



# HULONDALO

JURNAL ILMU PEMERINTAHAN DAN ILMU KOMUNIKASI

Available online <https://ejurnal.unisan.ac.id/index.php/jipik/index>

## Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Variabel Inovasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Gorontalo

### *The Effect of Knowledge Management on Employee Performance Mediated by Innovation Variables at the Gorontalo Regional Development Planning Agency*

Mutiarahmawati Putri Mooduto<sup>1\*</sup>, Rosman Ilato<sup>2</sup>, Zuchri Abdussamad<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Jurusan Administrasi Publik, Universitas Negeri Gorontalo  
mzkvhd@gmail.com\*, rosmanilato@ung.ac.id, zuchriabdussamad@ung.ac.id

#### Abstrak

Knowledge management merupakan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengumpulkan, mengorganisir, mengelola, dan mendistribusikan pengetahuan yang dimiliki oleh individu dan organisasi.. Knowledge management juga mencakup kegiatan pembelajaran organisasi, penyebaran informasi, serta pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo, penerapan knowledge management dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional, kemampuan adaptasi, dan inovasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di sektor perencanaan dan pembangunan daerah. Capaian kinerja organisasi dihasilkan oleh peran pegawai yang memainkan peranan penting dalam roda organisasi. Maka secara kasar, capaian kinerja organisasi yang rendah dapat pula menggambarkan capaian kinerja pegawai. Hal ini berarti adanya capaian kinerja yang dibawah target oleh BAPPEDA Kota Gorontalo merepresentasikan adanya kinerja pegawai yang relative dibawah dari target capaian secara individu. Penelitian ini dilakukan menggunakan Struktural *Equation Modelling* dengan pendekatan *Partial Least Square* dengan tujuan mengetahui pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Variabel Inovasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan ukuran sampel sebanyak 58 responden yang merupakan pegawai di lingkungan BAPPEDA Kota Gorontalo. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Knowledge management yang ada di Badan Perencanaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo berpengaruh positif sebesar 0.525 terhadap kinerja pegawai. (2) Variabel inovasi berpengaruh positif sebesar 0.149 terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Gorontalo dan (3) Variabel inovasi tidak dapat memediasi hubungan antara knowledge management dan kinerja pegawai dengan efek langsung sebesar 0.525 yang lebih besar dari efek tidak langsung 0.079.

**Kata kunci:** knowledge management; kinerja pegawai; inovasi

#### Abstract

*Knowledge management is a systematic approach to collecting, organizing, managing and distributing knowledge owned by individuals and organizations. Knowledge management also includes organizational learning activities, dissemination of information, as well as the development and utilization of knowledge in improving organizational performance. In the context of the Gorontalo City Regional Development Planning Agency, the application of knowledge management can help increase operational efficiency, adaptability and innovation in facing changes that occur in the regional planning and development sector. Organizational performance is produced by the role of employees who play an important role in the organization. So roughly speaking, low organizational performance achievements can also describe employee performance achievements. This means that there is a performance achievement that is below the target by the Gorontalo City BAPPEDA, representing the existence of employee performance that is relatively below the individual achievement target. This research was conducted using Structural Equation Modeling with a Partial Least Square approach with the aim of determining the influence of Knowledge Management on Employee Performance which is mediated by the Innovation Variable. The sampling technique used saturated sampling with a sample size of 58 respondents who were employees within BAPPEDA Gorontalo City. Data collection techniques use questionnaires, interviews and documentation. The research results show that (1) Management knowledge in the Gorontalo City Regional Development Planning Agency has a positive effect of 0.525 on employee performance. (2) The innovation variable has a positive effect of 0.149 on employee performance at the Gorontalo City Regional Development Planning Agency (Bappeda) and (3) The innovation variable cannot mediate the relationship between knowledge management and employee performance with a direct effect of 0.525 which is greater than the indirect effect. 0.079..*

**Keywords: knowledge management; employee performance; inovasion**

## I. PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo (BAPPEDA) Kota Gorontalo) merupakan salah satu lembaga pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam perencanaan dan pengembangan pembangunan. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam merumuskan kebijakan pembangunan daerah, BAPPEDA Kota Gorontalo perlu memastikan bahwa kinerja pegawai perlu dipandang penting baik kuantitas maupun kualitas untuk meningkatkan kualitas perencanaan dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan publikasi laporan kinerja BAPPEDA Kota Gorontalo tahun 2022, dari empat indikator capaian kerja hanya satu indikator yang mencapai target yang ditetapkan. Pengukuran target kinerja dari sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh BAPPEDA Kota Gorontalo dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja. Hasil pengukuran kinerja di BAPPEDA Kota Gorontalo pada tahun 2022 ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1 Capaian Kinerja BAPPEDA Kota Gorontalo 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1	Meningkatnya kualitas perencanaan, penelitian pembangunan daerah	Persentase indikator kinerja sasaran daerah dalam RPJMD yang mencapai target	97%	85.3%
2	Meningkatnya Kinerja Pelayanan OPD	Hasil Survei IKM	92%	89.09%
		Nilai LKIP	77%	66.94%
		Persentase Hasil Temuan yang ditindak lanjuti	70%	80%

