

**KEMAMPUAN INOVASI YANG DIDORONG OLEH
BERBAGI PENGETAHUAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN**

Usul Penelitian Tesis
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Disusun Oleh :

**Hendi Yusup
NIM.20402400203**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN
KEMAMPUAN INOVASI YANG DIDORONG OLEH BERBAGI
PENGETAHUAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PERSONEL KEPOLISIAN

Disusun oleh:

Hendi Yusup
NIM. 20402400203

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian
penelitian Tesis Program Studi Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 1 Mai 2025

Pembimbing



Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE., [M.Si](#)

NIK.210493032

HALAMAN PENGESAHAN
KEMAMPUAN INOVASI YANG DIDORONG OLEH
BERBAGI PENGETAHUAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN

Disusun oleh:

Hendi Yusup

NIM. 20402400203

Telah dipertahankan pengujian

Pada tanggal, 1 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



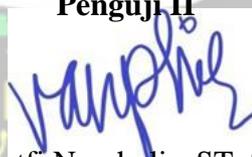
Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE., M.Si
NIK.210493032

Penguji I



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

Penguji II



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

Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 1 Mei 2025

Ketua Program Studi

Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.

NIK 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hendi Yusup
NIM : 20402400203
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

"Kemampuan Inovasi Yang Didorong Oleh Berbagai Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Personel Kepolisian"

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, 1 Mai 2025



Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si
NIK.210493032



Hendi Yusup
NIM. 20402400203

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hendi Yusup
NIM : 20402400203
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“Kemampuan Inovasi Yang Didorong Oleh Berbagai Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Personel Kepolisian”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, 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 di kemudian 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.

Semarang, 1 Mai 2025



Hendi Yusup

NIM.20402400203

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh berbagi pengetahuan (knowledge sharing) terhadap kinerja personel Polres Cirebon, dengan kapabilitas inovasi sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian ini berakar pada pentingnya kemampuan adaptasi dan inovasi institusi kepolisian dalam merespons dinamika sosial, teknologi, dan ekspektasi masyarakat yang terus berkembang. Dalam konteks ini, pengetahuan menjadi aset strategis yang tidak hanya perlu dikuasai tetapi juga dibagikan secara sistematis untuk menciptakan nilai dan keunggulan organisasi. Namun demikian, praktik berbagi pengetahuan di lingkungan kepolisian belum optimal dan masih menghadapi tantangan dari sisi budaya organisasi maupun struktur komunikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode sensus terhadap 201 personil Polres Cirebon. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Variabel yang dianalisis meliputi knowledge sharing (X1), kapabilitas inovasi (Z), dan kinerja personil (Y). Model struktural menunjukkan bahwa semua variabel memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa knowledge sharing berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0.479$), knowledge sharing juga berpengaruh signifikan terhadap kapabilitas inovasi ($\beta = 0.830$), dan kapabilitas inovasi berpengaruh terhadap kinerja ($\beta = 0.406$). Selain itu, kapabilitas inovasi juga terbukti memediasi secara signifikan pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja personil (T-statistic = 5.566; $p < 0.000$).

Nilai R^2 sebesar 0.715 untuk kinerja personil menunjukkan bahwa 71,5% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh model penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa budaya berbagi pengetahuan yang didukung oleh sistem kerja kolaboratif mampu meningkatkan kemampuan inovasi personil, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam literatur manajemen pengetahuan dan inovasi, serta kontribusi praktis bagi institusi kepolisian untuk merancang strategi pengembangan SDM berbasis pembelajaran dan inovasi berkelanjutan.

Kata kunci: Knowledge sharing, Kapabilitas inovasi, Kinerja personil, Polres Cirebon, PLS.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of knowledge sharing on the performance of Cirebon Police personnel, with innovation capabilities as a mediation variable. The background of this research is rooted in the importance of the adaptability and innovation of police institutions in responding to social dynamics, technology, and societal expectations that continue to evolve. In this context, knowledge becomes a strategic asset that not only needs to be mastered but also shared systematically to create value and organizational excellence. However, the practice of knowledge sharing in the police environment is not optimal and still faces challenges in terms of organizational culture and communication structure. This study uses an explanatory quantitative approach with a census method of 201 Cirebon Police personnel. Data was collected through a questionnaire and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The variables analyzed included knowledge sharing (X1), innovation capability (Z), and personnel performance (Y). The structural model shows that all variables have a positive and significant relationship. The results of the hypothesis test prove that knowledge sharing has a significant effect on performance ($\beta = 0.479$), knowledge sharing also has a significant effect on innovation capability ($\beta = 0.830$), and innovation capability has an effect on performance ($\beta = 0.406$). In addition, innovation capabilities have also been proven to significantly mediate the influence of knowledge sharing on personnel performance (T-statistic = 5,566; $p < 0,000$).

An R^2 value of 0.715 for personnel performance indicates that 71.5% of the variation in performance can be explained by this study model. These findings confirm that a knowledge-sharing culture supported by a collaborative work system is able to improve the innovation capabilities of personnel, which ultimately has an impact on improving the overall performance of the institution. This research makes a theoretical contribution in the knowledge management and innovation literature, as well as a practical contribution to police institutions to design continuous learning and innovation-based human resource development strategies.

Keywords: Knowledge sharing, Innovation capabilities, Personnel performance, Cirebon Police, PLS.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis.
2. Dr. H. Asyhari SE MM selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam

Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran.

5. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
6. Istri tercinta, kedua Orang Tua, anak – anak, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
7. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan

Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

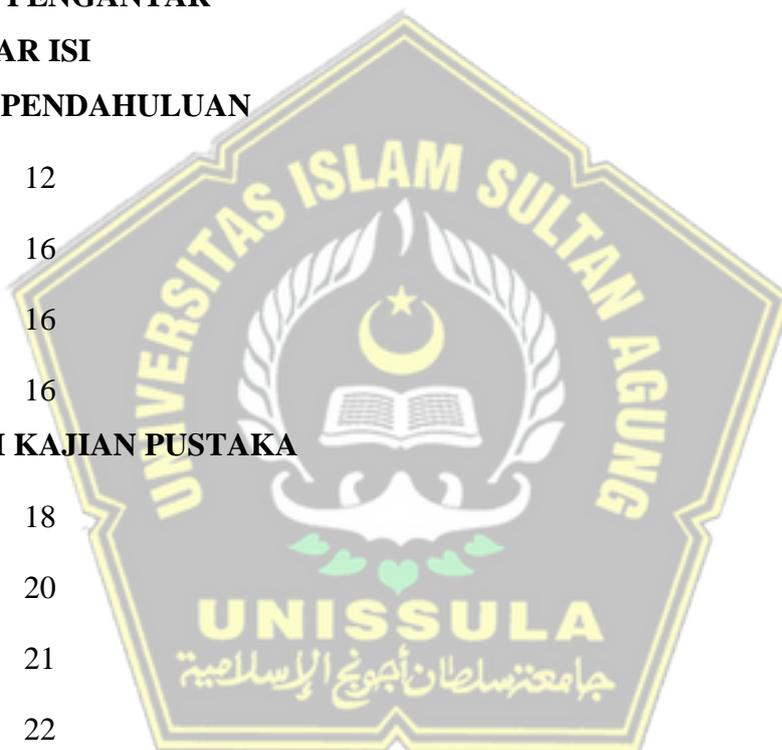
Semarang, 1 Mai 2025

Hendi Yusup

NIM.20402400203

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.	12
1.2.	16
1.3.	16
1.4.	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1.	18
2.2.	20
2.3.	21
2.4.	22
2.5.	26
BAB III METODE PENELITIAN	15
3.1.	27
2.1.	27
3.2.	28
3.3.	29
3.4.	30



3.5. 31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	24
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	24
4.1.1 Gambaran Umum Responden	24
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel	26
4.2 Hasil Penelitian	32
4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model).....	32
4.2.4 Hasil Inner Model	36
4.2.3 Indirect Effect	38
4.2.4 Pengujian Hipotesis	40
4.2.5 R Square.....	41
4.3 Pembahasan	43
4.3.1 Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Personil.....	43
4.3.2 Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kapabilitas Inovasi.....	44
4.3.3 Pengaruh Kapabilitas Inovasi terhadap Kinerja Personel.....	45
BAB V PENUTUP	48
5.1 Kesimpulan	48
5.2 Implikasi Manajerial	48
5.3 Keterbatasan Penelitian	50
5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang	51
DAFTAR PUSTAKA	52

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator	18
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	24
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Knowledge Sharing	27
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Kapabilitas Inovasi	28
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kinerja personel kepolisian	30
Tabel 4. 5 pengukuran reflektif	32
Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity	33
Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability	33
Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients	36
Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	14

DAFTAR GAMBAR

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Knowledge-based view of the firm (KBV) adalah konsep penting dalam manajemen pembelajaran organisasi, yang menekankan pentingnya akuisisi dan transfer pengetahuan dalam kondisi persaingan yang dinamis (Eisenhardt et al., 2000; Nonaka & Toyama, 2015). KBV memandang struktur pengetahuan heterogen sebagai kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Cabrera-Suárez et al., 2001; Kearns & Sabherwal, 2006).

Individu lebih bertanggung jawab untuk menciptakan, memegang, dan berbagi pengetahuan daripada organisasi (Iqbal et al., 2019). Ketidakmampuan organisasi untuk mengoordinasikan pengetahuan khusus mengharuskan keberadaan perusahaan, dengan manajemen memainkan peran koordinasi di dalam perusahaan (Hislop, 2013). Adanya sumber pengetahuan bisa menambah kemudahan bagi semua Sumberdaya Manusia agar bisa memanfaatkannya. Pengetahuan mempertahankan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja organisasi (Razzaq et al., 2019).

Organisasi membutuhkan proses perputaran ilmu yang mereka punya kepada orang lain, bahkan ketika Sumberdaya Manusia menerima sebuah keilmuan yang baru, ia akan memberikan dengan gamblang kepada rekan yang lain (Hislop, 2013). Organisasi yang secara efektif membuat dan menggunakan jaringan berbagi pengetahuan mengaitkan setidaknya sebagian dari keunggulan kompetitif mereka dengan fakta bahwa mereka belajar lebih cepat daripada yang lain (Drucker, 2006). Namun, pada kenyataannya terkadang masih ada kalanya dalam membagi keilmuan terkadang masih diselimuti dengan hal-hal yang mengharapkan orang lain berlaku sama dengan apa yang mereka perbuat (Dysvik et al., 2015b).

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. Sehingga dalam penelitian ini kapabilitas inovasi diajukan sebagai pemediasi.

Kapabilitas inovasi sangat penting bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuannya, karena kemampuan untuk berinovasi memungkinkan organisasi beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan efisiensi, dan menghadapi tantangan yang ada dengan solusi yang lebih baik. Dalam konteks organisasi kepolisian, kapabilitas inovasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas layanan publik, menanggapi dinamika sosial yang terus berkembang, dan memperkenalkan metode atau teknologi baru dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan sosial yang cepat, kepolisian harus mampu berinovasi dalam strategi penegakan hukum, pengelolaan sumber daya, dan pelayanan kepada masyarakat agar tetap relevan dan efektif dalam menjalankan tugasnya.

Inovasi di kepolisian tidak hanya terbatas pada penggunaan teknologi canggih, tetapi juga mencakup pengembangan proses kerja, peningkatan

keterampilan personel, dan pendekatan baru dalam berinteraksi dengan masyarakat. Dengan kapabilitas inovasi yang kuat, kepolisian dapat menciptakan kebijakan dan program yang lebih efektif, mempercepat penyelesaian masalah, dan meningkatkan kinerja personel dalam menjalankan tugas mereka. Ini pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian dan membantu organisasi mencapai tujuannya dalam menjaga keamanan dan ketertiban secara lebih efisien.

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. Dalam hal ini, kapabilitas inovasi menjadi kunci untuk memastikan bahwa kepolisian dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut secara efektif. Kapabilitas inovasi memungkinkan polisi untuk merespons perubahan dengan cara yang lebih cepat dan lebih efisien, melalui pengembangan solusi baru yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan situasi. Hal ini juga mencakup pengembangan taktik baru dalam penegakan hukum, penerapan teknologi terbaru, serta pembaruan dalam pelatihan dan pengelolaan sumber daya manusia.

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 “kapabilitas inovasi yang didorong oleh berbagi pengetahuan dalam peningkatan kinerja Personil Pores Cirebon”, sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kapabilitas inovasi?
2. Bagaimana pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh kapabilitas inovasi terhadap kinerja Personil?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kapabilitas inovasi.
2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja Personil.
3. Menganalisis pengaruh kapabilitas inovasi 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 dalam usaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui berbagi pengetahuan 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 personil 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. Kapabilitas Inovasi / *Innovation Capability*

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/tingkat 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.

2.4. 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; Kmiecik, 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)

Berbeda Penelitian yang dilakukan oleh Meidawati (2023) Knowledge sharing tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada dosen. Artinya kegiatan knowledge sharing dosen FDK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta masih sangat rendah, sehingga perilaku kerja inovatif yang ada masih kurang. Padahal

terwujudnya sumber daya manusia yang inovatif membutuhkan adanya knowledge sharing.

