilities and the performance of Human Resources (HR), particularly in the Temanggung Police Department. The methodology employed is Explanatory research utilizing Partial Least Square (PLS) method to analyze the relationship among these variables. The population of this study consists of 108 personnel from the Temanggung Police Department, sampled using purposive sampling method, which required respondents to be part of the Temanggung Police Department or to have been assigned there, to have more than 5 years of work experience, and to be proficient in using IT devices.

The findings indicate that knowledge sharing and work training significantly influence innovation capabilities and the performance of the Temanggung Police Department. Additionally, it was found that Innovation capabilities also significantly influence the performance of the Temanggung Police Department. However, the findings suggest that Innovation Capabilities do not play a significant mediating role in the relationship between knowledge sharing and work training on personnel performance. The implications of these findings provide deep insights into the importance of knowledge sharing practices and training in enhancing innovation and HR performance, highlighting their relevance in the policing context.

Kata kunci : *knowledge sharing; work training, Innovation capabilities; Police Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan RahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan salah satu kewajiban sebagai mahasiswa dalam menyusun karya ilmiah berupa tesis dengan judul “ Innovation Capability yang didorong oleh Knowledge Sharing dan Work Training dalam peningkatan kinerja personil Polres Temanggung”.

Tesis ini di susun untuk memenuhi syarat – syarat guna menyelesaikan Program Magister Manajemen (S2) Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang berupa bimbingan, petunjuk serta saran – saran yang membangun sehingga tesis ini dapat di selesaikan, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Yth. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, MSi, selaku ketua Program Magister Manajemen.
2. Yth. Bapak Dr. Drs Marno Nugroho, MM, Selaku Dosen Pembimbing
3. Yth. Bapak Dr Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM selaku dosen Penguji I.
4. Yth. Ibu Prof Dr. Mutamimah, SE, MSi, Selaku dosen penguji II.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf administrasi S2 Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan kepada penulis



6. Istri tercinta URI ARIANI, AMK dan anak tercinta NAJWA AQILA PRAHMONO, NAYLA AQILA PRAHMONO dan AILEEN KAHİYANG MAHESWARI PRAHMONO yang selalu memberikan doa dan dorongan serta semangat selama penulis mengikut dan menyelesaikan studi.

Tentunya tesis ini masih jauh dari sempurna serta masih banyak kekurangan, sehingga penulis menerima saran dan kritik demi perbaikan dan kesempurnaan tesis ini, meskipun demikian penulis berharap semoga tesis ini berguna bagi ilmu pengetahuan di bidangnya dan menambah wawasan kita semua. Semoga amal baik bapak dan ibu serta saudara – saudara yang telah membantu dalam kelancaran penulisan tesis ini senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

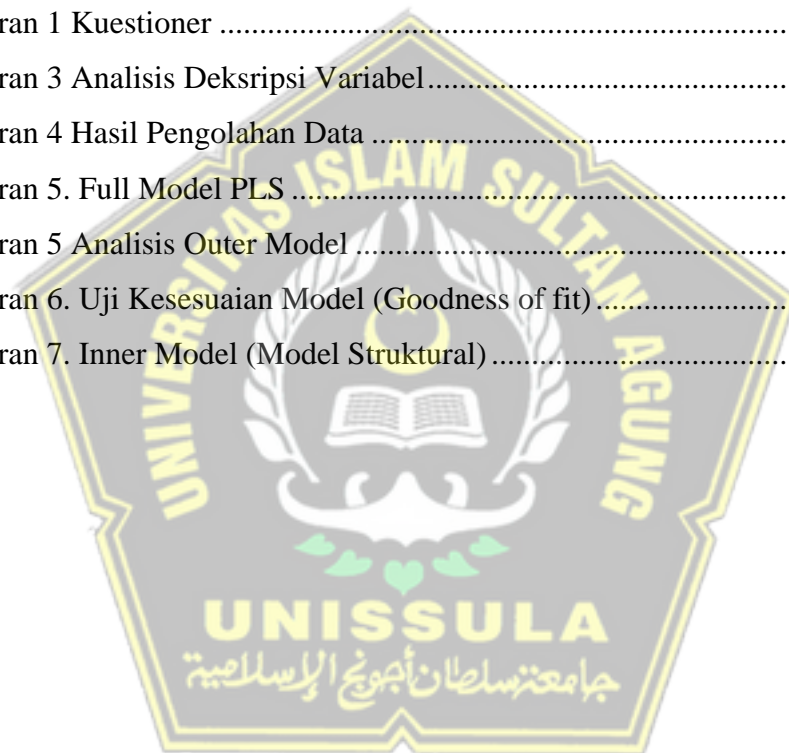
Semarang, Mei 2024  
Penulis

SIGET PRAHMONO  
NIM 20402300070

## Daftar Isi

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iii
Abstrak .....	v
Abstract .....	vii
Kata Pengantar .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Daftar Isi .....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1. Kinerja Personil Kepolisian .....	7
2.2. Knowledge Sharing .....	9
2.3. Pelatihan Kepolisian (work training ) .....	10
2.4. Innovation Capability / Kapabilitas Inovasi .....	11
2.5. Hubungan Antar Variable .....	12
2.6. Model Empirik .....	16
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>18</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	18
2.1. Sumber Data.....	18
3.2. Metode Pengumpulan Data.....	19
3.3. Populasi dan Sampel .....	20
3.4. Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	21
3.5. Teknik Analisis Data.....	22
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>28</b>
4.1. Deskripsi Responden .....	28
4.2. Deskripsi Variabel .....	31

4.3. Analisis Statistik .....	36
<b>BAB V P E N U T U P .....</b>	<b>61</b>
5.1. Simpulan .....	61
5.1. Implikasi Teoritis .....	63
5.2. Implikasi Manajerial .....	64
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	66
5.4. Agenda Penelitian Mendatang .....	66
Daftar Pustaka .....	68
Lampiran 1 Kuestioner .....	74
Lampiran 3 Analisis Dekripsi Variabel.....	82
Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data .....	84
Lampiran 5. Full Model PLS .....	86
Lampiran 5 Analisis Outer Model .....	87
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit).....	90
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural) .....	91



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Peningkatan jumlah informasi yang tersebar di masyarakat sejalan dengan kemajuan teknologi dan pengetahuan yang pesat, hal ini memberikan tantangan bagi semua organisasi, termasuk polisi, yang secara langsung berinteraksi dengan masyarakat. Pengelolaan pengetahuan telah menjadi metode yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas organisasi, perusahaan, atau instansi (Deng et al., 2023). Di masa kompetisi yang tidak hanya mengandalkan sumber daya alam, tetapi lebih pada optimalisasi sumber daya manusia, pentingnya memanfaatkan kreativitas dan inovasi manusia untuk meningkatkan produktivitas menjadi lebih jelas (Nakash & Bouhnik, 2022).

Salah satu fenomena yang dihadapi kepolisian dalam upaya peningkatan kinerja personilnya adalah tantangan yang terkait dengan keberagaman tugas dan peran yang harus diemban oleh anggota kepolisian. Kepolisian seringkali dihadapkan pada tekanan yang tinggi untuk menanggapi berbagai masalah keamanan dan ketertiban masyarakat. Tugas mereka mencakup penegakan hukum, penanggulangan kejahatan, pemeliharaan ketertiban umum, serta berbagai kegiatan investigative. Namun, keberagaman tugas tersebut dapat menjadi beban tambahan bagi personil kepolisian. Mereka perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas,

serta mampu beradaptasi dengan situasi yang berubah-ubah (Muradi, 2018). Hal ini dapat menciptakan tantangan dalam pengelolaan beban kerja dan meningkatkan resiko stres dan kelelahan mental di kalangan personil kepolisian (Yusri, 2017).

Selain itu, aspek pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang juga menjadi faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja SDM (Al Mamun et al., 2019; Eisenhardt et al., 2000). Personil kepolisian perlu terus mengikuti perkembangan hukum, taktik kepolisian, dan teknologi terbaru untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Tantangan ini memerlukan investasi dalam pelatihan dan pengembangan terus-menerus, serta manajemen pengetahuan yang baik di dalam organisasi kepolisian. Berbagi pengetahuan, sebagai salah satu aspek manajemen pengetahuan, memberikan peluang kepada anggota organisasi untuk saling berbagi ilmu, teknik, pengalaman, dan ide (Fayyaz et al., 2020). Namun, tantangan muncul ketika kita menyadari bahwa dalam suatu organisasi, konsep "*knowledge is power*" seringkali memunculkan dinamika kekuasaan (Hislop, 2013).

Peningkatan kinerja SDM juga dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan (Singh, 2018). Berbagi pengetahuan di antara karyawan menjadi krusial untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam berpikir logis, yang diharapkan akan menghasilkan inovasi (Teixeira et al., 2019; Wang & Wang, 2012). Meskipun berbagi bersama pengetahuan di organisasi bisa menjadi impian tinggi, diakui bahwa banyak orang enggan berbagi pengetahuan karena adanya *power play* (Anand et al., 2021).

*Knowledge sharing* merupakan upaya berbagai pengetahuan yang dapat meningkatkan pemahaman antara sesama anggota sehingga antara anggota akan saling mendukung yang pada akhirnya berdampak positif bagi kinerja (Olan et al., 2022). Pengembangan organisasi saat ini banyak mendasarkan pada pengetahuan, dimana hanya organisasi yang mampu mengelola pengetahuannya secara optimal saja yang mampu bertahan di lingkungan yang kompetitif (Kavalić et al., 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja kerja yang lebih baik di dalam organisasi (Deng et al., 2023). Sebaliknya, dengan hasil yang berlawanan, (Tamsah et al (2020) menyatakan bahwa berbagi pengetahuan tidak meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kualitas kinerja karyawan.

Ketidakpastian dalam situasi keamanan dan ketidakpastian dalam kebijakan pemerintah juga dapat mempengaruhi kinerja personil kepolisian (Tri Brata & Nashar, 2022). Perubahan regulasi atau prioritas kebijakan dapat memerlukan penyesuaian cepat dari pihak kepolisian, yang mungkin membutuhkan perubahan dalam strategi, peralatan, atau taktik operasional (Mayastinasari et al., 2019).

Menerima dan memahami informasi penting, menciptakan pengetahuan baru dengan fokus pada pengetahuan sebelumnya, berbagi, menyebarkan, dan mengaplikasikan pengetahuan untuk mencapai suatu tugas membuat pengetahuan menjadi suatu proses berkelanjutan (Kengatharan, 2019). Fungsi pendidikan di kepolisian adalah serangkaian pekerjaan di

mana karyawan kepolisian memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang telah atau mungkin akan diberikan kepada mereka (Arif, 2021). Tujuan umum dari pendidikan kepolisian adalah: meningkatkan kinerja kerja, secara terus-menerus menyesuaikan, menyesuaikan, dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan, menghindari pengetahuan yang ketinggalan zaman, menyelesaikan masalah organisasi, membimbing karyawan baru, dan mempersiapkan kemajuan dan pengembangan karier (Shvets et al., 2020). Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan memiliki peran besar dalam membekali karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Tamsah et al., 2020).

Pengembangan dan fungsi proses pendidikan dipengaruhi oleh semua faktor dan kondisi keberadaan masyarakat: ekonomi, politik, sosial, budaya, dan lain-lain (Shvets et al., 2020). Reformasi sistem pelatihan kepolisian adalah salah satu tugas paling penting dan sulit dalam transformasi sosial di berbagai lingkungan. Lebih lanjut, reformasi kepolisian menjadi terutama sulit dalam situasi pasca-krisis, ketika implementasi reformasi melibatkan lebih dari sekadar solusi teknis atau perubahan eksternal dalam kegiatan lembaga pendidikan kepolisian (Okhrimenko et al., 2021). Setiap perubahan di bidang pelatihan kepolisian tanpa keraguan memiliki konsekuensi serius, mempengaruhi baik hasil kegiatan profesional petugas kepolisian maupun

penilaian publik terhadap hasil kerjanya (Bondarenko et al., 2020). Selain itu, kapabilitas inovasi, yang mencakup kemampuan menghasilkan ide baru, metode baru, produk, atau jasa baru, juga ditemukan dapat meningkatkan kinerja SDM (Sasmoko et al., 2019).

