

**PENGARUH KAPABILITAS TEKNOLOGI INFORMASI , BERBAGI PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA YANG DI MEDIASI OLEH INOVASI KERJA PADA PEGAWAI DI KECAMATAN MANDOLANG**

*THE INFLUENCE OF INFORMATION TECHNOLOGY CAPABILITIES, KNOWLEDGE SHARING ON HUMAN RESOURCE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK INNOVATION IN EMPLOYEES AT THE MANDOLANG SUB-DISTRICT*

Oleh:

**Agnes Nabila Helene Muntu<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Christoffel Mintardjo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[agnesmuntu062@student.unsrat.ac.id](mailto:agnesmuntu062@student.unsrat.ac.id)

<sup>2</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup>[Christoffelmintardjo@unsrat.ac.id](mailto:Christoffelmintardjo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh KTI dan Berbagi Pengetahuan terhadap kinerja sdm melalui inovasi kerja pada pegawai di kecamatan Mandolang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel penelitian baik variabel dependent maupun independent. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di kecamatan Mandolang. Hasil penelitian ini menunjukkan Kapabilitas Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia dan Inovasi Kerja. Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber daya manusia dan Inovasi Kerja. Kinerja sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Inovasi Kerja. Kapabilitas Teknologi Informasi melalui kinerja Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap inovasi kerja. Berbagi Pengetahuan melalui kinerja Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap inovasi kerja.

**Kata Kunci:** kapabilitas teknologi informasi,berbagi pengetahuan,kinerja sdm, inovasi kerja

*Abstract: This research aims to determine the influence of KTI and Knowledge Sharing on human resource performance through work innovation among employees in Mandolang sub-district. This research is quantitative research using a descriptive approach which aims to see the relationship between research variables, both dependent and independent variables. This research used a sample of 40 people. The data collection method in this research used a questionnaire distributed to employees in Mandolang sub-district. The results of this research show that Information Technology Capability has a positive effect on Human Resources performance and Work Innovation. Knowledge sharing has a positive effect on human resource performance and work innovation. Human resource performance has a positive effect on Work Innovation. Information Technology Capability through Human Resources performance influences work innovation. Sharing Knowledge through Human Resources performance influences work innovation.*

*Keywords: information technology capability, knowledge sharing, hr performance, work innovation*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pembangunan perekonomian di Indonesia. Sumber Daya Manusia yang melimpah, jika digunakan secara efektif dan efisien ,tentu sangat berguna dalam laju pembangunan berkelanjutan, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Sapruni (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah potensi manusia yang melekat pada keberadaan manusia, meliputi potensi fisik dan non fisik.

Sebaliknya, sumber daya manusia dalam organisasi publik dipahami sebagai potensi manusia yang melekat pada pegawai, termasuk potensi fisik dan non fisik.

Pengembangan (potensi fisik) adalah kemampuan fisik yang diakumulasikan oleh karyawan sedangkan kemampuan non fisik adalah kemampuan yang diakumulasikan oleh karyawan dengan latar belakang seperti pengetahuan, kecerdasan, pengetahuan profesional, keterampilan dan hubungan interpersonal. Inovasi adalah perubahan positif dalam metode atau teknologi yang bermanfaat dan berbeda dari praktik yang ada. Ada dua jenis inovasi, inovasi proses dan inovasi produk. Inovasi merupakan kunci untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, daya saing daerah, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Ada dua jenis inovasi, inovasi proses dan inovasi produk. Inovasi merupakan kunci untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, daya saing daerah dan kesejahteraan rakyat. Pengaruh inovasi kerja adalah meningkatkan produktivitas, menciptakan peluang, meningkatkan kreativitas dan kepercayaan diri, kemampuan memecahkan masalah dan berhasil. Inovasi yang dimaksud adalah bentuk pembaharuan dalam pelaksanaan yang prinsipnya adalah: tingkatkan efisiensi, tingkatkan kualitas layanan, tidak ada konflik kepentingan, berorientasi pada kebaikan bersama, dilaksanakan secara transparan, memenuhi nilai-nilai yang benar, dan hasilnya dapat dipertimbangkan, bukan untuk keuntungan pribadi.