Dengan demikian maka hypothesis yang diajukan adalah :

H2 : Semakin tinggi *knowledge sharing* seseorang maka akan semakin tinggi *kapabilitas inovasinya*.

2. Pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja Personil

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.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmah (2023) berbagi pengetahuan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian maka hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin tinggi *knowledge sharing* seseorang maka akan semakin tinggi kinerja personil.

3. Pengaruh kapabilitas inovasi terhadap kinerja Personil.

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.

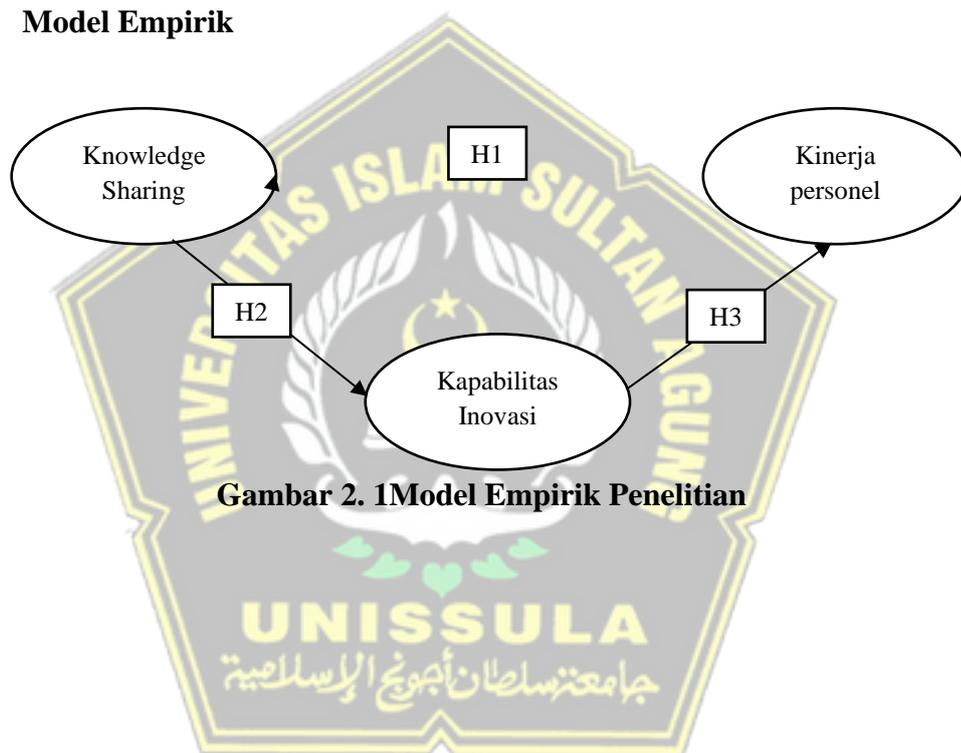
Kartono (2020) individual innovation capability tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai, inovasi akan terlaksana apabila didukung dengan fasilitas yang tersedia, maka

inovasi seringkali bergantung pada fasilitas pendukung yang tersedia pada organisasi itu sendiri.

Dengan demikian maka hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Semakin tinggi *kapabilitas inovasi* seseorang maka akan semakin tinggi kinerja Personil.

2.5. 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*, kapabilitas inovasi dan kinerja Personil.

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 ternuka 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 murah, 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 Cirebon yang berjumlah 201 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.

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode Sampling sensus dimana keseluruhan populasi adalah merupakan sample. Sehingga dengan demikian sample dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polres Cirebon yang berjumlah 201 orang.

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 (Y) 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.	Liker t 1 s/d 5
2	Knowledge Sharing (X) 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	Liker t 1 s/d 5
3	Kapabilitas Inovasi (Z) 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	Liker t 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 refleksif 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 refleksif masing-masing diukur dengan:

- a) *Convergent Validity* yaitu korelasi antara skor indikator refleksif 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 refleksif 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 :

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

$$\eta_2 = \lambda_{2.1} \xi_1 + \lambda_{2.2} \xi_2 + \beta_{2.1} \eta_1$$

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 (η) dan eksogen (ξ). 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 η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*).

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* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan *Q-Square* dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$$

Dimana $(1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$ 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 variabel terikat

2) Menentukan *level of significance* : $\alpha = 5$ pengujian tabel t dua sisi (two tailed) nilai $t^{\text{tabel}} = 1,996$

$$Df = (\alpha; n-k)$$

3) Kriteria pengujian

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

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

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

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif di Polres Metro Tangerang kota. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu dengan mendatangi para anggota serta penyebaran tidak langsung yaitu dengan menggunakan media internet melalui Google Form sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 201 responden. Untuk mengetahui gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	122	60.7%
	Perempuan	79	39.3%
Usia responden	19 – 24 tahun	58	28.9%
	25 – 30 tahun	72	35.8%
	31 – 35 tahun	44	21.9%
	> 36 tahun	27	13.4%
Tingkat pendidikan	SMA	34	16.9%
	Diploma (D3)	49	24.4%
	Sarjana (S1)	95	47.3%
	Magister (S2)	23	11.4%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden personil Polres Cirebon, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 122 orang atau sebesar 60,7% dari total 201 responden. Sementara itu, responden perempuan

berjumlah 79 orang atau sekitar 39,3%. Hal ini mencerminkan bahwa komposisi anggota Polres Cirebon masih didominasi oleh laki-laki, yang sesuai dengan karakteristik institusi kepolisian pada umumnya.

Dari segi usia, kelompok usia terbanyak adalah responden yang berada pada rentang 25–30 tahun, yaitu sebanyak 72 orang atau 35,8%. Kelompok usia berikutnya adalah 19–24 tahun sebanyak 58 orang (28,9%), kemudian usia 31–35 tahun sebanyak 44 orang (21,9%), dan yang paling sedikit adalah kelompok usia >36 tahun, yaitu sebanyak 27 orang (13,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar personil Polres Cirebon berada pada usia produktif, yang sangat potensial dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian secara aktif dan dinamis.

Dari sisi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (S1), yaitu sebanyak 95 orang atau 47,3%. Kemudian disusul oleh lulusan Diploma (D3) sebanyak 49 orang (24,4%), lulusan SMA sebanyak 34 orang (16,9%), dan lulusan Magister (S2) sebanyak 23 orang (11,4%). Data ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan personil Polres Cirebon cukup baik, dengan lebih dari separuh responden telah menempuh pendidikan tinggi (D3 ke atas). Hal ini mencerminkan kesiapan sumber daya manusia di lingkungan Polres Cirebon dalam memahami dan menjalankan tugas yang menuntut kemampuan intelektual, profesionalisme, serta tanggung jawab yang tinggi.

Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa personil Polres Cirebon memiliki komposisi usia yang produktif, dominasi gender laki-laki yang lazim dalam institusi kepolisian, serta latar belakang pendidikan yang relatif

Hasil tanggapan responden mengenai Knowledge Sharing, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polres metro tangerang kota berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Knowledge Sharing terdiri dari 5 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Knowledge Sharing

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST S	T S	N	S	SS	Mean	Keterangan
Ks 1	Interaksi Sosial	14	14	60	56	57	3.637	Sedang/Cukup
Ks 2	Berbagi Pengalaman	19	12	64	51	55	3.552	Sedang/Cukup
Ks 3	Hubungan Informal	10	21	56	65	49	3.607	Sedang/Cukup
Ks 4	Pengamatan	10	18	66	57	50	3.592	Sedang/Cukup
Ks 5	Kepercayaan Bersama	17	9	66	54	55	3.602	Sedang/Cukup
Rata-rata							3.598	Sedang/Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 data yang diperoleh dari 201 personil Polres Cirebon yang menjadi responden, diketahui bahwa secara umum tanggapan terhadap variabel Knowledge Sharing berada pada kategori Sedang/Cukup, dengan nilai rata-rata mean sebesar 3.598. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian cukup positif terhadap proses berbagi pengetahuan di lingkungan kerja mereka. Jika dilihat lebih rinci, indikator Interaksi Sosial memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 3.637, yang menunjukkan bahwa komunikasi dan hubungan sosial antar personil cukup terjalin dengan baik. Disusul oleh indikator Hubungan Informal (mean 3.607) dan Kepercayaan Bersama (mean 3.602), yang menandakan bahwa faktor kepercayaan dan interaksi nonformal juga dinilai cukup kuat dalam mendukung proses berbagi pengetahuan.

Sementara itu, indikator Pengamatan (mean 3.592) dan Berbagi Pengalaman (mean 3.552) memperoleh nilai yang sedikit lebih rendah namun masih dalam kategori yang sama, yaitu Sedang/Cukup. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun responden memiliki kecenderungan untuk saling berbagi informasi dan pengalaman, namun proses ini masih belum optimal dan memerlukan peningkatan.

Secara keseluruhan, kategori Sedang/Cukup dalam variabel Knowledge Sharing memberikan makna bahwa kegiatan berbagi pengetahuan di Polres Cirebon sudah mulai berjalan dan diterima oleh sebagian besar personil, namun belum sepenuhnya maksimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi kepolisian untuk terus meningkatkan budaya berbagi pengetahuan melalui pendekatan yang lebih sistematis dan strategis. Fokus terhadap penguatan indikator-indikator seperti kepercayaan, interaksi sosial, dan berbagi pengalaman sangat penting agar pengetahuan tidak hanya menjadi milik individu, melainkan dapat tersebar dan dimanfaatkan oleh seluruh personil untuk meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan.

B. Variabel Kapabilitas Inovasi

Hasil tanggapan responden mengenai Kapabilitas Inovasi, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polres metro tangerang kota berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Kapabilitas Inovasi terdiri dari 3 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Kapabilitas Inovasi

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST	T	N	S	SS	Mean	Keterangan
Ki 1	Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan	11	18	61	59	52	3.612	Sedang/Cukup
Ki 2	Kebaruan dalam pembuatan program baru	12	17	63	55	54	3.607	Sedang/Cukup
Ki 3	Pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah	19	12	55	58	57	3.607	Sedang/Cukup
Rata-rata							3.609	Sedang/Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil tanggapan dari 201 personil Polres Cirebon yang menjadi responden dalam penelitian ini, diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap Kapabilitas Inovasi berada pada kategori Sedang/Cukup dengan mean sebesar 3.609. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif namun masih dalam kategori menengah terhadap indikator-indikator yang menggambarkan kapabilitas inovasi di lingkungan kerja mereka. Pada indikator Ki 1 yaitu "Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan", diperoleh nilai mean sebesar 3.612, yang berarti responden cukup merasakan adanya elemen inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka, meskipun belum sepenuhnya optimal. Indikator Ki 2, yaitu "Kebaruan dalam pembuatan program baru", juga memperoleh mean 3.607, mengindikasikan bahwa proses penciptaan atau perancangan program baru telah dilakukan, namun masih perlu penguatan agar bisa lebih mencerminkan inovasi yang kuat. Selanjutnya, indikator Ki 3, yaitu "Pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah", juga memperoleh mean 3.607, yang menunjukkan bahwa responden merasa memiliki kapasitas untuk berinovasi dalam menyelesaikan masalah, namun masih dalam level yang cukup dan belum maksimal.

Secara keseluruhan, penilaian ini menggambarkan bahwa kapabilitas inovasi di Polres Cirebon sudah mulai terbentuk, namun masih memerlukan perhatian dan pengembangan lebih lanjut. Kategori “Sedang/Cukup” menandakan bahwa potensi inovatif memang ada, namun belum sepenuhnya dimaksimalkan oleh seluruh personil. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk mendorong lingkungan kerja yang lebih mendukung inovasi, misalnya melalui pelatihan, penghargaan atas ide-ide baru, serta sistem yang mendorong kolaborasi dan kreativitas. Peningkatan terhadap indikator-indikator kapabilitas inovasi ini diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap perbaikan kinerja dan pelayanan di Polres Cirebon ke depannya.

C. Variabel Kinerja personel kepolisian

Hasil tanggapan responden mengenai Kinerja personel kepolisian, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Polres metro tangerang kota berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Kinerja personel kepolisian terdiri dari 4 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kinerja personel kepolisian

Kode	Deskriptif Variabel								
	Indikator	Frekuensi Jawaban						Mean	Keterangan
		ST	T	N	S	SS			
Kpk 1	Penanganan kasus	10	20	54	67	50	3.632	Sedang/Cukup	
Kpk 2	Pencegahan tindak pidana	19	11	56	58	57	3.612	Sedang/Cukup	
Kpk 3	Koordinasi lintas sektoral	13	17	75	37	59	3.557	Sedang/Cukup	

Kpk 4	Peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana	18	11	59	52	61	3.632	Sedang/Cukup
Rata-rata							3.608	Sedang/Cukup

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil penelitian terhadap 201 responden yang merupakan personel Polres Cirebon, diperoleh data mengenai tanggapan responden terhadap kinerja personel kepolisian. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum tanggapan responden berada pada kategori Sedang/Cukup, dengan nilai mean rata-rata sebesar 3.608. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang positif namun masih berada dalam taraf cukup terhadap kinerja yang ditampilkan.