Dengan mempertimbangkan beragam latar belakang yang telah disebutkan, perlu dilakukan analisis lebih mendalam terkait peran kapabilitas inovasi dalam menjembatani hubungan antara pelatihan, berbagi pengetahuan dan kinerja Personil Pores Temanggung.

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari fenomena bahwa pengetahuan seyogyanya dapat dipakai bersama, dan semua orang dengan rela akan berbagi pengetahuan antar sesama, sementara sebagian besar dari kita mungkin adalah orang-orang yang enggan berbagi pengetahuan dan perbedaan hasil penelitian antara peran *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM. Maka permasalahan penelitian yang muncul adalah “*Innovation Capability* yang didorong oleh *knowledge sharing* dan *work training* dalam peningkatan kinerja Personil Pores Temanggung”, sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap *Innovation Capability*?
2. Bagaimana pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh *work training* terhadap *Innovation Capability*?
4. Bagaimana pengaruh *work training* terhadap kinerja SDM?



5. Bagaimana pengaruh *Innovation Capability* terhadap kinerja Personil Polres Temanggung?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *knowledge sharing* terhadap *Innovation Capability*
2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja Personil SDM
3. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *work training* terhadap *Innovation Capability*
4. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh *work training* terhadap kinerja SDM
5. Menganalisis pengaruh *Innovation Capability* terhadap kinerja SDM

### **1.4. Manfaat Penelitian**

2. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumberdaya manusia.
3. Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi bagi organisasi yaitu Polres Temanggung dalam usaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui pelatihan, *knowledge sharing* dan kapabilitas inovasi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kinerja Personil Kepolisian**

Kinerja (*Performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Bakirova Oynura, 2022). Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan (Wardayati, 2019). Namun, peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Kinerja sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh individu atau kelompok SDM selama suatu periode dalam menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Vrchota et al., 2020). Pendekatan lain menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja seseorang yang mencakup tugas-tugas yang dipercayakan padanya, yang bergantung pada kecakapan, pengalaman, ketekunan, dan waktu (Lajili et al., 2020). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia melibatkan pencapaian keluaran/hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja personel kepolisian dapat diartikan sebagai prestasi atau hasil kerja yang diperoleh oleh anggota kepolisian dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Arif, 2021). Hal ini mencakup pencapaian baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas, seperti penegakan hukum, pencegahan kejahatan, penanganan kasus, serta pelayanan kepada masyarakat. Kinerja personel kepolisian juga dapat diukur berdasarkan efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Riadi & Kurniawati, 2022). Evaluasi kinerja personel kepolisian seringkali melibatkan sejumlah faktor, termasuk kepatuhan terhadap aturan dan etika kepolisian, responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat, serta kemampuan dalam menangani situasi yang kompleks dan beragam (Arif, 2021).

Pasal 3 dari Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 menjelaskan bahwa Polres, yang merupakan bagian dari tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor, bertanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas sebagai berikut: memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, Polres menyelenggarakan berbagai fungsi, antara lain: pelayanan kepolisian kepada masyarakat, pelaksanaan fungsi intelijen untuk deteksi dini dan peringatan dini, penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, pembinaan masyarakat, pelaksanaan fungsi Samapta Kepolisian, pelaksanaan fungsi lalu

lintas, pelaksanaan fungsi kepolisian perairan dan udara, serta pelaksanaan fungsi-fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, kinerja personel kepolisian merujuk pada efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Penilaian kinerja ini didasarkan pada penanganan kasus, upaya pencegahan tindak pidana, koordinasi lintas sektoral, dan peningkatan kesadaran masyarakat akan bahaya tindak pidana.

## **2.2. Knowledge Sharing**

*Knowledge sharing* merupakan upaya berbagai pengetahuan yang dapat meningkatkan pemahaman antara sesama anggota sehingga antara anggota akan saling mendukung yang pada akhirnya berdampak positif bagi kinerja (Anand et al., 2021). Kmiecik (2020) mendefinisikan *knowledge sharing* sebagai pertukaran atau proses transfer dari fakta, opini, ide, teori, prinsip dan model dalam dan antar organisasi termasuk kegiatan spekulasi dari hubungan timbal balik untuk mendapat dan memberikan pengetahuan. Castaneda & Cuellar (2020) menyatakan bahwa sebuah organisasi menciptakan akses untuk pengetahuan dari dalam maupun luar organisasi.

Fayyaz et al (2020) menyatakan bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah kebutuhan organisasi untuk mendapatkan pengetahuan bagi sumberdaya manusianya dan menginovasikan pengetahuan baru tersebut

untuk kemajuan organisasi. Huie et al (2020) berpendapat bahwa *knowledge sharing* merupakan sebuah konsep, dimana terdapat pertukaran pengetahuan antar individu (*tacit and explicit knowledge*) dan penciptaan pengetahuan baru secara kolektif. Definisi ini memiliki implikasi bahwa setiap perilaku *knowledge sharing* merupakan implikasi dari memberi pengetahuan (*donating knowledge*) dan mendapatkan pengetahuan (*collecting knowledge*).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *knowledge sharing* merujuk pada proses pertukaran informasi antara individu, tim, atau organisasi baik bersifat eksplisit, berasal dari dokumen atau prosedur, atau bersifat taktis, yang diperoleh melalui pengalaman praktis. Panahi, Watson, and Partridge (2012) mengidentifikasi lima dimensi dari berbagi pengetahuan, yang terdiri dari: Interaksi Sosial; Berbagi Pengalaman; Hubungan Informal; Pengamatan; dan Kepercayaan Bersama (Panahi et al., 2012).

### **2.3. Pelatihan Kepolisian (*work training*)**

Program pelatihan adalah suatu inisiatif yang membantu karyawan dalam membentuk dan meningkatkan keterampilan serta perilaku mereka agar dapat memenuhi standar yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Onyeador et al., 2021). Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki sikap dan pengetahuan karyawan sesuai dengan harapan perusahaan (Subari & Raidy, 2015). Tamsah et al (2020) mendefinisikan pelatihan sebagai rangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap individu. Beqiri & Mazreku (2020) lebih lanjut menyatakan bahwa pelatihan memiliki nilai penting tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga

memberikan keuntungan bagi organisasi. Dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan para pegawai, produktivitas kerja mereka dapat ditingkatkan (Khalid et al., 2019).

Pelatihan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan untuk menjalankan pekerjaan tertentu. Pelatihan kerja di Instansi Kepolisian adalah suatu program yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan personel dalam menangani kasus-kasus tindak pidana. Brown (2002) menyatakan bahwa indikator efektivitas pelatihan adalah perolehan keterampilan dan pengetahuan baru, pengalaman belajar, kebahagiaan karyawan, efisiensi, dan dampak keuangan.

#### **2.4. *Innovation Capability* / Kapabilitas Inovasi**

Inovasi dapat pula didefinisikan sebagai aplikasi ide-ide baru ke dalam produk, proses atau aspek lainnya dalam aktivitas perusahaan (Castaneda & Cuellar, 2020). Inovasi berfokus pada proses untuk mengkomersialisasikan atau mengekstraksikan ide menjadi *value* (Yun et al., 2020). Inovasi merupakan kunci dalam meningkatkan *competitive advantage* dari sebuah organisasi (Aleksić et al., 2021).

Kapabilitas inovasi didefinisikan sebagai kemampuan sebuah perusahaan untuk mengidentifikasi ide-ide baru dan mengubahnya menjadi produk, layanan, atau proses baru/tertingkat yang memberikan manfaat bagi perusahaan (Mendoza-Silva, 2020). Kapabilitas inovasi merupakan kemampuan sebuah perusahaan untuk menggali kreativitas individual dari

para karyawannya dengan menciptakan lingkungan sosial untuk mengembangkan ide dan menerapkan inovasi dengan tingkat inovasi yang berbeda (Williams et al., 2020). Kapabilitas inovasi merujuk pada kemampuan suatu individu, tim, atau organisasi dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru atau solusi kreatif untuk mengatasi tantangan atau memanfaatkan peluang mencakup sejumlah keterampilan dan proses yang mendukung pengembangan dan implementasi inovasi (Q. Deng & Noorliza, 2023).

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kapabilitas inovasi adalah kemampuan untuk menghasilkan pengetahuan baru yang memberikan manfaat bagi organisasi. Inovasi diukur dengan mengembangkan dimensi yang digunakan oleh (Jin & Sun, 2010) yaitu : kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan, kebaruan dalam pembuatan program baru, dan pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah.

## **2.5. Hubungan Antar Variable**

### **1. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kapabilitas inovasi.**

Pembagian pengetahuan di dalam suatu organisasi memiliki kemampuan untuk membentuk budaya kerjasama di mana informasi dapat saling diberikan dan diterima antar individu (Anand et al., 2021). Aktivitas berbagi pengetahuan memegang peran kunci dalam mendukung inovasi dan mengembangkan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Fenema, 2016). Berbagi pengetahuan dianggap sebagai tindakan terkait yang memberikan akses informasi kepada karyawan

dengan memanfaatkan pengetahuan di dalam struktur organisasi (Amitabh Anand et al., 2021).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dapat menjadi pendorong yang efektif dalam meningkatkan kapabilitas inovasi (Akram et al., 2020; Almulhim, 2020; Castaneda & Cuellar, 2020; Fayyaz et al., 2020; Kmiecziak, 2020; Kurniawan et al., 2020; Nham et al., 2020).

Proses berbagi pengetahuan yang efektif memiliki dampak positif terhadap pembelajaran di tingkat organisasi maupun individu, yang pada akhirnya mempercepat dan meningkatkan kualitas inovasi produk (Swanson et al., 2020). Sejumlah literatur telah menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan memberikan peluang bagi individu, tim, dan organisasi untuk meningkatkan kinerja mereka serta menciptakan ide dan inovasi baru (Teixeira et al., 2019). Manajemen pengetahuan, pembelajaran organisasi, dan keragaman tenaga kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan inovasi serta memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan (Khan et al., 2021)

Dengan demikian maka hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin tinggi *knowledge sharing* seseorang maka akan semakin tinggi *kapabilitas inovasinya*.



2. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja Personil Pores Temanggung.

Berbagi pengetahuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja kerja yang lebih baik di dalam organisasi (Deng et al., 2023). Berbagi pengetahuan memiliki dampak signifikan dan positif pada kinerja organisasi (Ahmed et al., 2020). Hasil penelitian Nguyen & Prentice (2022) menunjukkan bahwa membagikan pengetahuan menjadi suatu aspek yang sangat penting dalam mencapai keunggulan kompetitif bagi organisasi melalui peningkatan interaksi sosial di lingkungan kerja, pengurangan biaya produksi, penyediaan solusi, dan peningkatan produktivitas.

Li et al (2019) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa proses *sharing knowledge* memiliki potensi untuk menghasilkan dampak positif pada kinerja organisasi, termasuk peningkatan produktivitas dan kemampuan inovasi, yang secara keseluruhan berperan sebagai kunci untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Selain itu, Setyo Nugroho et al (2022) menunjukkan dampak positif dari variabel Berbagi Pengetahuan juga tercermin dalam peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian maka hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : Semakin tinggi *knowledge sharing* seseorang maka akan semakin tinggi kinerja personil.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kapabilitas inovasi.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Tamsah et al (2020) menyoroti dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas pekerja dalam organisasi sektor publik. Hasil penelitian Hani Al-Kassem (2021) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan efektif sebagai alat untuk mencapai kesuksesan baik pada tingkat individu maupun organisasional.

Dengan demikian maka hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Semakin tinggi pelatihan kerja yang dilakukan personil maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya.

4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Personil Pores Temanggung.