Di kantor pemerintahan terutama di pemerintahan desa, masih banyak di temui pegawai yang masih kurang tentang pengetahuan di bidang teknologi informasi, atau masih banyak yang memakai teknologi yang lama seperti contohnya pada saat pengukuran lahan tanah masih menggunakan cara manual yaitu meteran, sedangkan di era sekarang sudah menggunakan teknologi drone. Sudah banyak sekali teknologi baru yang lebih canggih lagi untuk membuat pekerjaan lebih mudah, atau membuat pegawai lebih gampang dalam hal mengumpulkan data, menyimpan data, mengolah data. Inovasi Teknologi harus segera diterapkan dalam lingkungan. Berdasarkan pendidikan terakhir di kecamatan Mandolang dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kapabilitas teknologi informasi yang dimiliki seseorang dan juga akan lebih mudah untuk melakukan berbagi pengetahuan antar masyarakat. Berdasarkan pengamatan saya di Desa Tateli khususnya kantor kecamatan Mandolang masih kurangnya pengetahuan dan kapabilitas teknologi informasi. Karena masih banyak pegawai yang belum terlalu paham dengan teknologi jaman sekarang seperti teknologi-teknologi untuk mempercepat pekerjaan seperti menggunakan excel untuk mempercepat pekerjaan. Kapabilitas teknologi didefinisikan sebagai kemampuan untuk memobilisasi dan menyebarkan sumber daya berbasis TI secara bersama-sama atau dalam hubungannya dengan sumber daya dan kemampuan lainnya.

Kapabilitas ialah kemampuan mengeksplorasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Robbins dan Judge (2014) menjelaskan bahwa "Tingkat kerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai".

Teknologi informasi tentunya memberikan dampak yang baik bagi kemajuan organisasi karena hampir semua tempat kerja menggunakan atau memanfaatkan teknologi informasi. Kegiatan yang dilakukan dengan menggunakan teknologi informasi akan membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, efektif dan efisien. Sutabri (2014) menjelaskan "Teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan".

Untuk mengelola suatu organisasi, manajemen pengetahuan sangat penting dalam strategi, agar pengetahuan didistribusikan kepada orang yang tepat sehingga dapat saling berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kinerja SDM. Penginderaan terjadi melalui panca indera, yaitu: penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan penting bagi sumber daya manusia karena dengan pengetahuan, manusia dapat memanfaatkan teknologi informasi dengan baik. Pengetahuan ini diisi dengan bagaimana menggunakan semua teknologi informasi kompleks yang ada.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah Kapabilitas Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia
2. Untuk mengetahui apakah Kapabilitas Teknologi Informasi berpengaruh terhadap inovasi kerja
3. Untuk mengetahui apakah Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja Sumber daya manusia

4. Untuk mengetahui apakah Berbagi Pengetahuan berpengaruh terhadap inovasi kerja
5. Untuk mengetahui apakah Kinerja SDM berpengaruh terhadap Inovasi Kerja.
6. Untuk mengetahui apakah Kapabilitas Teknologi Informasi melalui kinerja Sumber Daya Manusia Berpengaruh terhadap inovasi kerja.
7. Untuk mengetahui apakah Berbagi Pengetahuan melalui kinerja Sumber Daya Manusia Berpengaruh terhadap inovasi kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kapabilitas Teknologi Informasi**

Kapabilitas teknologi informasi merupakan kemampuan teknologi informasi sebagai kemampuan perusahaan untuk memobilisasi dan menyebarkan sumber daya berdasarkan teknologi informasi dalam kombinasi atau penggabungan dengan sumber daya dan kemampuan – kemampuan lain (Nelson, 2006).