Dilihat dari masing-masing indikator, pada item Kpk 1 (Penanganan kasus), diperoleh nilai mean sebesar 3.632 yang termasuk dalam kategori Sedang/Cukup. Ini menunjukkan bahwa responden menilai penanganan kasus yang dilakukan personel kepolisian sudah cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam efektivitas dan ketepatan waktu penanganan. Selanjutnya, pada indikator Kpk 2 (Pencegahan tindak pidana), nilai mean sebesar 3.612 juga mengarah pada kategori yang sama. Artinya, upaya pencegahan yang dilakukan dirasakan cukup oleh sebagian besar responden, meskipun belum sepenuhnya optimal dalam memberikan rasa aman di lingkungan masyarakat.

Indikator Kpk 3 (Koordinasi lintas sektoral) mendapatkan nilai mean paling rendah, yaitu 3.557, namun tetap berada dalam kategori Sedang/Cukup. Hal ini bisa menjadi perhatian khusus karena koordinasi antar instansi merupakan aspek penting dalam mendukung efektivitas kinerja kepolisian secara keseluruhan.

Lemahnya koordinasi bisa berdampak pada keterlambatan informasi maupun tumpang tindih pelaksanaan tugas di lapangan. Sementara itu, indikator Kpk 4 (Peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana) memperoleh mean 3.632, menunjukkan bahwa personel sudah cukup aktif dalam kegiatan preventif dan edukatif kepada masyarakat.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja personel Polres Cirebon menurut persepsi responden berada pada level yang cukup baik, namun belum mencapai kategori tinggi. Kategori Sedang/Cukup memberikan pemahaman bahwa terdapat ikatan yang cukup kuat antara personel dengan pelaksanaan indikator-indikator kinerja yang diukur, namun masih diperlukan peningkatan secara menyeluruh agar pelayanan dan pelaksanaan tugas kepolisian bisa berjalan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi organisasi kepolisian untuk lebih memperhatikan indikator-indikator tersebut sebagai bagian dari strategi pengembangan kinerja jangka panjang.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

A. Uji Convergent Validity

Menurut Abdillah dan Hartono, (2014) validitas konvergen dari outer model dapat dilihat jika angka loading factor $> 0,70$ maka artinya indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten. Dalam Hair et al (2021), evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor $> 0,70$ composite reliability $> 0,70$ dan cronbach's alpha $> 0,70$.

Tabel 4. 5 pengukuran reflektif

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	T-statistik	Sign Off	Keterangan
Knowledge Sharing	Ks 1	Interaksi Sosial	0.805	30.196	0.70	Valid
	Ks 2	Berbagi Pengalaman	0.792	27.870		
	Ks 3	Hubungan Informal	0.786	26.283		
	Ks 4	Pengamatan	0.799	28.365		
	Ks 5	Kepercayaan Bersama	0.808	31.544		
Kapabilitas Inovasi	Ki 1	Kebaruan dalam penyelesaian pekerjaan	0.827	35.171	0.70	Valid
	Ki 2	Kebaruan dalam pembuatan program baru	0.803	30.020		
	Ki 3	Pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah	0.850	39.459		
Kinerja personel kepolisian	Kpk 1	Penanganan kasus	0.831	37.528	0.70	Valid
	Kpk 2	Pencegahan tindak pidana	0.822	32.417		
	Kpk 3	Koordinasi lintas sektoral	0.772	24.794		
	Kpk 4	Peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya tindak pidana	0.854	40.167		

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity

Variabel	Avarange Variance Extracted (AVE)	Sign off
Knowledge Sharing	0.637	0.50
Kapabilitas Inovasi	0.684	0.50
Kinerja personel kepolisian	0.673	0.50

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Sign off	Kesimpulan
Knowledge Sharing	0.898	0.70	Reliabel
Kapabilitas Inovasi	0.866	0.70	Reliabel
Kinerja personel kepolisian	0.892	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Variabel Knowledge Sharing diukur melalui 5 (lima) item pengukuran yang semuanya dinyatakan valid, dengan nilai outer loading berkisar antara 0.786 hingga 0.808. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan variabel Knowledge Sharing dengan baik, karena telah melampaui batas minimum 0.70 untuk validitas indikator. Nilai AVE (Average Variance Extracted) sebesar 0.637 juga menunjukkan bahwa variabel ini memiliki validitas konvergen yang baik karena lebih dari 0.50, yang berarti lebih dari 63% varians dapat dijelaskan oleh indikator-indikator dalam konstruk tersebut. Selain itu, variabel ini juga memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai Composite Reliability sebesar 0.898, jauh di atas batas minimal 0.70, yang berarti pengukuran tersebut reliabel.

Dari kelima indikator, indikator KS5 (Kepercayaan Bersama) dan KS1 (Interaksi Sosial) memiliki nilai outer loading tertinggi, yaitu masing-masing 0.808 dan 0.805, yang menunjukkan bahwa aspek kepercayaan bersama dan interaksi sosial sangat mencerminkan perilaku knowledge sharing dalam lingkungan Polres Cirebon. Hal ini mengindikasikan bahwa personel Polres Cirebon memiliki kepercayaan dan kedekatan sosial yang baik satu sama lain, yang mendorong

terjadinya proses berbagi pengetahuan secara informal maupun formal. Oleh karena itu, kedua item ini penting untuk terus dipertahankan dalam upaya peningkatan knowledge sharing, sedangkan item lainnya tetap relevan namun memerlukan perhatian dan penguatan lebih lanjut dalam implementasinya.

Variabel Kapabilitas Inovasi diukur melalui 3 (tiga) item pengukuran dengan nilai outer loading yang sangat baik, yaitu berkisar antara 0.803 hingga 0.850, menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan mampu mencerminkan konstruk tersebut. Nilai AVE sebesar 0.684 menunjukkan bahwa variabel ini juga memiliki validitas konvergen yang tinggi, karena lebih dari 68% variasi dari konstruk dijelaskan oleh item-item pengukurannya. Nilai Composite Reliability sebesar 0.866 menunjukkan bahwa variabel ini juga sangat reliabel.

Indikator KI3 (Pengembangan kemampuan dalam pemecahan masalah) memiliki nilai outer loading tertinggi yaitu 0.850, yang berarti bahwa kemampuan dalam memecahkan masalah menjadi unsur utama dari kapabilitas inovasi di lingkungan kerja Polres Cirebon. Indikator ini mencerminkan bagaimana personil kepolisian berinovasi dalam menghadapi situasi kerja yang dinamis, terutama dalam menciptakan solusi baru atas permasalahan yang ada.