Hasil penelitian Nugroho & Paradif (2020) yang menunjukkan bahwa training dan bimbingan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya penelitian yang dilakukan oleh (Aris et al., 2021; Mangkat et al., 2019; Parjaya & Pasaribu, 2019; Pasa, 2021) menunjukkan bahwa Pelatihan Pengembangan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah :

H4 : Semakin sering mengikuti pelatihan seseorang maka akan semakin tinggi kinerjanya

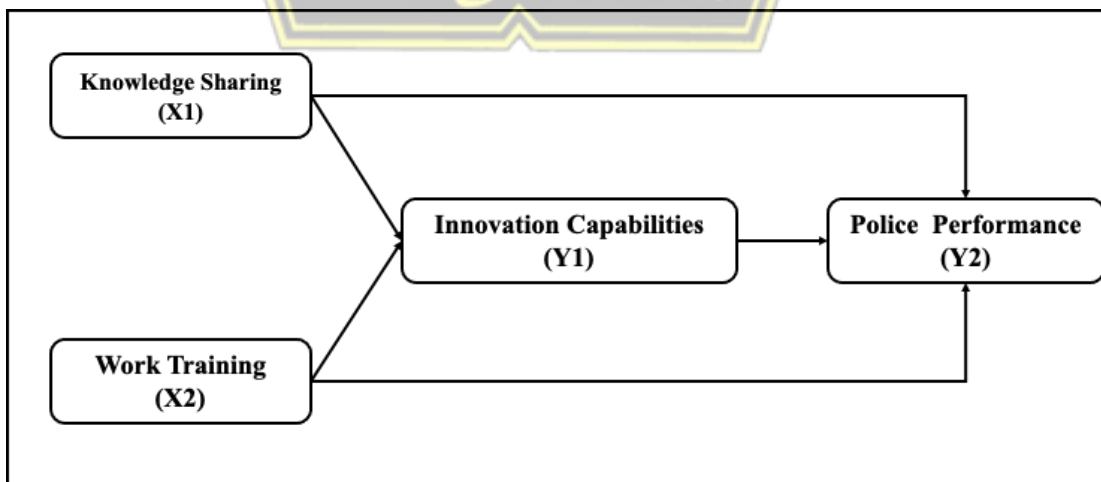
5. Pengaruh kapabilitas inovasi terhadap kinerja Personil Pores Temanggung.

Inovasi menjadikan seorang karyawan memiliki kemampuan menghasilkan ide baru,cara baru maupun produk atau jasa baru yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Bogers et al., 2022). Hasil penelitian (Chaithanapat et al., 2022; Hanaysha et al., 2022; Teixeira Filho et al., 2022) menunjukkan adanya pengaruh positif dari kapabilitas inovasi terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kapabilitas inovasi maka akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas / kinerja SDM.

Dengan demikian maka hypothesis yang diajukan adalah :

H5 : Semakin tinggi *knowledge sharing* seseorang maka akan semakin tinggi kapabilitas inovasinya.

2.6. Model Empirik



Gambar 2.1  
Model Empirik Penelitian



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, maka jenis penelitian yang digunakan adalah “*Explanatory research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antar variable penelitian dengan menguji hipotesis uraiannya mengandung deskripsi tetapi fokusnya terletak pada hubungan antar variable. (Singarimbun, 1982).

#### **2.1. Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Merupakan data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpul secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Cooper & Emory, 1998). Adapun sumber data primer yang di dapat dari opini responden yang diteliti, berupa jawaban tertulis dari beberapa kuesioner, hasil observasi terhadap obyek yang diteliti dan hasil pengujian. Data Primer yang akan digali adalah identitas responden serta persepsi responden mengenai variable-variabel *knowledge sharing*, pelatihan, kapabilitas inovasi dan kinerja Personil Polres Temanggung.

b. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini berupa artikel, majalah, buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan penelitian.

### 3.2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Study pustaka, Data primer dalam penelitian ini merupakan main data sedangkan data sekunder sebagai supporting data. Data primer diperoleh melalui kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Keputusan menggunakan pertanyaan terbuka atau tertutup amat tergantung dari seberapa jauh di peneliti memahami masalah penelitian (Kuncoro, 2003.). pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan sesuai dengan jalan pikirannya (Kuncoro, 2003). Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan dimana jawaban-jawabannya telah dibatasi oleh peneliti sehingga menutup kemungkinan bagi responden untuk menjawab panjang lebar sesuai dengan jalan pikirannya.
2. Penyebaran kuesioner, merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan pada responden diserahkan secara langsung pada responden. Metode penyebaran questionnaire ini direkomendasikan untuk digunakan karena memiliki keuntungan dapat menghubungi responden yang sulit ditemui, lebih

mudah, dan responden memiliki waktu untuk mempertimbangkan jawaban secara langsung. (Sekaran, 1992; Cooper dan Emory, 1995). Penilaian atas jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan penentuan skoring atas jawaban tiap item dari masing masing responden sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk pilihan jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk pilihan jawaban Cukup Setuju (CS)
4. Skor 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

### **3.3. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan sekumpulan individu yang memiliki karakteristik yang khas yang mendiami suatu wilayah (Sugiyono, 1999). Melalui penelitian yang dilakukan, Populasi dalam penelitian adalah seluruh personil Polres Temanggung yang berjumlah 440 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan obyek penelitian (Sugiyono, 1999). Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi serta jumlahnya lebih sedikit dari jumlah populasinya. Menurut Hair (1995), disarankan bahwa ukuran sampel sebaiknya mencapai 100 atau lebih. Sebagai aturan umum, jumlah sampel minimum harus setidaknya lima kali lebih besar dari jumlah item pertanyaan yang akan dianalisis, dan ukuran sampel yang lebih besar akan lebih dapat diterima jika

rasio antara sampel dan item pertanyaan adalah 10:1. Dalam penelitian ini, terdapat 18 item pertanyaan, sehingga ukuran sampel yang dibutuhkan minimal adalah  $18 \times 6 = 108$  sampel.

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode Purposive Sampling untuk memilih sampelnya. Pendekatan ini melibatkan seleksi sampel berdasarkan kriteria tertentu, yakni (1) Personil Polres Temanggung atau pernah ditugaskan menjadi Personil Polres Temanggung; (2) lama kerja > 5 tahun dan (3) mampu menggunakan Perangkat IT.

### 3.4. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variable dalam penelitian ini adalah knowledge sharing, pelatihan terhadap kapabilitas inovasi dan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun indikator dari variabel penelitian tersebut dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional dan Indikator**

No	Variabel/Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja personel kepolisian (Y2) Efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.	1) penanganan kasus, 2) pencegahan tindak pidana, 3) koordinasi lintas sektoral 4) peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana. (Arif, 2021).	Likert 1 s/d 5
2	<i>Knowledge Sharing</i> (X1) proses pertukaran informasi antara individu, tim, atau organisasi baik bersifat eksplisit, berasal dari dokumen atau prosedur, atau bersifat taktis, yang diperoleh melalui pengalaman praktis.	1) Interaksi Sosial; 2) Berbagi Pengalaman; 3) Hubungan Informal; 4) Pengamatan; 5) Kepercayaan Bersama (Panahi et al., 2012)	Likert 1 s/d 5



3	Pelatihan Kerja (X2) program yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan personel dalam menangani kasus-kasus tindak pidana.	1) perolehan keterampilan 2) perolehan pengetahuan baru, 3) pengalaman belajar, 4) kebahagiaan karyawan, 5) efisiensi, 6) dampak keuangan. Brown (2002)	Likert 1 s/d 5
4	Kapabilitas Inovasi (Y1) kemampuan untuk menghasilkan pengetahuan baru yang memberikan manfaat bagi organisasi.	1) kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan, 2) kebaruan dalam pembuatan program baru, 3) pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah (Jin & Sun, 2010)	Likert 1 s/d 5

### 3.5. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah permodelan persamaan *structural* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Pendekatan ini digunakan karena pendugaan *variable latent* dalam PLS adalah sebagai *exact* kombinasi linier dari indikator, sehingga mampu Menghindari masalah *indeterminacy* dan menghasilkan skor komponen yang tepat. Di samping itu metode analisis PLS *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Adapun langkah-langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square (PLS)* dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

a. Spesialisasi Model.

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

- 1) *Outer model*, yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik konstruk dengan variabel manifestnya. Blok dengan indikator reflektif dapat ditulis persamaannya:

$$y_1 : a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + e$$

$$y_2 = a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4y_1 + e$$

*Outer model* dengan indikator reflektif masing-masing diukur dengan:

- a) *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 1 sampai 4 indikator.
- b) *Discriminant Validity* yaitu pengukuran indikator reflektif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut

memiliki nilai *discriminant validity* yang baik, dan sebaliknya.

Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,50.

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

- c. *Composit Reliability*, adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengindikasikan *common latent (unobserved)*. Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$pc = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

- 2) *Inner Model*, yaitu spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga *innerrelation*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest di skala *zeromeans* dan unitvarian sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$\eta_1 = \gamma_{1.1} \xi_1 + \gamma_{1.2} \xi_2$$

$$\eta_2 = \lambda_1 \xi_1 + \lambda_2 \xi_2 + \beta_{2.1} \eta_1.$$

*Weight Relation*, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana  $W_{kb}$  dan  $W_{ki}$  adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen ( $\eta$ ) dan eksogen ( $\xi$ ). Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai *weight*nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model dimana variabel laten endogen (dependen) adalah  $\eta$  dan variabel laten eksogen adalah  $\xi$  (independent), sedangkan  $\zeta$  merupakan residual dan  $\beta$  dan  $\gamma$  adalah matriks koefisien jalur (*path coefficient*).

*Inner* model diukur menggunakan *R-square* variable laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevante* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square*  $> 0$  menunjukkan model memiliki *predictive relevance* , sebaliknya jika nilai *Q-square*  $\leq 0$  menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2)(1-R_2^2).....(1-R_p^2)$$

Dimana  $(1-R_1^2)(1-R_2^2).....(1-R_p^2)$  adalah *R-square* eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*),

model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

b. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah langkah pengujiannya adalah :

- 1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
  - a)  $H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat  
 $H_a : \beta_1 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat
- 2) Menentukan *level of significance* :  $\alpha = 5$  pengujian tabel t dua sisi (two tailed ) nilai  $t^{tabel} = 1,996$   
 $Df = (\alpha;n-k)$
- 3) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima bila  $-t^{tabel} \leq t^{hitung} \leq t^{tabel}$

$H_0$  ditolak artinya  $H_a$  diterima bila  $t^{hitung} \geq t^{tabel}$  atau  $t^{hitung} \leq -t^{tabel}$

c. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outermodel* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktur alat inner model dievaluasi

dengan melihat presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat  $R^2$  untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil Pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan.

#### 4.1.Deskripsi Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1**  
**Statistik Deskriptif Responden**

No	Deskripsi Responden	Jumlah	%
1	Jenis Kelamin Pria	71	65,74
	Wanita	37	34,26
2	Usia 21 s/d 30	15	13,89
	31 s/d 40	57	52,78
	41 s/d 50	33	30,56
	51 s/d 60	3	2,78
3	Pendidikan SMU	12	11,11
	Diploma	3	2,78
	Sarjana	67	62,04
	Pascasarjana (S2)	26	24,07
	Pascasarjana (S3)	0	0,00
4	Lama bekerja 0 s/d 10	21	19,44
	11 s/d 20	56	51,85
	21 s/d 30	27	25,00
	>30	4	3,70

Mayoritas responden survei adalah pria, yang mencapai sekitar 65.74%, sementara wanita hanya mencakup sekitar 34.26%. Hasil ini memberikan gambaran tentang karakteristik demografis personil Pores Temanggung, dengan mayoritasnya adalah laki-laki. Keunggulan dari mayoritas laki-laki dalam unit ini adalah potensi mobilitas yang tinggi. Dengan mayoritas anggota yang adalah pria, unit ini mungkin memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas lapangan dengan lebih efisien dan efektif, terutama dalam situasi yang memerlukan respons cepat dan mobilitas yang tinggi.