### **Berbagi Pengetahuan**

Berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi, atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya. Berbagi pengetahuan hanya dapat dilakukan bilamana setiap anggota memiliki kesempatan yang luas dalam menyampaikan pendapat, ide, kritikan dan komentarnya kepada anggota lainnya (Laosirihongthong, Prajogo, dan Adebanjo, 2014).

### **Kinerja SDM**

Kinerja sumber daya manusia adalah segala tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan oleh pekerja yang berhubungan dengan sifat, motif-motif, sikap, pengetahuan, dan keterampilannya untuk mencapai prestasi atau daya guna yang penting bagi organisasi. (Nelson, 2006).

### **Inovasi Kerja**

Inovasi dapat diimplementasikan dalam berbagai dimensi dan studi ini menapsirkan dua bentuk utama dari inovasi yaitu inovasi produk dan inovasi proses (Laosirihongthong, Prajogo, dan Adebanjo, 2014).

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Rumijati (2020) bertujuan untuk menguji peran knowledge sharing dan motivasi pada pengaruh learning organization terhadap kinerja. Penelitian diadakan di bidang layanan Telekomunikasi, khususnya Telkom dan Telkomsel. Sampel adalah semua karyawan di kedua perusahaan dengan jumlah sampel sebanyak 91 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis data menggunakan analisis jalur dengan metode Smart PLS3. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik penerapan learning organization akan meningkatkan kinerja karyawan, knowledge sharing dan motivasi; knowledge sharing akan meningkatkan kinerja karyawan, namun motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Knowledge sharing memiliki peran mediasi pada pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak memediasi pada pengaruh learning organization terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Simanjuntak dan Sitio (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh knowledge sharing dan employee engagement terhadap kepuasan kerja di Narma Toserba Narogong Bogor. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 97 responden. Metode penentuan sampel dengan sampel jenuh (sensus), sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah sama yaitu 97 responden. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif kausal. Metode analisis data adalah regresi linear berganda, dengan uji hipotesis parsial dan simultan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar  $0,234 = 23,4\%$  atau  $t_{hitung} 2,070 > t_{tabel} 1,985$  dan  $sig 0,041 < 0,05$ . Employee engagement secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar  $0,232 = 23,2\%$  atau  $t_{hitung} 2,207 > t_{tabel} 1,985$  dan  $sig 0,030 < 0,05$ . Knowledge sharing dan employee engagement secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi  $79,1\%$ , selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar  $20,9\%$  yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial employee engagement dominan mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian Kayfiyati dan Hadiprajitno (2022) bertujuan untuk menguji pengaruh kapabilitas teknologi informasi yang unggul pada perusahaan kinerja perusahaan tercatat di Bursa Efek Indonesia (IDC). Penelitian ini

merupakan penelitian kasus-kontrol model dimana sampel kasusnya adalah Top IT-TELCO Indonesia selama tahun 2018 hingga 2019 seluruh sampel contril (non IT-TELCO) adalah perusahaan-perusahaan pada sektor yang sama yang mempunyai aset hampir serupa. Lima puluh empat<sup>54</sup> perusahaan berada diperoleh yang sesuai dengan kriteria untuk dijadikan sampel penelitian. Regresi linier berganda diadopsi untuk menguji model hubungan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kapabilitas teknologi informasi yang unggul memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap perusahaan pertunjukan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Literatur*

### Hipotesis

- H1: Kapabilitas teknologi informasi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja sumber dayamanusia  
 H2: Kapabilitas teknologi informasi diduga berpengaruh positif terhadap inovasi kerja  
 H3: Berbagi pengetahuan diduga berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia  
 H4: Berbagi pengetahuan diduga berpengaruh positif terhadap inovasi kerja  
 H5: Kinerja sumber daya manusia diduga berpengaruh positif terhadap Inovasi Kerja  
 H6: Kapabilitas teknologi informasi melalui kinerja sumber daya manusia diduga berpengaruh positif terhadap mediasi inovasi kerja  
 H7: Berbagi Pengetahuan melalui kinerja sumber dayamanusia diduga berpengaruh positif terhadap mediasi inovasi kerja.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Asosiatif Kuantitatif yaitu mengukur asosiasi antara dua variable atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan untuk mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2018:11). Dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Kapabilitas Teknologi Informasi, Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia yang Di Mediasi Oleh Inovasi Kerja Pada Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandolang

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi adalah keseluruhan objek dalam penelitian, atau dapat dikatakan populasi adalah jumlah keseluruhan individu yang karakteristiknya akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018:215), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam Penelitian ini Populasi dari tempat penelitian yaitu 187 pegawai. Sample adalah perwakilan atau sebagian dari populasi, memiliki karakteristik dan deskripsi yang sama dan mewakili karakteristik dari seluruh populasi penelitian. Menurut Sugiyono (2018:81), sample ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi yang ada yaitu 40.

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data, yaitu :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium (Nasution, 2003:143).  
 Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian. Yaitu

data yang diperoleh dari responden melalui hasil kuesioner yang diajukan oleh peneliti.

2. Data Sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan (Nasution, 2003:143). Penelitian data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam penelitian, karena memiliki tujuan untuk memperoleh data. Menurut Sugiyono (2018), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Prosedur pengumpulan data dapat juga diartikan sebagai suatu usaha untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Kapabilitas Teknologi Informasi (X1)	Kapabilitas TI sebagai kemampuan organisasi untuk memobilisasi dan menyebarkan sumber daya berbasis TI secara bersama-sama atau dalam kombinasi dengan sumber daya dan kapabilitas lainnya (Nasution, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Infrastruktur</li> <li>- Sumber Daya Manusia</li> <li>- Kemampuan Manajerial</li> </ul>
Berbagi Pengetahuan (X2)	Knowledge sharing merupakan suatu proses sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi antar individu atau antar organisasi melalui metode atau media yang beragam (Nasution, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengetahuan baru tentang pekerjaan</li> <li>- Informasi baru tentang pekerjaan</li> <li>- Perhatian kepada pekerja</li> <li>- Pengalaman baru tentang pekerjaan</li> </ul>
Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)	Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas</li> <li>- Kuantitas</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Efektifitas</li> <li>- Kemandirian</li> </ul>
Inovasi Kerja (Z)	Inovasi adalah ide, hal praktis, metode, kebiasaan, barang buatan manusia yang dirasakan atau dialami sebagai sesuatu yang baru bagi seseorang atau sekelompok orang/ masyarakat (Sugiyono, 2018).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>idea exploration</i> (karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah);</li> <li>- <i>idea generation</i> (karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru</li> <li>- <i>idea championing</i> (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya); dan</li> <li>- <i>idea implementation</i> (karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan).</li> </ul>

### Teknik Analisis Data

Mengacu pada data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan program SPSS. Berikut ini alat

pengukuran analisis data yang menggunakan analisis jalur (Path Analysis) untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Persamaan 1

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.663	3.083		1.512	.139
	Kapabilitas Teknologi Informasi	.366	.124	.392	2.951	.005
	Berbagi Pengetahuan	.657	.202	.432	3.250	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Sumber Daya Manusia

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS, 2023

Kriteria pengujian :

Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka berkesimpulan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Data :

1. Diketahui nilai signifikansi variabel Kapabilitas Teknologi Informasi sebesar 0,005 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Kapabilitas Teknologi Informasi berpengaruh signifikan (positif) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Artinya H1 diterima.
2. Diketahui nilai signifikansi variabel Berbagi Pengetahuan sebesar 0,002 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Berbagi Pengetahuan berpengaruh signifikan (positif) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Artinya H3 diterima.