Variabel Kinerja Personel Kepolisian diukur melalui 4 (empat) indikator yang semuanya juga valid, dengan nilai outer loading berkisar antara 0.772 hingga 0.854. AVE sebesar 0.673 menunjukkan validitas konvergen yang baik, dan Composite Reliability sebesar 0.892 juga menunjukkan bahwa pengukuran variabel ini reliabel. Indikator KPK4 (Peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya

tindak pidana) menunjukkan nilai outer loading tertinggi yaitu 0.854, yang berarti bahwa peran edukatif dan preventif anggota kepolisian dalam membangun kesadaran hukum masyarakat sangat mencerminkan kinerja mereka secara keseluruhan. Indikator KPK1 (Penanganan kasus) dan KPK2 (Pencegahan tindak pidana) juga menunjukkan kontribusi kuat terhadap konstruk, yang mempertegas bahwa kinerja personel tidak hanya diukur dari tindakan reaktif, tetapi juga dari peran preventif dan koordinatif lintas sektoral.

Secara keseluruhan, semua variabel dalam model ini – yaitu Knowledge Sharing, Kapabilitas Inovasi, dan Kinerja Personel Kepolisian – telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas pengukuran. Hasil ini mendukung bahwa instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data pada personil Polres Cirebon telah mampu merepresentasikan konstruk teoritis secara empiris dan dapat dijadikan dasar untuk analisis lanjutan maupun rekomendasi kebijakan strategis dalam pengembangan organisasi kepolisian.

4.2.4 Hasil Inner Model

Tabel 4. 8
Hasil Path Coefficients

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standart deviation	T-statistic	P-value	Hasil
H1 Knowledge Sharing -> Kinerja Personil	0.479	0.479	0.072	6.674	0.000	Positif signifikan
H2 Knowledge Sharing -> Kapabilitas Inovasi	0.830	0.829	0.027	30.910	0.000	Positif signifikan

H3 Kapabilitas Inovasi -> Kinerja Personil	0.406	0.405	0.071	5.728	0.000	Positif signifikan
---	-------	-------	-------	-------	-------	--------------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

H1 : Berdasarkan hasil pengujian pada tabel Path Coefficients, diketahui bahwa pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Personil menunjukkan nilai original sample sebesar 0,479 dan nilai P-value sebesar 0,000. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut adalah positif dan signifikan. Artinya, Knowledge Sharing memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan Kinerja Personil. Semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan antar personil, maka kinerja mereka pun akan meningkat secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya saling berbagi pengetahuan di lingkungan kerja Polres Cirebon dapat mendorong efektivitas dan produktivitas kerja yang lebih baik.

H2 : Hasil uji pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kapabilitas Inovasi menunjukkan nilai original sample sebesar 0,830 dengan P-value juga sebesar 0,000. Karena $P\text{-value} < 0,05$, maka pengaruhnya dinyatakan positif dan signifikan. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi praktik Knowledge Sharing yang dilakukan oleh personil, maka semakin tinggi pula Kapabilitas Inovasi yang dimiliki. Dengan kata lain, berbagi pengetahuan mendorong munculnya ide-ide baru, kreativitas, serta kemampuan dalam menciptakan solusi inovatif di lingkungan kerja. Di Polres Cirebon, hal ini menunjukkan bahwa keterbukaan dalam berbagi informasi antar personil berperan penting dalam mendorong inovasi dan adaptasi terhadap perubahan.

H3 : Hasil pengujian terakhir menunjukkan bahwa Kapabilitas Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Personil dengan nilai original sample sebesar 0,406 dan P-value sebesar 0,000. Karena nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antar variabel ini juga positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa kemampuan personil dalam berinovasi, seperti menciptakan pendekatan baru dalam penyelesaian tugas atau meningkatkan efektivitas kerja, secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi kapabilitas inovasi yang dimiliki personil Polres Cirebon, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.972. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima.

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Knowledge Sharing terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Kapabilitas Inovasi	5.566	0.000	Mendukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik yang disajikan dalam tabel, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara Knowledge Sharing terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui variabel mediasi Kapabilitas Inovasi. Analisis

dilakukan menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai T-statistic dan P-Value, untuk menguji kekuatan serta signifikansi hubungan antarvariabel. Dalam penelitian ini, ambang batas yang digunakan untuk nilai T-statistic adalah 1.972, sesuai dengan t-tabel, sedangkan hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai P-Value lebih kecil dari 0.05.

Pada hubungan antara Knowledge Sharing terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Kapabilitas Inovasi, diperoleh nilai T-statistic sebesar 5.566, yang jauh melebihi batas minimum yang ditetapkan (1.972). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut. Selain itu, nilai P-Value sebesar 0.000, yang jauh di bawah ambang signifikansi 0.05, memperkuat bukti bahwa hubungan ini secara statistik signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh terhadap Kinerja Personil Kepolisian melalui Kapabilitas Inovasi didukung.

Hasil ini menunjukkan bahwa praktik Knowledge Sharing yang baik di lingkungan Polres Cirebon dapat mendorong peningkatan Kapabilitas Inovasi personil, yang selanjutnya berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja. Artinya, personil yang aktif dalam berbagi pengetahuan, pengalaman, serta informasi dengan rekan kerja lebih mungkin untuk mengembangkan kemampuan inovatif mereka. Kemampuan ini, dalam jangka panjang, berdampak pada perbaikan kinerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, budaya berbagi pengetahuan bukan hanya memperkaya pemahaman individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan produktif.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya Knowledge Sharing dan Kapabilitas Inovasi sebagai faktor mediasi dalam meningkatkan Kinerja Personil Kepolisian. Oleh karena itu, organisasi seperti Polres Cirebon disarankan untuk mendorong terciptanya budaya kolaboratif dan inovatif melalui program pelatihan, diskusi kelompok, serta sistem berbagi informasi yang terstruktur guna memperkuat kualitas sumber daya manusia dan kinerja institusional secara berkelanjutan.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Personil

Hasil pengujian pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Personil menunjukkan nilai t-statistik sebesar 6.674, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.972, serta nilai p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Polres Cirebon. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya, semakin tinggi praktik Knowledge Sharing di lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja personil yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa berbagi pengetahuan antar personil dapat meningkatkan efektivitas kerja, kolaborasi, dan hasil kerja secara keseluruhan.

2. Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kapabilitas Inovasi

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kapabilitas Inovasi menunjukkan nilai t-statistik sebesar 30.910, yang jauh

melebihi nilai t-tabel sebesar 1.972, dengan p-value sebesar 0.000. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat, positif, dan signifikan antara Knowledge Sharing terhadap Kapabilitas Inovasi. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kegiatan berbagi pengetahuan secara aktif dan terbuka di antara personil Polres Cirebon berkontribusi besar dalam meningkatkan kemampuan individu maupun organisasi untuk berinovasi. Kapabilitas inovasi yang meningkat ini penting dalam menghadapi tantangan kerja yang dinamis dan dalam menciptakan solusi yang lebih efektif di lingkungan kepolisian.