Mayoritas responden survei berada dalam rentang usia 31-40 tahun, yang mencapai 55.78% dari total responden, diikuti oleh kelompok usia 41-50 tahun sebesar 30.56%. Rentang usia 21-30 tahun memiliki kontribusi yang lebih rendah, hanya sekitar 13.89%. Analisis ini menggambarkan bahwa personil Pores Temanggung didominasi oleh kelompok usia yang produktif secara ekonomis. Mayoritas anggota berada dalam kisaran usia yang cenderung memiliki kekuatan fisik dan kebijaksanaan pengalaman yang cukup, yang mungkin penting dalam menjalankan tugas-tugas lapangan dan tanggung jawab kepolisian yang kompleks. Namun, adanya representasi yang signifikan dari kelompok usia 21-30 tahun juga menunjukkan adanya peremajaan dalam unit ini, yang dapat membawa energi baru, ide-ide segar, dan kemampuan teknis yang relevan, seperti penguasaan teknologi informasi yang canggih. Hal ini dapat memperkaya



dinamika tim dan meningkatkan kemampuan adaptasi unit terhadap perubahan lingkungan dan tuntutan tugas.

Mayoritas personil Pores Temanggung memiliki gelar Sarjana, yang menyumbang sekitar 62.04% dari total, diikuti oleh Pascasarjana (S2) dengan 24.07%. Tidak ada responden yang memiliki gelar Pascasarjana (S3). Analisis ini menyoroti tingkat pendidikan yang relatif tinggi dari personil Pores Temanggung, dengan mayoritas dari mereka memiliki setidaknya gelar Sarjana. Kehadiran sejumlah signifikan responden dengan gelar Pascasarjana (S2) juga menunjukkan komitmen unit ini terhadap pendidikan lanjutan dan pengembangan profesional.

Keragaman dalam tingkat pendidikan responden mencerminkan beragam latar belakang pendidikan dan pengalaman, yang dapat memengaruhi cara pandang, pengambilan keputusan, dan pendekatan terhadap penyelesaian masalah. Responden dengan latar belakang pendidikan yang berbeda mungkin membawa perspektif unik dan pemahaman yang beragam terhadap tantangan dan situasi yang dihadapi. Ini bisa menjadi aset berharga dalam konteks penugasan operasional dan pengambilan keputusan strategis, karena memungkinkan unit untuk merumuskan solusi yang holistik dan terinformasi.

Sebagian besar responden survei memiliki pengalaman kerja antara 11 hingga 20 tahun, yang menyumbang 51,85% dari total, diikuti oleh rentang 21 hingga 30 tahun sebesar 25%. Profil lama kerja responden menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka memiliki pengalaman kerja

antara 11 hingga 30 tahun. Rentang lama kerja ini mencakup sebagian besar responden, dengan jumlah tertinggi berada pada kategori 11-20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam Polres Temanggung memiliki pengalaman kerja yang signifikan dalam bidang kepolisian.

Kehadiran mayoritas responden dengan pengalaman kerja antara 11 hingga 30 tahun menunjukkan bahwa personil Polres Temanggung telah mengakumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang luas dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian. Pengalaman ini dapat menjadi aset berharga dalam menangani situasi yang kompleks dan memerlukan pemahaman mendalam tentang dinamika sosial, hukum, dan keamanan.

Rentang lama kerja yang mencakup mayoritas responden juga menunjukkan tingkat retensi yang tinggi di mana anggota cenderung bertahan dalam organisasi untuk jangka waktu yang cukup lama. Hal ini dapat mengindikasikan lingkungan kerja yang stabil, ikatan sosial yang kuat di antara anggota unit, serta kesempatan untuk pengembangan karir dan peningkatan kompetensi yang baik. Pengalaman kerja yang luas dapat menjadi kekuatan, namun, penting juga untuk memperhatikan pentingnya pembaruan pengetahuan dan keterampilan secara berkala, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan tantangan keamanan yang terus berubah.

#### **4.2. Deskripsi Variabel**

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Persepsi responden

mengenai variabel yang diteliti pada studi ini menggunakan kriteria rentang sebesar  $5 - 1/3 = 1,33$ , oleh karena itu interpretasi nilai adalah sebagai berikut:

1,00 - 2,33 = Rendah

2,34 - 3,66 = Sedang

3,67 - 5,00 = Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian di personil Pores Temanggung masing-masing deskripsi variable penelitian adalah sebagaimana pada Tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Statistik Deskriptif Variabel**

No	Indikator	mean	Kategori	Stdev
1.	<i>Knowledge Sharing</i>			
	Interaksi Sosial;	3,91	Tinggi	0,80
	Berbagi Pengalaman;	3,96	Tinggi	0,71
	Hubungan Informal;	3,91	Tinggi	0,72
	Pengamatan;	3,88	Tinggi	0,80
	Kepercayaan Bersama	3,94	Tinggi	0,74
	Mean Keseluruhan	3,91	Tinggi	
2.	Pelatihan Kerja			
	perolehan keterampilan	3,70	Tinggi	0,75
	perolehan pengetahuan baru,	3,87	Tinggi	0,75
	pengalaman belajar,	3,82	Tinggi	0,73
	kebahagiaan karyawan,	3,78	Tinggi	0,81
	efisiensi,	3,87	Tinggi	0,95
	dampak keuangan.	4,13	Tinggi	0,98
	Mean Keseluruhan	3,86	Tinggi	
3.	Kapabilitas Inovasi (Y1)			
	kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan,	3,93	Tinggi	0,79
	kebaruan dalam pembuatan program baru,	3,96	Tinggi	0,95
	pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah	3,88	Tinggi	0,88
		Mean Keseluruhan	2,92	Tinggi
4,	Kinerja personel kepolisian (Y2)			
	penanganan kasus,	3,96	Tinggi	0,95
	pencegahan tindak pidana,	3,93	Tinggi	0,73

koordinasi lintas sektoral	3,96	Tinggi	0,87
peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana.	4,06	Tinggi	0,79
Mean Keseluruhan	3,97	Tinggi	

Dari data yang ada pada table 4.2 dapat dilihat bahwa variabel *Knowledge Sharing* mendapatkan mean keseluruhan sebesar 3,91 dan masuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden merasa puas dengan tingkat berbagi pengetahuan yang terjadi di lingkungan kerja mereka. terlihat bahwa responden menyatakan persepsi yang positif terhadap praktik berbagi pengetahuan di dalam unit tersebut. Indikator "Interaksi Sosial" memiliki mean 3,91, menunjukkan bahwa mayoritas responden melihat interaksi sosial di unit tersebut sebagai cukup baik, meskipun ada variasi dalam persepsi mereka.

Sementara itu, indikator "Berbagi Pengalaman" mencatat mean sedikit lebih tinggi, yaitu 3,96, menunjukkan bahwa praktik berbagi pengalaman dianggap positif dan konsisten oleh sebagian besar responden. Hubungan informal dan kemampuan untuk mengamati situasi di sekitar mereka juga dinilai cukup baik, dengan indikator "Hubungan Informal" dan "Pengamatan" memiliki mean yang sama, yaitu 3,88. Lebih lanjut, indikator "Kepercayaan Bersama" mencatat mean yang sedikit lebih tinggi, yaitu 3,94, menunjukkan bahwa kepercayaan antara sesama anggota unit dianggap tinggi oleh mayoritas responden. Sehingga disimpulkan bahwa unit tersebut mungkin memiliki budaya yang

mendukung pertukaran informasi dan pengetahuan, yang dapat memfasilitasi kolaborasi dan inovasi di tempat kerja.

Variabel Pelatihan Kerja mendapatkan nilai mean keseluruhan untuk semua indikator adalah sekitar 3,86 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi dari responden terhadap program pelatihan yang mereka terima. Sehingga terlihat bahwa responden secara umum memiliki persepsi yang positif terhadap efektivitas pelatihan di unit tersebut. Indikator "Perolehan Keterampilan" dan "Perolehan Pengetahuan Baru" menunjukkan hasil yang solid, dengan mean masing-masing sekitar 3,70 dan 3,87. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden melihat bahwa pelatihan tersebut berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, aspek pengalaman belajar dan kebahagiaan karyawan juga dinilai positif, dengan mean masing-masing sekitar 3,82 dan 3,78, menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan manfaat dalam hal profesionalisme, tetapi juga dalam meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Meskipun ada sedikit variasi dalam persepsi, indikator "Efisiensi" dan "Dampak Keuangan" mencatat mean yang cukup tinggi, yaitu sekitar 3,87 dan 4,13, menunjukkan bahwa mayoritas responden melihat bahwa pelatihan tersebut memberikan dampak positif dalam meningkatkan efisiensi kerja dan memberikan kontribusi pada aspek keuangan. Ini menegaskan bahwa program pelatihan di unit tersebut

dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Dari data yang tersedia untuk variabel Kapabilitas Inovasi (Y1), terlihat bahwa responden memiliki persepsi yang beragam terhadap kapabilitas inovasi di dalam unit tersebut. Meskipun indikator "Kebaruan dalam Penyelesaian Pekerjaan" dan "Kebaruan dalam Pembuatan Program Baru" mencatat mean yang relatif tinggi, yaitu 3,93 dan 3,96 secara berturut-turut, menunjukkan adanya apresiasi terhadap kemampuan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengembangkan program baru. Namun, indikator "Pengembangan Kemampuan dalam Pemecahan Masalah" mencatat mean yang jauh lebih rendah, yaitu 0,88, menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan dalam hal ini. Dengan mean keseluruhan sebesar 2,92, tampaknya ada variabilitas dalam persepsi responden terhadap kapabilitas inovasi di unit tersebut, dengan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan keseluruhan kemampuan inovatif unit.

Dari data yang tersedia untuk variabel Kinerja Personel Kepolisian Polres Temanggung (Y2), tampaknya responden menyatakan persepsi yang sangat positif terhadap kinerja personel di unit tersebut. Dengan mean keseluruhan sebesar 3,97, terindikasi bahwa mayoritas responden merasa puas dengan kinerja yang mereka saksikan dari personel kepolisian tersebut. Penanganan kasus dan koordinasi lintas sektoral dinilai dengan baik, ditunjukkan oleh mean yang sama, yaitu 3,96. Hal ini menunjukkan

bahwa upaya penegakan hukum dan koordinasi antar instansi dianggap efektif oleh responden. Di samping itu, respons positif juga terlihat dalam upaya pencegahan tindakan kejahatan, dengan mean sebesar 3,93, menegaskan bahwa upaya pencegahan kejahatan oleh personel unit tersebut dianggap memadai. Namun, puncaknya adalah dalam indikator "Peningkatan Kesadaran Masyarakat terhadap Bahaya Tindak Pidana", yang mencatat mean tertinggi sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa personel berhasil dalam misinya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap bahaya.

#### **4.3. Analisis Statistik**

Analisis data dilakukan untuk menguji validitas dari masing-masing indikator dan reliabilitas dari konstruk. Kriteria validitas diukur dengan *discriminant* dan *convergent validity*, sedangkan *reliability* konstruk diukur dengan *composite reliability*.

##### **4.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan ukuran *convergent* dan *discriminant validity* pada PLS.

##### **4.1.1.1 Discriminant Validity**

*Discriminant validity* yaitu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel laten berbeda dengan konstruk atau variabel lain secara teori dan

terbukti secara empiris melalui pengujian statistik. Validitas diskriminan diukur dengan *Fornell Lacker Criterion*, HTMT, serta *Cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji *Fornell Lacker Criterion*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Fornell-Larcker Criterion* dilakukan dengan melihat nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dibandingkan dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Uji ini terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar variabel.

**Tabel 4.3**

**Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Fornell-Larcker Criterion***

	Innovation Capabilities	Kinerja Personil Polres	Knowledge Sharing	Work Training
zInnovation Capabilities	<b>0.946</b>			
Kinerja Personil Polres	0.902	<b>0.843</b>		
Knowledge Sharing	0.666	0.711	<b>0.756</b>	
Work Training	0.903	0.822	0.660	<b>0.614</b>

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Dari Tabel 4.3 diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya



hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang. Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

## 2. Hasil Uji *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* dilakukan dengan melihat matrik HTMT. Kriteria HTMT yang diterima adalah dibawah 0,9 yang mengindikasikan evaluasi validitas diskriminan diterima.

**Tabel 4.4**  
**Nilai Uji Discriminant Validity dengan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)***

	<i>Innovation Capabilities</i>	Kinerja Personil Polres	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Work Training</i>
<i>Innovation Capabilities</i>				
Kinerja Personil Polres	1.079			
<i>Knowledge Sharing</i>	0.816	0.832		
<i>Work Training</i>	0.943	0.945	0.852	

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

## 3. *Cross Loading*

Hasil analisis mengenai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau korelasi konstruk dengan indikator yang lain dapat disajikan pada bagian tabel *cross loading*.

Untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan menguji korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau korelasi konstruk dengan indikator yang lain.

**Tabel 4.5**  
**NILAI KORELASI KONSTRUK DENGAN INDIKATOR**

	<i>Innovation Capabilities</i>	Kinerja Personil Polres	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Work Training</i>
X1_1	0.465	0.603	<b>0.782</b>	0.581
X1_2	0.561	0.652	<b>0.710</b>	0.500
X1_3	0.551	0.478	<b>0.786</b>	0.486
X1_4	0.478	0.446	<b>0.721</b>	0.394
X1_5	-0.052	0.053	<b>0.775</b>	-0.032
X2_1	0.147	0.165	0.341	<b>0.832</b>
X2_2	0.013	0.075	0.255	<b>0.726</b>
X2_3	0.780	0.768	0.437	<b>0.707</b>
X2_4	0.735	0.720	0.643	<b>0.852</b>
X2_5	0.820	0.882	0.575	<b>0.826</b>
X2_6	0.838	0.813	0.560	<b>0.915</b>
Y1_1	<b>0.838</b>	0.731	0.545	0.778
Y1_2	<b>0.846</b>	0.745	0.585	0.774
Y1_3	<b>0.855</b>	0.859	0.584	0.868
Y2_1	0.854	<b>0.859</b>	0.554	0.760
Y2_2	0.659	<b>0.807</b>	0.602	0.744
Y2_3	0.732	<b>0.848</b>	0.661	0.726
Y2_4	0.433	<b>0.858</b>	0.775	0.515

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2024

Uji *discriminant validity* dengan cara ini dikatakan valid jika nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya sertasemua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif dan lebih besar dari 0,7. Dari Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa syarat

tersebut telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang.

#### 4.1.1.2 Convergent Validity

Dari hasil *loading factor* nilai convergent validity dari masing-masing indikator rata-rata  $> 0,5$  dimana untuk nilai 0,5 pada penelitian awal sudah merupakan nilai yang tinggi dan apabila penelitian lanjutan nilai masing-masing indikator  $> 0,7$ . Untuk lebih jelasnya nilai dari masing-masing indikator pada tiap-tiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.6**  
**HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL PENELITIAN**

	<i>Innovation Capabilities</i>	Kinerja Personil Polres	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Work Training</i>
X1_1			0.782	
X1_2			0.710	
X1_3			0.786	
X1_4			0.721	
X1_5			0.775	
X2_1				0.832
X2_2				0.726
X2_3				0.707
X2_4				0.852
X2_5				0.826
X2_6				0.915
Y1_1	0.838			
Y1_2	0.846			
Y1_3	0.855			
Y2_1		0.859		

Y2_2		0.807		
Y2_3		0.848		
Y2_4		0.858		

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa semua item kuesioner pada variabel *knowledge sharing*, *work Training*, *Innovation Capabilities*, dan Kinerja Personil yang akan digunakan untuk mengumpulkan data adalah valid semua dengan hasil *convergent validity* > 0,7 yang artinya dapat digunakan dalam penelitian. Yang dimaksud valid adalah sah atau berlaku sesuai dengan yang telah ditetapkan dan telah teruji. Oleh karena itu dalam pengumpulan data penelitian semua item kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian dan selanjutnya dapat digunakan untuk penelitian dan analisis data berikutnya.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Pengukuran reliability dengan menggunakan 3 (tiga) cara yaitu :

- a. Composite reliability menunjukkan derajat yang mengindikasikan common latent (*unobserved*), sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat *Composite reliability* adalah 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).
- b. *Average Variance Extracted* (AVE). Jika nilai AVE > 0,5 maka indikator yang digunakan dalam penelitian reliabel, dan dapat

digunakan untuk penelitian. Lebih baik nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,50 (Ghozali & Latan, 2015).

- c. *Cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil *composite reliability*, *Cronbach's Alpha*, dan *AVE* antar konstruk dengan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Pengukuran *reliability***

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Innovation Capabilities	0.802	0.802	0.883	0.716
Kinerja Personil Polres	0.865	0.866	0.908	0.711
Knowledge Sharing	0.813	0.815	0.869	0.571
Work Training	0.713	0.831	0.860	0.777

Tabel 4.7 menunjukkan dari hasil *composite reliability* masing-masing konstruk baik yaitu di atas 0,7. Menurut Chin (1998) suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya di atas 0,70 serta dapat dipertahankan dan diterima pada nilai 0,50 hingga 0,60. Terlihat disini nilai untuk *composite reliability* keseluruhan variabel memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 artinya memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya. Yang

dimaksud dengan reliabel disini adalah bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian nyata sesuai dengan kondisi riil obyek penelitian

Tabel 4.7 menunjukkan hasil *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing konstruk adalah baik yaitu di atas 0,5. Suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE)-nya di atas 0,5. Terlihat disini nilai untuk *Average Variance Extracted* keseluruhan variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* > 0,5 artinya memiliki nilai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian selanjutnya.

Cronbach Alpha merupakan ukuran yang dipergunakan untuk menggambarkan korelasi atau hubungan antar skala dalam variabel yang diukur. Suatu instrumen dalam variabel dianggap andal jika nilai Cronbach Alpha-nya melebihi 0,60. Tabel 4.7 menunjukkan hasil nilai *cronbach alpha* > 0,70 maka konstruk dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Berdasarkan hasil evaluasi *convergent validity* dan *discriminant validity* serta reliabilitas variabel, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur masing-masing variabel merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

#### 4.1.3 Nilai R Square

Menilai *inner* model adalah mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan, dimana hubungan masing-masing

konstruk diukur dengan 2 konstruk laten. Seperti yang tergambar pada hasil nilai *R-square* berikut ini.

**Tabel 4.8**

**NILAI *R-SQUARE* ( $R^2$ )**

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Innovation Capabilities</i>	0.824	0.819
Kinerja Personil Polres	0.887	0.881

Sumber Data : Data Primer Yang diolah, 2024.

Berdasarkan nilai *R square* tersebut menunjukkan bahwa *R-square* sebesar 0.824 pada model yang memprediksi *Innovation Capabilities* (Kapabilitas Inovasi) menunjukkan bahwa 82.4% variasi dalam Kapabilitas Inovasi dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut, yaitu *Knowledge Sharing* dan *Work Training*. Nilai ini sangat tinggi, yang menandakan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik untuk Kapabilitas Inovasi. Dalam konteks praktis, ini berarti bahwa sebagian besar fluktuasi dalam kemampuan sebuah unit untuk berinovasi dapat diatributkan ke tingkat berbagi pengetahuan dan kualitas pelatihan kerja yang diterapkan.

Lebih lanjut, *R-square* sebesar 0.887 pada model yang memprediksi Kinerja Personil Polres menunjukkan bahwa 88.7% dari variasi dalam kinerja unit dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model tersebut, yaitu *Knowledge Sharing*, *Work Training*, dan *Innovation Capabilities*. Ini adalah nilai yang sangat tinggi dan mengindikasikan bahwa model tersebut efektif dalam menangkap faktor-faktor yang mempengaruhi

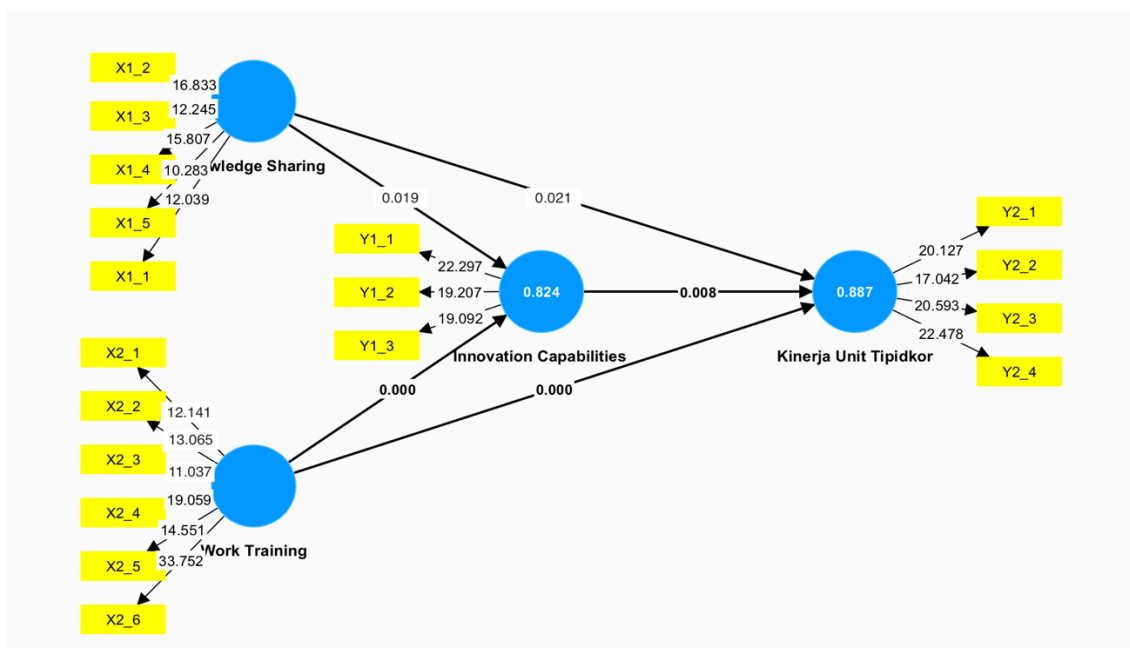
kinerja unit. Faktor-faktor seperti seberapa baik informasi dibagikan di antara anggota, seberapa efektif pelatihan yang diterima, dan seberapa inovatif unit tersebut secara keseluruhan, memiliki dampak substansial pada bagaimana unit tersebut berfungsi dan mencapai tujuannya.

#### 4.1.4 Model Penelitian

Hasil olah data dengan menggunakan alat bantu software PLS, di perolah hasil output dari model struktur konstruk *loading factor* yang akan menjelaskan hubungan antara konstruk yang tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.1  
FULL MODEL PENELITIAN





#### 4.1.5 Uji Hipotesis

Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan syarat jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.8. berikut ini.



Tabel 4.8

#### UJI HIPOTESIS

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<i>Innovation Capabilities -&gt; Kinerja Personil Polres</i>	0.326	0.355	0.122	2.673	0.008
<i>Knowledge Sharing -&gt; Innovation Capabilities</i>	0.323	0.148	0.095	2.294	0.019
<i>Knowledge Sharing -&gt; Kinerja Personil Polres</i>	0.341	0.137	0.083	2.692	0.021

<i>Work training -&gt; Innovation Capabilities</i>	0.822	0.797	0.091	9.010	0.000
<i>Work training -&gt; Kinerja Personil Polres</i>	0.535	0.509	0.128	4.165	0.000

Sumber Data : Data primer yang diolah, 2024

Maka persamaan yang terbentuk berdasarkan tabel 4.8 adalah :

$$\text{Persamaan 1 : } Y_1 = 0.323X_1 + 0.822X_2 + e$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = 0.341X_1 + 0.535X_2 + 0.326Y_1 + e$$

Analisis kedua persamaan regresi yang disajikan menawarkan wawasan mendalam tentang bagaimana *Knowledge Sharing* (X1) dan *Work Training* (X2) berkontribusi terhadap *Innovation Capabilities* (Y1) dan bagaimana *Innovation Capabilities* (Y1) bersama dengan *Knowledge Sharing* (X1) dan *Work Training* (X2) kemudian mempengaruhi Kinerja Personil Polres (Y2).

Persamaan 1 menunjukkan bahwa *Innovation Capabilities* (Y1) dipengaruhi oleh *Knowledge Sharing* (X1) dan *Work Training* (X2). Koefisien untuk *Knowledge Sharing* adalah 0.323, yang menandakan setiap peningkatan unit dalam *Knowledge Sharing* akan meningkatkan *Innovation Capabilities* sebesar 0.323 unit, asumsi variabel lain konstan. Ini menegaskan bahwa berbagi pengetahuan memainkan peran penting dalam mengembangkan kemampuan inovatif.

Lebih signifikan adalah kontribusi dari *Work Training*, dengan koefisien 0.822 yang menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *Innovation Capabilities* dibandingkan

dengan *Knowledge Sharing*. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang efektif dan komprehensif menyediakan alat dan pengetahuan yang memungkinkan inovasi yang lebih besar dalam unit.

Persamaan 2 menguraikan bagaimana Kinerja Personil Polres (Y2) dipengaruhi oleh *Knowledge Sharing* (X1), *Work Training* (X2), dan *Innovation Capabilities* (Y1). Koefisien untuk *Knowledge Sharing* dalam konteks kinerja adalah 0.341, yang mendemonstrasikan pengaruh positif dan signifikan dari berbagi pengetahuan pada kinerja unit. Ini menandakan bahwa interaksi dan pertukaran informasi yang efektif antar anggota meningkatkan efektivitas unit.

*Work Training* memiliki koefisien 0.535, yang menunjukkan dampak substansial dari pelatihan terhadap kinerja unit, menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan secara langsung meningkatkan efektivitas operasional. *Innovation Capabilities* berkontribusi dengan koefisien 0.326 ke dalam kinerja unit, yang mengindikasikan bahwa kapasitas untuk berinovasi tidak hanya penting secara independen tetapi juga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Ini menegaskan pentingnya kapasitas inovatif dalam mendorong kinerja operasional yang lebih tinggi.

Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan syarat jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Nilai  $t$  tabel untuk taraf signifikansi 5% = 1,96 (Ghozali

& Latan, 2015). Adapun hasil pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 adalah sebagaimana berikut :

1. Pada pengujian hipotesis 1 yaitu pengaruh antara antara *knowledge sharing* terhadap *innovation capabilities*.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* atau Koefisien jalur sebesar 0.323 menunjukkan hubungan positif antara *knowledge sharing* terhadap *innovation capabilities*. Nilai T-statistic sebesar 2.294 (lebih besar dari t-tabel 1.96) dan P-value 0.019 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *innovation capabilities*. Sehingga dengan demikian hypothesis pertama diterima.

Temuan menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *Innovation Capabilities*. Indikator dengan nilai mean tertinggi untuk *Knowledge Sharing* adalah Berbagi Pengalaman, sementara untuk *Innovation Capabilities* adalah kebaruan dalam pembuatan program baru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin anggota unit aktif dalam berbagi pengalaman, maka akan semakin mampu berkontribusi pada pengembangan ide-ide baru dalam pembuatan program.

Di sisi lain, Indikator dengan nilai mean terendah untuk *Knowledge Sharing* adalah Pengamatan, sementara untuk *Innovation Capabilities* adalah pengembangan kemampuan dalam pemecahan

masalah. Ini menandakan bahwa personil masih memiliki ruang untuk meningkatkan keterampilan dalam mengamati lingkungan sekitar, yang akan berdampak positif pada kemampuan mereka dalam memecahkan masalah.

hasil ini menyoroti pentingnya *Knowledge Sharing* dalam meningkatkan *Innovation Capabilities*. Temuan menunjukkan bahwa semakin sering anggota unit berbagi pengalaman, semakin banyak ide baru yang dihasilkan dalam pembuatan program baru. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa terdapat ruang untuk meningkatkan kemampuan anggota unit dalam mengamati lingkungan sekitar, yang kemudian dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam memecahkan masalah. Oleh karena itu, pengembangan inisiatif yang memperkuat praktik berbagi pengalaman dan meningkatkan kemampuan observasi dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan kapabilitas inovatif unit.

Hasil ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan dapat menjadi pendorong yang efektif dalam meningkatkan kapabilitas inovasi yaitu (Akram et al., 2020; Almulhim, 2020; Castaneda & Cuellar, 2020; Fayyaz et al., 2020; Kmieciak, 2020; Kurniawan et al., 2020; Nham et al., 2020).

2. Pada pengujian hipotesis 2 yaitu pengaruh antara antara *knowledge sharing* terhadap Kinerja Personil Polres Temanggung.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample estimate* atau Koefisien jalur sebesar 0.341 menunjukkan hubungan positif antara *knowledge sharing* terhadap Kinerja Personil Polres Temanggung. Nilai T-statistic sebesar 2.692 (lebih besar dari t-tabel 1.96) dan P-value 0.021 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa *knowledge sharing* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personil Polres Temanggung. Sehingga dengan demikian hypothesis kedua diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Knowledge Sharing* dan Kinerja Personel Kepolisian Polres Temanggung. Temuan menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Personel Kinerja Personil Polres. Ini menunjukkan bahwa semakin sering anggota unit saling berbagi pengalaman, semakin tinggi juga kinerja personel dalam berbagai aspek tugasnya.

Indikator dengan nilai mean tertinggi untuk *Knowledge Sharing* adalah Berbagi Pengalaman, sementara untuk Kinerja Personel Kepolisian Polres Temanggung adalah peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya. Hal ini menunjukkan bahwa anggota unit cenderung paling aktif dalam berbagi pengalaman, yang kemudian berdampak positif pada peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya kejahatan. Di sisi lain, Indikator dengan nilai mean terendah

untuk *Knowledge Sharing* adalah Pengamatan, sementara untuk Kinerja Personel Kepolisian Polres Temanggung adalah pencegahan tindakan kejahatan. Ini menandakan bahwa terdapat ruang untuk meningkatkan kemampuan anggota unit dalam mengamati lingkungan sekitar, yang kemudian dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas dalam mencegah tindakan kejahatan.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya praktik *Knowledge Sharing* dalam meningkatkan kinerja personel kepolisian, terutama dalam konteks peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya dan efektivitas dalam pencegahan kejahatan. Temuan menunjukkan bahwa semakin sering anggota unit saling berbagi pengalaman, semakin baik kinerja mereka dalam mengatasi berbagai tugas penegakan hukum. Oleh karena itu, pengembangan inisiatif yang memperkuat praktik berbagi pengalaman di antara anggota unit dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas operasional dan kontribusi positif terhadap keselamatan dan keamanan masyarakat.

Hasil ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja kerja yang lebih baik di dalam organisasi (Ahmed et al., 2020; Deng et al., 2023; Nguyen & Prentice, 2022; Setyo Nugroho et al., 2022).

3. Pada pengujian hipotesis 3 yaitu pengaruh antara antara *work training* terhadap *innovation capabilities*.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* atau Koefisien jalur sebesar 0.822 menunjukkan hubungan positif antara *work training* terhadap *innovation capabilities*. Nilai T-statistic sebesar 9.010 (lebih besar dari t-tabel 1.96) dan P-value 0.000 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa *work training* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *innovation capabilities*. Sehingga dengan demikian hypothesis ketiga diterima.

Penelitian ini membuktikan bahwa *Work Training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan *innovation capabilities*. Indikator *Work Training* dengan nilai mean tertinggi adalah Dampak Keuangan, sementara untuk *innovation capabilities*, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah kebaruan dalam pembuatan program baru. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang memberikan dampak keuangan yang signifikan memiliki hubungan positif dengan kemampuan untuk menciptakan program-program baru yang inovatif. Ini bisa diinterpretasikan bahwa investasi dalam pelatihan yang menghasilkan dampak keuangan yang positif dapat menggerakkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi-solusi inovatif dalam pembuatan program.

Kemudian, indikator *Work Training* dengan nilai mean terendah adalah Perolehan Keterampilan, sedangkan untuk *innovation capabilities*, indikator dengan nilai mean terendah adalah



pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah. Hal ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk peningkatan dalam hal perolehan keterampilan melalui pelatihan, serta dalam pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah. Ini menggarisbawahi pentingnya fokus pada pengembangan keterampilan praktis dan kemampuan untuk mengatasi masalah dalam konteks inovasi.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Tamsah et al (2020) menyoroti dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja dan produktivitas pekerja dalam organisasi sektor publik. Demikian juga dengan hasil penelitian Hani Al-Kassem (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan efektif sebagai alat untuk mencapai kesuksesan baik pada tingkat individu maupun organisasional.

4. Pada pengujian hipotesis 4 yaitu pengaruh antara antara *work training* terhadap Kinerja Personil Polres Temanggung.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* atau Koefisien jalur sebesar 0.535 menunjukkan hubungan positif antara *work training* terhadap Kinerja Polres Temanggung. Nilai T-statistic sebesar 4.165 (lebih besar dari t-tabel 1.96) dan P-value 0.000 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa *work training* memiliki

pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personil Polres Temanggung. Sehingga dengan demikian hypothesis keempat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Work Training dan Kinerja Personel Kepolisian Polres Temanggung. Temuan ini menegaskan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kualitas pelatihan kerja yang diterima dan kinerja personel. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi untuk Work Training adalah Dampak Keuangan, sementara untuk Kinerja Personel Kepolisian Polres Temanggung adalah peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya kriminal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dampak keuangan yang signifikan dari hasil pelatihan kerja dapat memberikan dorongan bagi personel dalam meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap bahaya kriminal.

Di sisi lain, Indikator dengan nilai rata-rata terendah untuk Work Training adalah Perolehan Keterampilan, sementara untuk Kinerja Personel Kepolisian Polres Temanggung adalah pencegahan tindakan kejahatan. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan masih ada ruang untuk peningkatan dalam hal perolehan keterampilan personel, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas dalam pencegahan tindakan kejahatan.

Hasil ini mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yaitu yang menunjukkan bahwa training dan bimbingan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan (Aris et al., 2021; Mangkat et al., 2019; Parjaya & Pasaribu, 2019; Pasa, 2021).

5. Pada pengujian hipotesis 5 yaitu pengaruh antara antara *innovation capabilities* terhadap Kinerja Personil Polres Temanggung.

Hasil pengujian diperoleh nilai *original sample estimate* atau Koefisien jalur sebesar 0.326 menunjukkan hubungan positif antara *innovation capabilities* terhadap Kinerja Personil Polres Temanggung. Nilai T-statistic sebesar 2.673 (lebih besar dari t-tabel 1.96) dan P-value 0.008 (lebih kecil dari 0.05) menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa *innovation capabilities* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personil Polres Temanggung. Sehingga dengan demikian hypothesis keempat diterima.

*Innovation capabilities* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Polres Temanggung. Indikator *innovation capabilities* dengan nilai mean tertinggi adalah kebaruan dalam pembuatan program baru, sementara untuk Kinerja Personel Kepolisian Polres Temanggung, indikator dengan nilai mean tertinggi adalah peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk menciptakan program-program baru yang inovatif memiliki korelasi positif dengan upaya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap bahaya. Ini bisa

diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa tingkat kebaruan dalam program-program yang diciptakan berkorelasi dengan efektivitas upaya dalam meningkatkan kesadaran masyarakat tentang bahaya-bahaya yang ada.

Indikator *innovation capabilities* dengan nilai mean terendah adalah pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah, sedangkan untuk Kinerja Personel Kepolisian Polres Temanggung, indikator dengan nilai mean terendah adalah pencegahan tindakan kejahatan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan dalam pemecahan masalah dalam konteks inovasi, sementara dalam hal kinerja personel, fokus tambahan pada upaya pencegahan tindakan kejahatan akan menjadi penting. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari kapabilitas inovasi terhadap kinerja (Chaithanapat et al., 2022; Hanaysha et al., 2022; Teixeira Filho et al., 2022).

#### 4.1.6 Pengaruh langsung dan tak langsung

Analisis pengaruh langsung, tidak langsung ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel yang dihipotesiskan. Pengaruh langsung merupakan koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung atau sering disebut dengan koefisien jalur, sedang pengaruh tak langsung adalah pengaruh yang diakibatkan oleh variabel antara.

Pengujian terhadap pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel disajikan pada Tabel 4.22.