#### Persamaan 2

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.084	2.254		3.586	.001
	Kapabilitas Teknologi Informasi	.125	.124	.204	3.137	.012
	Berbagi Pengetahuan	.549	.127	.824	3.918	.000
	Kinerja Sumber Daya Manusia	.456	.117	.716	3.908	.000

a. Dependent Variable: Inovasi Kerja

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS, 2023

Analisis Data :

1. Diketahui nilai signifikansi variabel Kapabilitas Teknologi Informasi sebesar 0,012 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Kapabilitas Teknologi Informasi berpengaruh signifikan (positif) terhadap Inovasi Kerja. Artinya H2 diterima.
2. Diketahui nilai signifikansi variabel Berbagi Pengetahuan sebesar 0,000 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Berbagi Pengetahuan berpengaruh signifikan (positif) terhadap Inovasi Kerja. Artinya H4 diterima.
3. Diketahui nilai signifikansi variabel Kinerja SDM sebesar 0,005 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Kinerja SDM berpengaruh signifikan (positif) terhadap Inovasi Kerja. Artinya H5 diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kapabilitas Teknologi Informasi terhadap Kinerja SDM di Kecamatan Mandolang

Untuk menjawab rumusan masalah yang pertama yaitu pengaruh Kapabilitas Teknologi Informasi terhadap Kinerja SDM di Kecamatan Mandolang dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ . Sehingga menyatakan ada

pengaruh yang signifikan (positif) pada variabel Kapabilitas Teknologi Informasi terhadap Kinerja SDM di Kecamatan Mandolang. Artinya bahwa variabel Kapabilitas Teknologi Informasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya Kinerja SDM di Kecamatan Mandolang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Kapabilitas Teknologi Informasi semakin besar pula Kinerja SDM di Kecamatan Mandolang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martono (2023) yang mendapat hasil bahwa kapabilitas teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Rita Rahayu (2020) bertolakbelakang dengan penelitian ini yang mendapat hasil bahwa kapabilitas teknologi informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan maupun terhadap nilai perusahaan.

### **Pengaruh Kapabilitas Teknologi Informasi terhadap Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang**

Untuk menjawab rumusan masalah yang kedua yaitu pengaruh Kapabilitas Teknologi Informasi terhadap Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang dengan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$ . Sehingga menyatakan ada pengaruh yang signifikan (positif) pada variabel Kapabilitas Teknologi Informasi terhadap Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang. Artinya bahwa variabel Kapabilitas Teknologi Informasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Kapabilitas Teknologi Informasi semakin besar pula Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martono (2023) yang mendapat hasil bahwa kapabilitas teknologi informasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja.

### **Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja SDM di Kecamatan Mandolang**

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga yaitu pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja SDM di Kecamatan Mandolang dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ . Sehingga menyatakan ada pengaruh yang signifikan (positif) pada variabel Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja SDM di Kecamatan Mandolang. Artinya bahwa variabel Berbagi Pengetahuan memberikan pengaruh yang signifikan (positif) terhadap tinggi rendahnya Kinerja SDM di Kecamatan Mandolang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Berbagi Pengetahuan semakin besar pula Kinerja SDM di Kecamatan Mandolang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmiansyah (2014) yang mendapat hasil bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang**

Untuk menjawab rumusan masalah yang keempat yaitu pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga menyatakan ada pengaruh yang signifikan (positif) pada variabel Berbagi Pengetahuan terhadap Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang. Artinya bahwa variabel berbagi pengetahuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Berbagi Pengetahuan semakin besar pula Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmiansyah (2019) yang mendapat hasil bahwa berbagi pengetahuan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja

### **Pengaruh Kinerja SDM terhadap Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang**

Untuk menjawab rumusan masalah yang kelima yaitu pengaruh Kinerja SDM terhadap Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga menyatakan ada pengaruh yang signifikan (positif) pada variabel Kinerja SDM terhadap Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang. Artinya bahwa variabel Kinerja SDM memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tinggi rendahnya Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Kinerja SDM semakin besar pula Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martono (2023) yang mendapat hasil bahwa Kinerja SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi kerja.