3. Pengaruh Kapabilitas Inovasi terhadap Kinerja Personel

Hasil pengujian terhadap pengaruh Kapabilitas Inovasi terhadap Kinerja Personel menunjukkan nilai t-statistik sebesar 5.728, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.972, dengan p-value sebesar 0.000. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kapabilitas Inovasi terhadap Kinerja Personel, sehingga hipotesis ketiga (H3) juga diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan inovasi, baik dalam bentuk ide-ide baru, penyelesaian masalah, maupun efisiensi prosedur kerja, akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja personil Polres Cirebon. Personil yang memiliki kemampuan berinovasi cenderung lebih adaptif, responsif, dan mampu memberikan kinerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugas kepolisian.

4.2.5 R Square

Pengujian R-squared (R²) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat Goodness of Fit suatu model struktural. Nilai R-squared (R²) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar variabel laten endogen yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan mediasi) dijelaskan oleh variabel laten eksogen yang merupakan variabel independen.

Variabel	Nilai R-Square
Kapabilitas Inovasi	0.688
Kinerja Personil Kepolisian	0.715

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian nilai R-Square, diketahui bahwa variabel Kapabilitas Inovasi memiliki nilai R-Square sebesar 0,688. Hal ini menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan variasi pada variabel Kapabilitas Inovasi sebesar 68,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 31,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sementara itu, variabel Kinerja Personil Kepolisian memiliki nilai R-Square sebesar 0,715, yang berarti bahwa sebesar 71,5% variasi dari Kinerja Personil Kepolisian dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, termasuk Kapabilitas Inovasi, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai R-Square yang tergolong tinggi ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik, khususnya dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personil Polres Cirebon. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa Kapabilitas Inovasi memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan kinerja personil kepolisian, meskipun masih terdapat pengaruh dari variabel lain yang belum diteliti.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kinerja Personil

Hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Polres Cirebon. Hal ini ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0,479 dan nilai P-value sebesar 0,000, dengan T-statistik sebesar 6,674, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,972. Karena P-value < 0,05 dan T-statistik > t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja personil.

Artinya, semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan di lingkungan Polres Cirebon, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh para personilnya. Pengetahuan yang dibagikan antar personil, baik dalam bentuk pengalaman tugas, informasi terkini, maupun strategi penanganan kasus, dapat memperkuat kapabilitas individu dan tim dalam melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan teori manajemen pengetahuan yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati dan Fatimah (2022), yang menunjukkan bahwa knowledge sharing berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Mereka menyatakan bahwa budaya berbagi informasi yang baik di lingkungan kerja mampu mendorong peningkatan kualitas pekerjaan serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Demikian pula, Widodo & Astuti (2021) dalam penelitiannya pada sektor keamanan publik menyatakan bahwa knowledge sharing tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga memperkuat kolaborasi dan kecepatan respons personil dalam situasi kritis.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan praktik knowledge sharing, seperti pelatihan internal, diskusi rutin, dan sistem dokumentasi pengetahuan di Polres Cirebon, akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja personil. Hal ini juga menjadi bukti bahwa pengelolaan pengetahuan yang efektif adalah salah satu kunci utama dalam membentuk organisasi kepolisian yang adaptif dan profesional.

4.3.2 Pengaruh Knowledge Sharing terhadap Kapabilitas Inovasi

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Knowledge Sharing dan Kapabilitas Inovasi, yang tercermin dari nilai original sample sebesar 0,830 dan p-value 0,000. Dengan p-value yang jauh lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kapabilitas Inovasi di kalangan personil Polres Cirebon. Ini berarti semakin baik dan terbuka proses berbagi pengetahuan di antara personil, semakin tinggi pula kemampuan inovasi yang dimiliki oleh individu atau organisasi.

Koefisien jalur sebesar 0,830 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari Knowledge Sharing terhadap Kapabilitas Inovasi. Dalam konteks ini, personil Polres Cirebon yang lebih aktif dalam berbagi pengetahuan akan memiliki kapabilitas inovasi yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan cara mereka menghadapi tantangan dan masalah di lapangan. Peningkatan kapabilitas inovasi ini sangat penting, terutama dalam konteks kepolisian yang membutuhkan solusi cepat dan kreatif dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa dalam organisasi yang mendorong kolaborasi dan berbagi pengetahuan, terdapat peningkatan signifikan dalam kapabilitas inovasi anggotanya. Dengan berbagi pengetahuan secara terbuka, individu dapat saling belajar dan mengembangkan ide-ide baru yang pada akhirnya memperkuat daya inovasi organisasi secara keseluruhan.

Seiring dengan meningkatnya kapabilitas inovasi, organisasi akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang ada, serta menciptakan strategi baru yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, meningkatkan Knowledge Sharing di kalangan personil Polres Cirebon menjadi hal yang sangat penting untuk mendorong terciptanya inovasi yang lebih baik dalam pelayanan publik dan tugas kepolisian secara umum.

4.3.3 Pengaruh Kapabilitas Inovasi terhadap Kinerja Personel

Hasil analisis menggunakan Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Personil di Polres Cirebon. Hal ini terlihat dari nilai original sample sebesar 0,479 dan p-value yang sangat kecil, yaitu 0,000. Nilai t-statistic yang sebesar 6,674 juga lebih besar dari t-table (1,972), yang mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan di antara personil, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan. Pengetahuan yang dibagikan di antara rekan kerja dapat meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan motivasi, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja individu dalam organisasi.