4.1.6.1 Pengaruh langsung tidak langsung *knowledge Sharing* terhadap kinerja Personil melalui *Innovation Capabilities*

**Tabel 4.9**

**PENGARUH TIDAK LANGSUNG *KNOWLEDGE SHARING* TERHADAP KINERJA PERSONIL MELALUI *INNOVATION CAPABILITIES***

Hubungan	Koefisien	Keterangan
PL <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja	0.341	signifikan
PTL <i>knowledge sharing</i> terhadap kinerja melalui <i>innovation capabilities</i> (0.323 x 0.326)	0,105	

Sumber Data : Data Primer Yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 menjelaskan bahwa variabel kinerja personil dipengaruhi secara langsung oleh *knowledge sharing* (0.341) > hubungan tak langsung *knowledge sharing* melalui *innovation capabilities* (0,105). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja Personil dipengaruhi secara langsung oleh *knowledge sharing*. Dalam pengaruh ini, *innovation capabilities* tidak berperan sebagai variable mediasi.

4.1.6.2 Pengaruh tidak langsung *Work Training* terhadap kinerja Personil Polres temanggung melalui *innovation capabilities*.

**Tabel 4.10**  
**PENGARUH TIDAK LANGSUNG *WORK TRAINING* TERHADAP**  
**KINERJA PERSONIL POLRES TEMANGGUNG MELALUI**  
***INNOVATION CAPABILITIES***

Hubungan	Koefisien	Keterangan
PL <i>work training</i> terhadap kinerja	0.535	signifikan
PTL <i>work training</i> terhadap kinerja melalui <i>innovation capabilities</i> (0.822 x 0.326)	0.268	

Sumber Data : Data Primer Yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.10 menjelaskan bahwa koefisien langsung dari *Work Training* terhadap Kinerja Personil adalah 0.535. Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam *Work Training* akan meningkatkan Kinerja Personil sebesar 0.535, tanpa melalui pengaruh *Innovation Capabilities*. Ini menegaskan bahwa *Work Training* memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap Kinerja Personil.

Koefisien tidak langsung dari *Work Training* melalui *Innovation Capabilities* adalah 0.268. Namun, nilai ini relatif kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya (0.535), menunjukkan bahwa *Innovation Capabilities* juga tidak berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara *Work Training* dan Kinerja Personil.

Analisis menunjukkan bahwa *Innovation Capabilities* tidak memainkan peran yang signifikan sebagai mediator dalam hubungan antara knowledge sharing dan *Work Training* terhadap Kinerja Personil. Meskipun knowledge sharing dan *Work Training* mungkin secara terpisah

dapat meningkatkan Innovation Capabilities dan Kinerja Personil, tidak ada bukti yang menunjukkan bahwa Innovation Capabilities secara signifikan memediasi hubungan antara knowledge sharing dan Work Training dengan Kinerja Personil.

Mayoritas anggota personel berada dalam rentang usia 31-40 tahun, yang cenderung memiliki kekuatan fisik dan pengalaman yang kaya. Ini dapat menjadi aset penting dalam menjalankan tugas-tugas lapangan dan tanggung jawab kepolisian yang kompleks. Namun, rentang usia ini juga mungkin memiliki keterbatasan dalam hal kapabilitas inovasi, karena biasanya cenderung kurang fleksibel dalam menerima dan menerapkan ide-ide baru. Sebagai hasilnya, potensi untuk mendorong inovasi dalam unit tersebut mungkin terhambat oleh kurangnya keragaman usia dalam tim, yang dapat membatasi kemampuan untuk memperkenalkan dan mengadopsi praktik baru secara efektif. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi cara-cara untuk melibatkan dan mendukung anggota tim dari segala rentang usia dalam proses inovasi, sehingga keuntungan dari pengalaman dan kekuatan fisik dari rentang usia tertentu dapat dipadukan dengan kecerdasan dan kreativitas yang mungkin dimiliki oleh anggota tim yang lebih muda.

## BAB V

### P E N U T U P

Bab penutup ini menguraikan tentang simpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.

#### 5.1. Simpulan

##### 5.1.1. Masalah Penelitian

Permasalahan penelitian yang muncul adalah “kapabilitas inovasi yang didorong oleh *knowledge sharing* dan pelatihan dalam peningkatan kinerja Personil Pores Temanggung”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kapabilitas inovasi yang didorong oleh praktik berbagi pengetahuan dan pelatihan berperan penting dalam peningkatan kinerja Personel Pores Temanggung. Kapabilitas inovasi tidak bertindak sebagai mediator antara pengaruh praktik berbagi pengetahuan dan pelatihan terhadap kinerja personel, namun kedua faktor tersebut secara langsung mempengaruhi kinerja personel.

Hasil menunjukkan bahwa praktik *knowledge sharing*, yang melibatkan berbagi pengetahuan dan pengalaman antar anggota unit, serta pelatihan yang relevan, memberikan dampak positif pada kinerja personel. Oleh karena itu, Pores Temanggung disarankan untuk mendorong dan memfasilitasi praktik *knowledge sharing* dan menyediakan pelatihan yang efektif untuk memperkuat kapabilitas inovasi personel.



Dengan meningkatkan kapabilitas inovasi Pores Temanggung dapat meningkatkan efektivitas personel mereka dalam menangani kasus, mencegah tindak pidana, mengkoordinasikan lintas sektoral, dan meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana. Kesimpulannya, dengan menguatkan praktik *knowledge sharing* dan pelatihan, Pores Temanggung dapat menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan peningkatan kinerja personel, yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

#### 5.1.2. Simpulan Hipotesis

1. Berbagi pengetahuan secara signifikan memengaruhi kinerja Polres Temanggung dengan positif.
2. Praktik berbagi pengetahuan juga berdampak secara positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi.
3. Pelatihan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi.
4. Pelatihan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Polres Temanggung.
5. Kemampuan inovasi secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja Polres Temanggung.

### **5.1. Implikasi Teoritis**

Penemuan bahwa berbagi pengetahuan (knowledge sharing) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja Personil Polres Temanggung menunjukkan betapa pentingnya kolaborasi dan komunikasi yang efektif di antara anggota polisi dalam mencapai tujuan bersama. Ini sejalan dengan konsep kerja tim dan kolaborasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya, hasil yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja (work training) memberikan dampak positif terhadap kemampuan inovasi dan kinerja Polres Temanggung menyoroti pentingnya pengembangan keterampilan dan pengetahuan personel kepolisian melalui pendekatan pelatihan yang efektif. Ini mendukung teori investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan daya saing organisasi.

Selain itu, implikasi teoritis lainnya adalah bahwa kemampuan inovasi (innovation capabilities) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja Polres Temanggung. Ini sejalan dengan pandangan bahwa organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan menghasilkan inovasi baru cenderung lebih berhasil dalam mencapai tujuan mereka. Implikasi ini juga menguatkan teori-teori tentang pentingnya inovasi dalam meningkatkan daya saing dan ketahanan organisasi.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya berbagi pengetahuan, pelatihan kerja, dan kemampuan inovasi dalam meningkatkan kinerja Polres Temanggung. Implikasi teoritisnya memperkuat pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi dan

memberikan dasar untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif di dalamnya. Ini menegaskan pentingnya berinvestasi dalam berbagi pengetahuan dan pelatihan sebagai katalis untuk inovasi dan peningkatan kinerja. Ini menyarankan bahwa intervensi yang ditargetkan untuk meningkatkan praktik berbagi pengetahuan dan pelatihan yang efektif bisa sangat berpengaruh dalam mengoptimalkan kapasitas inovatif dan kinerja unit secara keseluruhan. Hasil ini menggambarkan pentingnya elemen-elemen seperti inovasi, berbagi pengetahuan, dan pelatihan dalam membentuk unit kerja yang tidak hanya kompeten tetapi juga adaptif dan progresif dalam lingkungan yang dinamis dan seringkali menantang seperti penegakan hukum dan pencegahan tindak pidana. Setiap inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan satu atau lebih dari faktor-faktor ini dapat dianggap sebagai investasi strategis yang akan membawa peningkatan signifikan dalam kinerja keseluruhan unit.

## **5.2. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan nilai loading dari setiap variabel, implikasi manajerial dari temuan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terkait dengan *Knowledge Sharing*, indikator dengan nilai tertinggi adalah Berbagi Pengalaman, sementara yang terendah adalah Pengamatan. Oleh karena itu, manajer perlu mendorong praktik berbagi pengalaman di antara personel untuk meningkatkan kinerja. Fokus dapat diberikan pada pengembangan program atau platform yang memfasilitasi pertukaran pengalaman di antara anggota tim.

Selain itu, diperlukan perhatian khusus terhadap meningkatkan kemampuan personel dalam mengamati situasi sekitar untuk memastikan informasi yang diperoleh lebih komprehensif.

2. Terkait dengan Pelatihan Kerja, indikator dengan nilai tertinggi adalah Dampak Keuangan, sementara yang terendah adalah Perolehan Keterampilan. Implikasi manajerialnya adalah bahwa pelatihan yang memberikan dampak finansial yang signifikan perlu dipertimbangkan karena berdampak positif terhadap inovasi dan kinerja. Namun, manajer juga harus memperhatikan perolehan keterampilan, karena ini menunjukkan kebutuhan untuk memperkuat program pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Terkait dengan Kapabilitas Inovasi, indikator dengan nilai tertinggi adalah Kebaruan dalam Pembuatan Program Baru, sementara yang terendah adalah Pengembangan Kemampuan dalam Pemecahan Masalah. Oleh karena itu, manajer harus mendorong inisiatif yang mempromosikan kebaruan dalam pembuatan program baru karena berdampak positif terhadap kemampuan inovasi. Namun, perlu juga memperhatikan pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah karena perbaikan diperlukan untuk mendukung inovasi yang berkelanjutan.
4. Terkait dengan Kinerja Personel Polres Temanggung, indikator dengan nilai tertinggi adalah Peningkatan Kesadaran Masyarakat

terhadap Bahaya, sementara yang terendah adalah Pencegahan Tindakan Kejahatan. Implikasi ini menyarankan bahwa manajer harus memprioritaskan upaya untuk meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap bahaya karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja personel. Namun, perlu juga diberikan perhatian terhadap upaya pencegahan tindakan kejahatan karena masih diperlukan peningkatan kinerja di area ini.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Meskipun temuan dari penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, terdapat beberapa limitasi yang perlu diperhatikan. Pertama, ukuran sampel yang terbatas mungkin membatasi generalisasi hasil. Penggunaan sampel yang lebih besar dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Selain itu, keterbatasan dalam cakupan variabel dan metode penelitian juga dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas temuan. Keterbatasan metodologi, khususnya, menyoroti kebutuhan untuk mempertimbangkan pendekatan alternatif atau penggunaan triangulasi untuk memperkuat hasil penelitian.

### **5.4. Agenda Penelitian Mendatang**

Agenda penelitian yang akan datang harus mengatasi limitasi ini dan memperluas pengetahuan tentang topik yang diteliti. Studi lanjutan dengan sampel yang lebih besar dan perbandingan antar-konteks dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara variabel. Selain

itu, penelitian longitudinal dan eksperimental dapat memberikan wawasan yang berharga tentang perkembangan variabel dari waktu ke waktu dan efek intervensi tertentu. Pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif juga penting untuk memahami dinamika yang kompleks di balik hubungan antar-variabel. Dengan memperhatikan limitasi dan mengadopsi agenda penelitian yang direncanakan, penelitian mendatang dapat memberikan kontribusi yang lebih substansial dalam bidang ini.