### **Pengaruh Kapabilitas Teknologi Informasi Melalui Kinerja SDM terhadap Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang**

Untuk menjawab rumusan masalah yang keenam Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa hasil yang didapat dari hasil sobel test yaitu  $0,018 < 0,05$  yang artinya Kapabilitas Teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja SDM melalui inovasi kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martono (2023) yang mendapat hasil bahwa Pengaruh kapabilitas teknologi informasi terhadap kinerja SDM melalui inovasi kerja Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa untuk pengaruh kapabilitas teknologi informasi dengan inovasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja SDM adalah positif dan

signifikan, hal ini dapat disimpulkan bahwa kapabilitas teknologi informasi mampu menjadi pemicu dan pendorong untuk berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kinerja SDM yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

### **Pengaruh Berbagi Pengetahuan Melalui Kinerja SDM terhadap Inovasi Kerja di Kecamatan Mandolang**

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketujuh berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa hasil yang didapat dari hasil sobel test yaitu  $0,012 < 0,05$  yang artinya Berbagi pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja SDM melalui inovasi kerja. maka berkesimpulan bahwa Berbagi Pengetahuan melalui Kinerja SDM berpengaruh secara signifikan (positif) terhadap Inovasi Kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Martono (2023) yang mendapat hasil bahwa Pengaruh berbagi pengetahuan terhadap kinerja SDM melalui inovasi kerja Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM melalui inovasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa berbagi pengetahuan dapat mendorong pegawai untuk melakukan inovasi kerja dan meningkatkan kinerja SDM guna mempercepat penyelesaian pekerjaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kapabilitas Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber Daya Manusia
2. Kapabilitas Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap inovasi kerja
3. Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja Sumber daya manusia
4. Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap inovasi kerja
5. Kinerja sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap Inovasi Kerja.
6. Kapabilitas Teknologi Informasi melalui kinerja Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap inovasi kerja.
7. Berbagi Pengetahuan melalui kinerja Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap inovasi kerja.

### **Saran**

1. Penelitian ini berguna untuk penelitian selanjutnya dan semoga yang menjadi objek di penelitian ini menjadi lebih baik kedepannya.
2. Semoga kedepannya lebih banyak diadakan sosialisasi tentang teknologi informasi agar masyarakat bisa lebih memiliki kapabilitas teknologi informasi yang lebih bagus dari sebelumnya.
3. Semoga kedepannya lebih banyak diadakan lomba dalam bidang pendidikan umum untuk memacu masyarakat lebih banyak mencari tahu sesuatu hal yang baru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Firmaiansyah, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No. 1. <https://core.ac.uk/download/pdf/230760645.pdf>. Diakses pada 3 Agustus 2023
- Kayfiyati, H.A., & Hadiprajitno, P.T.B. (2022). Hubungan Kapabilitas Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018 dan 2019). *Diponegoro Journal of Accounting*, Vol. 11, No. 4. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/35043>. Diakses pada 3 Agustus 2023
- Laosirihongthong, T., Prajogo, D. I., & Adebano, D. (2014). The Relationships Between Firm's Strategy, Resources And Innovation Performance: Resources-Based View Perspective. *Production Planning & Control*, 25(15), 1231 – 1246. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09537287.2013.819593>. Diakses pada 25 September 2023
- Nasution, S. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung : Tarsito,
- Nelson R. (2006). *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Cambridge: Harvard University Press

- Martono, A. (2023). Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inovasi Kerja (Studi Kasus Pada Rsud Kajen Kabupaten Pekalongan). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(1), 12-30. <https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/jitpm/article/view/374>. Diakses pada 22 Agustus 2023
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Buku Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi ke-1. Alih bahasa D. Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumijati, A. (2020). Peran Knowledge Sharing Dan Motivasi Pada Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 226-245. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/4228>. Diakses pada 9 September 2023
- Sapruni, S. (2015). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Mewujudkan Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Poso. *Jurnal Administratie*, Vol. 1, No. 04. <https://ojs.unsimar.ac.id/index.php/administratie/article/view/105>. Diakses pada 27 Juli 2023
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/60>. Diakses pada 11 September 2023
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutabri, T. (2014). *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi