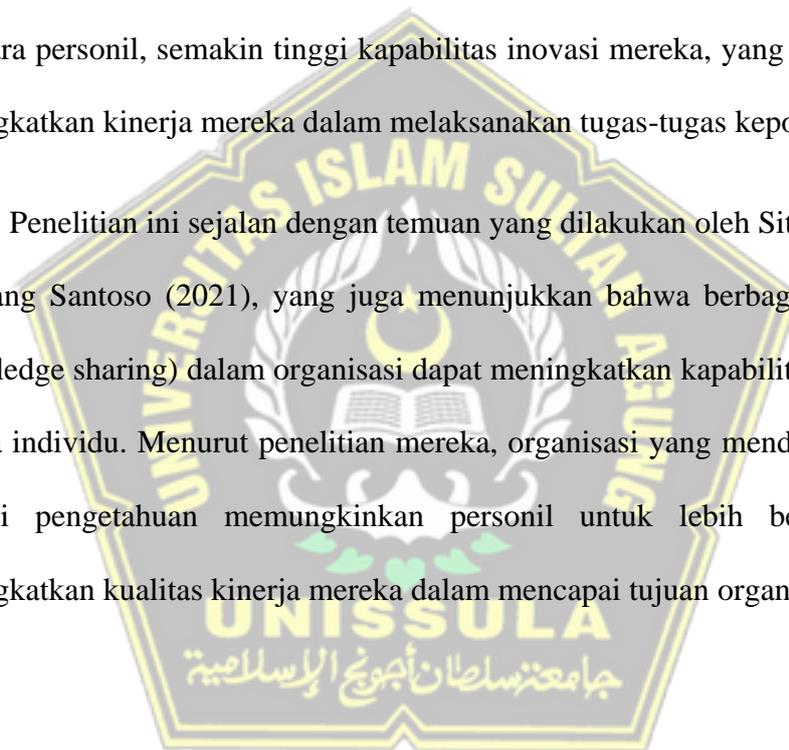
Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif terhadap Kapabilitas Inovasi, dengan nilai original sample sebesar 0,830 dan p-value yang sangat kecil, yaitu 0,000. T-statistic sebesar 30,910 jauh lebih besar dari t-table, yang menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan. Ini menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan di antara personil Polres Cirebon meningkatkan kapabilitas inovasi mereka. Ketika personil dapat mengakses informasi dan ide-ide baru melalui berbagi pengetahuan, mereka lebih mampu untuk berinovasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kapabilitas inovasi yang lebih tinggi membantu personil untuk lebih adaptif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di lapangan.

Selain itu, Kapabilitas Inovasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil, dengan nilai original sample sebesar 0,406 dan p-value yang lagi-lagi sangat kecil, yaitu 0,000. T-statistic sebesar 5,728 lebih besar dari t-table, yang menunjukkan bahwa pengaruh kapabilitas inovasi terhadap kinerja personil sangat signifikan. Hal ini berarti bahwa personil yang memiliki kapabilitas inovasi yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kemampuan untuk

berinovasi memberikan keunggulan dalam menghadapi tantangan baru dan kompleks, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa Knowledge Sharing dan Kapabilitas Inovasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Personil di Polres Cirebon. Semakin banyak pengetahuan yang dibagikan di antara personil, semakin tinggi kapabilitas inovasi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian.

Penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Siti Nurbaya dan Bambang Santoso (2021), yang juga menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan (knowledge sharing) dalam organisasi dapat meningkatkan kapabilitas inovasi dan kinerja individu. Menurut penelitian mereka, organisasi yang mendukung budaya berbagi pengetahuan memungkinkan personil untuk lebih berinovasi dan meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. **Knowledge Sharing** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Personil** di Polres Cirebon. Semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan di antara personil, semakin baik kinerja yang mereka tunjukkan. Hal ini menunjukkan bahwa berbagi informasi dan pengalaman antar rekan kerja dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan, yang berujung pada peningkatan kinerja individu dalam organisasi.
2. **Knowledge Sharing** memiliki pengaruh positif terhadap **Kapabilitas Inovasi**. Ketika personil dapat berbagi pengetahuan secara efektif, mereka lebih mampu untuk berinovasi dalam pekerjaan mereka. Kapabilitas inovasi yang lebih tinggi memungkinkan personil untuk lebih adaptif dan kreatif dalam menghadapi tantangan yang ada, serta memberikan solusi yang lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka.
3. **Kapabilitas Inovasi** juga terbukti berpengaruh positif terhadap **Kinerja Personil**. Personil dengan kapabilitas inovasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena kemampuan mereka dalam berinovasi memungkinkan mereka untuk mengatasi masalah dengan cara yang lebih efisien dan kreatif.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh instansi Polres Cirebon adalah sebagai berikut:

1. Penting bagi manajemen Polres Cirebon untuk mendorong dan memperkuat budaya knowledge sharing di antara personil. Berbagi pengetahuan dapat meningkatkan kapabilitas inovasi dan kinerja personil secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan yang mendukung interaksi dan kolaborasi antar anggota, seperti melalui pelatihan, diskusi kelompok, atau platform berbagi informasi, guna memfasilitasi pertukaran pengetahuan yang berguna dalam meningkatkan keterampilan dan pemahaman personil.
2. Manajer harus fokus pada pengembangan kapabilitas inovasi personil karena hal ini berpengaruh langsung pada kinerja mereka. Program-program yang merangsang kreativitas dan pemecahan masalah inovatif, seperti lokakarya atau kompetisi ide, dapat meningkatkan kemampuan personil untuk menghadapi tantangan yang lebih kompleks dan dinamis di lapangan. Melalui penguatan kapabilitas inovasi, personil Polres Cirebon dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan responsif terhadap perubahan yang terjadi.
3. Manajemen harus melihat pentingnya membangun sistem yang mendukung berbagi pengetahuan dan inovasi sebagai prioritas. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan yang menekankan pentingnya kolaborasi dan inovasi akan membawa dampak positif bagi peningkatan kinerja organisasi. Manajemen juga perlu secara terus-menerus mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan yang ada, memastikan bahwa

setiap personil memiliki akses yang cukup untuk berbagi dan menerapkan pengetahuan serta berinovasi dalam pekerjaan mereka.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi salah satu faktor penelitian ini kurang sempurna sehingga bisa menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada personil Polres Cirebon, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi untuk organisasi lain atau di luar konteks kepolisian.
2. Meskipun analisis PLS telah dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja personil, seperti kebijakan organisasi, kondisi sosial, atau faktor pribadi yang tidak terukur.
3. Pengukuran variabel yang bergantung pada self-report dari responden, yang dapat menimbulkan bias subjektif dalam penilaian terhadap diri mereka sendiri. Meskipun data yang diperoleh menunjukkan hubungan yang signifikan antara knowledge sharing, kapabilitas inovasi, dan kinerja personil, terdapat kemungkinan bahwa persepsi atau penilaian individu terhadap variabel-variabel tersebut tidak sepenuhnya objektif.
4. Meskipun variabel yang diteliti sudah mencakup aspek penting dalam kinerja personil, penelitian ini belum mempertimbangkan variabel-variabel

lain yang mungkin juga berperan penting, seperti faktor motivasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi yang lebih luas.

5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya kerja, komitmen dan disiplin kerja dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang.



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. 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. 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, 1*(1), 1–23. <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
- 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 Personel 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. *FIIIB 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., & Pečujlija, 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>
- Kmiecziak, 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., Tewal, 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 Www.Ijaep.Com*, 9(12). 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.