## Daftar Pustaka

- Ahmed, T., Khan, M. S., Thitivesa, D., Siraphatthada, Y., & Phumdara, T. (2020). Impact of employees engagement and knowledge sharing on organizational performance: Study of HR challenges in COVID-19 pandemic. *Human Systems Management, 39*(4), 589–601. <https://doi.org/10.3233/HSM-201052>
- Akram, T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge, 5*(2), 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.10.001>
- Al Mamun, A., Fazal, S. A., & Muniady, R. (2019). Entrepreneurial knowledge, skills, competencies and performance. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship, 13*(1), 29–48. <https://doi.org/10.1108/apjie-11-2018-0067>
- Aleksić, D., Rangus, K., & Slavec Gomezel, A. (2021). Microfoundations of SME open innovation: the role of help, knowledge sharing and hiding. *European Journal of Innovation Management, 25*(1), 1–15. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2020-0411>
- Almulhim, A. F. (2020). Linking knowledge sharing to innovative work behaviour: The role of psychological empowerment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7*(9), 549–560. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.549>
- Amitabh Anand, Muskat Birgit, Andrew Creed, Amibika Zutshi, & Aniko Csepregi. (2021). Knowledge sharing, knowledge transfer and SMEs: evolution, antecedents, outcomes and directions. *Personnel Review, 41*(1), 1–15. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0372/full/html>
- Anand, A., Muskat, B., Creed, A., Zutshi, A., & Csepregi, A. (2021). Knowledge sharing, knowledge transfer and SMEs: evolution, antecedents, outcomes and directions. *Personnel Review, 41*(1), 1–15. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0372/full/html>
- Arif, M. (2021). Tugas dan fungsi kepolisian dalam perannya sebagai penegak hukum menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian. *Al-Adl: Jurnal Hukum, 13*(1), 91–101.
- Aris, B., Putra, M., Kumalaputra, I., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Maranatha, K. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 12).
- Bakirova Oynura. (2022). HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. *Uzbek Scholar Journal, 8*(9), 114–120. [www.uzbekscholar.com](http://www.uzbekscholar.com)

- Beqiri, T., & Mazreku, I. (2020). Lifelong learning, training and development employee's perspective. *Journal of Educational and Social Research*, 10(2), 94–102. <https://doi.org/10.36941/jesr-2020-0029>
- Bogers, M. L. A. M., Garud, R., Thomas, L. D. W., Tuertscher, P., & Yoo, Y. (2022). Digital innovation: transforming research and practice. *Innovation: Organization and Management*, 24(1), 4–12. <https://doi.org/10.1080/14479338.2021.2005465>
- BONDARENKO, V., OKHRIMENKO, I., TVERDOKHVALOVA, I., MANNAPOVA, K., & PRONTENKO, K. (2020). Formation of the Professionally Significant Skills and Competencies of Future Police Officers during Studying at Higher Educational Institutions. *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*, 12(3), 246–267. <https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/320>
- Brown, J. (2002). Training Needs Assessment: A Must for Developing an Effective Training Program. *Public Personnel Management*, 31(4).
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159–173. <https://doi.org/10.1002/kpm.1637>
- Chaithanapat, P., Punnakitikashem, P., Khin Khin Oo, N. C., & Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(1). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100162>
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404–425. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2021-0637>
- Deng, Q., & Noorliza, K. (2023). Integration, Resilience, and Innovation Capability Enhance LSPs' Operational Performance. *Sustainability*, 15(2), 1019. <https://doi.org/10.3390/su15021019>
- Eisenhardt, K. M., Santos, F. M., Pettigrew, I. A., Thomas, H., & Whittington, R. (2000). *Knowledge-Based View: A New Theory of Strategy? Characters count (no spaces): 101 966*.
- Fayyaz, A., Chaudhry, B. N., & Fiaz, M. (2020). *Upholding Knowledge Sharing for Organization Innovation Efficiency in Pakistan*. <https://doi.org/10.3390/joitmc>
- Fenema, van. (2016). Managing inter-organizational knowledge sharing. In *The Journal of Strategic Information Systems* (Vol. 25, Issue 1).
- Hanaysha, J. R., Al-Shaikh, M. E., Joghee, S., & Alzoubi, H. M. (2022). Impact of Innovation Capabilities on Business Sustainability in Small and Medium



Enterprises. *FIIB Business Review*, 11(1), 67–78.  
<https://doi.org/10.1177/231971452111042232>

Hani Al-Kassem, A. (2021). SIGNIFICANCE OF HUMAN RESOURCES TRAINING AND DEVELOPMENT ON ORGANIZATIONAL ACHIEVEMENT. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(7), 693–707.

Hislop, D. (2013). *Knowledge Management in Organisation, a critical introduction* (2nd ed.). oxford University press.

Huie, A. K., Cassaberry, C., Rivera, T., & Amari, K. (2020). The Impact of Tacit Knowledge Sharing on Job Performance. *International Journal on Social and Education Sciences*, 2(1), 34–40.

Jin, L., & Sun, H. (2010). The effect of researchers' interdisciplinary characteristics on team innovation performance: Evidence from university R&D teams in China. *International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2488–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516599>

Kavalić, M., Nikolić, M., Radosav, D., Stanisavljev, S., & Pećujlija, M. (2021). Influencing factors on knowledge management for organizational sustainability. *Sustainability (Switzerland)*, 13(3), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su13031497>

Kengatharan. (2019). A knowledge-based theory of the firm. *International Journal of Manpower.*, 40 no 6(2 September 2019), 1056–1074.

Khalid, N., Islam, D. M. Z., & Ahmed, M. R. M. (2019). Sentrepreneurial training and organizational performance: Implications for future. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(2), 590–593. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7270>

Khan, M. S., Saengon, P., Charoenpoom, S., Soonthornpipit, H., & Chongcharoen, D. (2021). The impact of organizational learning culture, workforce diversity and knowledge management on innovation and organization performance: A structural equation modeling approach. *Human Systems Management*, 40(1), 103–115. <https://doi.org/10.3233/HSM-200984>

Kmieciak, R. (2020). Trust, knowledge sharing, and innovative work behavior: empirical evidence from Poland. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2020-0134>

Kurniawan, P., Hartati, W., Qodriah, S. L., & Badawi, B. (2020). From knowledge sharing to quality performance: The role of absorptive capacity, ambidexterity and innovation capability in creative industry. *Management Science Letters*, 10(2), 433–442. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.027>

- Lajili, K., Lin, L. Y. H., & Rostamkalaei, A. (2020). Corporate governance, human capital resources, and firm performance: Exploring the missing links. *Journal of General Management*, 45(4), 192–205. <https://doi.org/10.1177/0306307019895949>
- Li, Z., Liu, X., Wang, W. M., Vatankhah Barenji, A., & Huang, G. Q. (2019). CKshare: secured cloud-based knowledge-sharing blockchain for injection mold redesign. *Enterprise Information Systems*, 13(1), 1–33. <https://doi.org/10.1080/17517575.2018.1539774>
- Mangkat, R. S., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, NILAI PRIBADI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI PADA KANTOR PUSAT KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI UTARA. *Pengaruh Pengalaman Kerj ... 3319 Jurnal EMBA*, 7(7), 3319–3328.
- Mayastinasari, V., Tinggi, S., Kepolisian -Ptik, I., Tirtayasa, J., No, R., & Selatan, J. (2019). Strategi Pengelolaan Kinerja untuk Mewujudkan Polri Promoter Novi Indah Earlyanti Syafruddin. *Jurnal Ilmu Kepolisian* |, 13.
- Mendoza-Silva, A. (2020). Innovation capability: a systematic literature review. In *European Journal of Innovation Management* (Vol. 24, Issue 3, pp. 707–734). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJIM-09-2019-0263>
- Muradi, M. (2018). *Urgensi Peran Profesionalisme Polri dalam Praktik Demokrasi Lokal*. 12(April).
- Nakash, M., & Bouhnik, D. (2022). Risks in the absence of optimal knowledge management in knowledge-intensive organizations. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(1), 87–101. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-05-2020-0081>
- Nguyen, T. M., & Prentice, C. (2022). Reverse relationship between reward, knowledge sharing and performance. *Knowledge Management Research and Practice*, 20(4), 516–527. <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1821588>
- Nham, T. P., Tran, N. H., & Nguyen, H. A. (2020). Knowledge sharing and innovation capability at both individual and organizational levels: An empirical study from Vietnam's telecommunication companies. *Management and Marketing*, 15(2), 275–301. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2020-0017>
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Shvets, D., Pakhomova, N., & Fediy, O. (2021). Police Training or Police Education: View on the Matter. *International Journal of Applied Exercise Physiology Wwww.Ijaep.Com*, 9(12). [www.ijaep.com](http://www.ijaep.com)

- Olan, F., Ogiemwonyi Arakpogun, E., Suklan, J., Nakpodia, F., Damij, N., & Jayawickrama, U. (2022). Artificial intelligence and knowledge sharing: Contributing factors to organizational performance. *Journal of Business Research*, *145*, 605–615. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.008>
- Onyeador, I. N., Hudson, S. kiera T. J., & Lewis, N. A. (2021). Moving Beyond Implicit Bias Training: Policy Insights for Increasing Organizational Diversity. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, *8*(1), 19–26. <https://doi.org/10.1177/2372732220983840>
- Panahi, S., Jason Watson, & Helen Partridge. (2012). Social Media and Tacit Knowledge Sharing: Developing a Conceptual Model. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, *64*, 095-1102.
- Parjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Pasa, I. T. (2021). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai di politeknik penerbangan medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, *6*(1), 8–17.
- Riadi, M., & Kurniawati, D. (2022). Presisi sebagai Inovasi dan Strategi Membangun Citra Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *PERSPEKTIF*, *11*(4), 1569–1581. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.8096>
- Sasmoko, Wasono Mihardjo, L. W., Alamsjaha, F., & Elidjena. (2019). Dynamic capability: The effect of digital leadership on fostering innovation capability based on market orientation. *Management Science Letters*, *9*(10), 1633–1644. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.5.024>
- Setyo Nugroho, B., Utami, H., Ayuwardani, M., Setyawan, N. A., Bisnis, A., & Semarang, P. N. (2022). *Knowledge Sharing and Employee Performance: the mediating role of Organizational Learning* (Vol. 23). <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi>
- Shvets, D., Yevdokimova, O., Okhrimenko, I., Ponomarenko, Y., Aleksandrov, Y., Okhrimenko, S., & Prontenko, K. (2020). The New Police Training System: Psychological Aspects. *Postmodern Openings*, *11*(1Sup1), 200–217. <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/130>
- Singh, P. K. (2018). Knowledge strategy, sharing behavior and performance: Reviewing a knowledge-oriented approach. *Management Research Review*, *41*(3), 395–411. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2017-0001>
- Subari, S., & Raidy, H. (2015). Influence of training, competence and motivation on employee performance, moderated by internal communications. *International Journal of Economic Research*, *12*(4), 1319–1339. <https://doi.org/10.11634/216796061504678>

- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42(September 2019), 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163–176. <https://doi.org/10.29333/ejecs/514>
- Teixeira, E. K., Oliveira, M., & Curado, C. M. M. (2019). Pursuing innovation through knowledge sharing: Brazil and Portugal. *International Journal of Knowledge Management*, 15(1), 69–84. <https://doi.org/10.4018/IJKM.2019010105>
- Teixeira Filho, C., Stocker, F., & Toaldo, A. M. M. (2022). Public service performance from the perspective of marketing and innovation capabilities. *Public Management Review*, 24(4), 558–578. <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1856402>
- Tri Brata, J., & Nashar, A. (2022). Visi Presisi POLRI dan Budaya Kerja Pada Kepolisian Resort Konawe Selatan. *Indonesian Annual Conference Series*, 51–56.
- Vrchota, J., Maříková, M., Řehoř, P., Rolínek, L., & Toušek, R. (2020). Human resources readiness for industry 4.0. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(1). <https://doi.org/10.3390/joitmc6010003>
- Wang, Z., & Wang, N. (2012). Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10), 8899–8908. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2012.02.017>
- Wardayati, D. D. (2019). THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES, JOB PERFORMANCE AND EMPLOYEE LOYALTY. *Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Mila Hariani, Mochamad Irfan, Yusuf Rahman Al Hakim, Fayola Issalillah*, 24(3), 11–28.
- Yun, J. H. J., Zhao, X., Wu, J., Yi, J. C., Park, K. B., & Jung, W. Y. (2020). Business model, open innovation, and sustainability in car sharing industry-Comparing three economies. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6). <https://doi.org/10.3390/su12051883>
- Yusri, N. A. (2017). Gambaran Stres Kerja Pada Polisi Wanita di Kepolisian resor Kota Padang. *Jurnal Psikologi Islam Al Qalb*, 72–78.