Tabel 1 menunjukkan bahwa capaian kinerja di tahun 2022 masih belum mencapai target rata-rata. Capaian kinerja organisasi dihasilkan oleh peran pegawai yang memainkan peranan penting dalam roda organisasi. Maka secara kasar, capaian kinerja organisasi yang rendah dapat pula menggambarkan capaian kinerja pegawai. Hal ini berarti adanya capaian kinerja yang dibawah target oleh BAPPEDA Kota Gorontalo merepresentasikan adanya kinerja pegawai yang relative dibawah dari target capaian secara individu.

Kinerja adalah ukuran mengenai produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tugas-tugas dan pekerjaannya, bagaimana karyawan telah berkontribusi bagi kemajuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Rivai 2020), mengemukakan kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu output dan kehadiran di tempat kerja. Menurut Tamarindang et al., (2017) Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan.

Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan dan kinerja perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu jika kinerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Definisi kata kinerja berasal dari kata job performance atau disebut juga prestasi kerja maupun prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan, Moehariono dalam (Widyastuti and Rahardja 2018).

Knowledge management merupakan suatu pendekatan yang sistematis untuk mengumpulkan, mengorganisir, mengelola, dan mendistribusikan pengetahuan yang dimiliki oleh individu dan organisasi (Gusdevi and Sumarni 2019). Knowledge management juga mencakup kegiatan pembelajaran organisasi, penyebaran informasi, serta pengembangan dan pemanfaatan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo, penerapan knowledge management dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional, kemampuan adaptasi, dan inovasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di sektor perencanaan dan pembangunan daerah.

Pengaruh knowledge management terhadap kinerja organisasi telah menjadi topik yang menarik bagi penelitian dan praktik organisasi pemerintahan. Penelitian oleh Lestari (2019) menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengelola pengetahuan dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan mengelola pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, meningkatkan produktivitas, mempercepat inovasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan.

Inovasi merupakan elemen kunci dalam perkembangan organisasi modern. Perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat mendorong organisasi untuk terus berinovasi guna menjaga keunggulan kompetitif. Inovasi dapat mencakup pengembangan produk baru, proses produksi yang efisien, implementasi teknologi baru, serta perbaikan dalam sistem manajemen dan operasional organisasi (Lestari 2019). Menurut Muharam, (2017) Organisasi yang mampu menciptakan inovasi yang berkelanjutan memiliki potensi untuk mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pesaingnya.

Inovasi menjadi kunci penting dalam menghadapi tantangan pembangunan yang semakin kompleks dan dinamis. Dengan mengadopsi inovasi, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo dapat mengembangkan pendekatan baru, strategi, dan metode yang lebih efisien dalam perencanaan pembangunan. Adanya inovasi dapat memungkinkan untuk menghasilkan rencana pembangunan yang lebih berorientasi pada kebutuhan masyarakat, mempercepat implementasi program, dan mencapai hasil yang lebih optimal.

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi (Puryantini, Arfati, and Tjahjadi 2017). Kinerja pegawai mencakup berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kepatuhan terhadap prosedur, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Kinerja pegawai yang tinggi akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Dumbi, Arman, and Dunggio 2022; Dunggio 2020; Lemu, Mohamad Rifaldi S, Arman, Dunggio 2022; Ma'ruf, P. ., Sakir, M., & Bau 2021; Rahmat Agus Triharto Mokodompit;

Marten Nusi; Swastiani Dunggio 2022; Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara 2021; Sucipto Kadir; Swastiani Dunggio; Gaffar 2023).

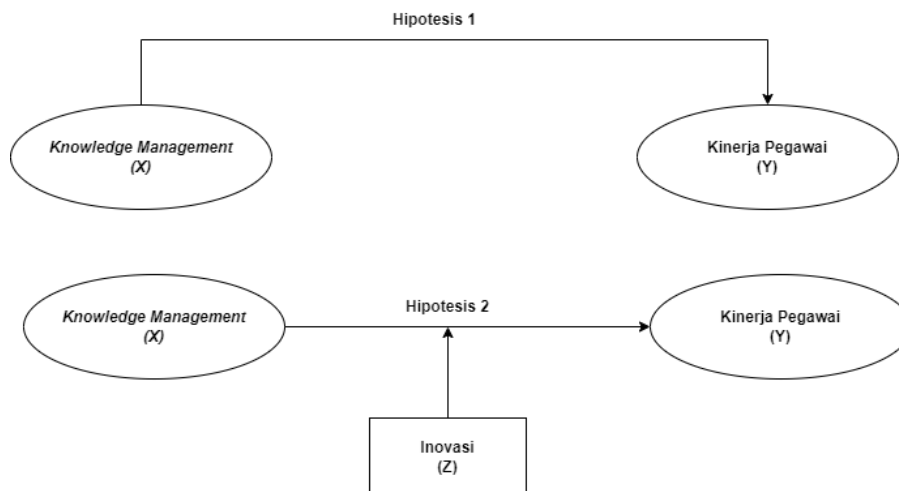
Terdapat dugaan bahwa inovasi memainkan peran penting dalam memediasi pengaruh knowledge management terhadap kinerja organisasi. Diduga pula bahwa Inovasi dapat menjadi saluran untuk mengaplikasikan pengetahuan yang dikelola secara efektif ke dalam praktik organisasi yang menghasilkan peningkatan kinerja. Dengan menerapkan inovasi dalam berbagai aspek operasional Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo, seperti perencanaan, pengembangan dan pelayanan publik, diharapkan kinerja organisasi dapat meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang menyeluruh untuk memahami bagaimana variable inovasi dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara knowledge management dan kinerja organisasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo

## **II. METODE PENELITIAN**

Desain penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Desain penelitian kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Dalam hal ini, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara knowledge management terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh inovasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang merupakan suatu pendekatan yang menggunakan analisis data yang berbentuk angka atau memberikan tujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang dibahas (Riduwan 2018; Sugiyono 2012, 2014, 2016, 2018a, 2018b).

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo yang berjumlah 58 orang. Dengan menggunakan Teknik sampling jenuh yakni dimana seluruh populasi dijadikan sampel, Jumlah sample dalam penelitian ini adalah 58 orang hal ini diambil dengan mempertimbangkan ukuran populasi yang relative kecil. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi dan kuisioner.



Gambar 1 Desain Penelitian

Berdasarkan hipotesis dan rancangan penelitian, data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode analisis yang powerful karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmatori teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan atau untuk pengujian proposisi

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Gorontalo merupakan lembaga teknis daerah yang melaksanakan urusan perencanaan. Berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 27 Tahun 1980 dibentuk Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Selanjutnya ditindaklanjuti dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 185 Tahun 1980 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dan Tingkat II. Bappeda Kota Gorontalo memiliki visi “Terwujudnya BAPPEDA sebagai Lembaga Perencana, Penelitian dan Pengembangan yang professional dalam rangka mengakselerasi pembangunan Kota Gorontalo” Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 5, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variable laten. Pengujian validitas juga harus memenuhi nilai statistic dari AVE. AVE atau “Average Variance Extracted” adalah metrik yang digunakan untuk mengevaluasi validitas konvergen dari suatu konstruk dalam model Structural Equation Modeling (SEM). Nilai AVE menunjukkan rata-rata varians yang dijelaskan oleh indikator-indikator dari suatu konstruk. Sebagai aturan umum, nilai AVE seharusnya lebih besar dari 0,5, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara rata-rata mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari konstruk.

Tabel 2 Hasil pengujian multikolinieritas

Model	VIF
Inovasi -> Kinerja Pegawai	1.391
KM -> Inovasi	1.000
KM -> Kinerja Pegawai	1.391

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2023)

Hasil pengujian nilai AVE ditunjukkan pada tabel 3 berikut.

Tabel 3 Perhitungan Nilai AVE

Variabel Laten	Average variance extracted (AVE)
Inovasi	0.612
KM	0.514
Kinerja Pegawai	0.792

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, nilai AVE dari seluruh variable laten memiliki nilai yang lebih dari 0.5 sehingga dapat dikatakan bahwa variable laten memenuhi validitas konvergen dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya. Pengujian validitas diskriminan dilakukan berdasar pada kriteria fornell-larcker sebagai berikut.

Tabel 4 Kriteria *Fornell-larcker*

Variabel	Inovasi	KM	Kinerja Pegawai
Inovasi	0.743		
KM	0.53	0.675	
Kinerja Pegawai	0.427	0.604	0.623

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa nilai variable Inovasi terhadap variable inovasi itu sendiri lebih dari nilai variable inovasi terhadap variable lainnya ( $0.743 > 0.53 > 0.427$ ), nilai variable KM terhadap variable KM itu sendiri lebih dari variable lainnya ( $0.675 > 0.604$ ) sehingga berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini valid secara diskriminan. Untuk menguji konsistensi tiap butir indicator, dilakukan pengujian reabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasil pengujian reabilitas ditunjukkan pada tabel 5 berikut.

Tabel 5 Pengujian reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
Inovasi	0.521
KM	0.642
Kinerja Pegawai	0.733

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 5, terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha lebih dari 0.5 sehingga ketiga variabel dapat diasumsikan reliabel untuk dapat digunakan.

*Goodness of Fit* atau kecocokan model adalah ukuran statistik untuk mengukur apakah model penelitian yang digunakan cocok dengan metode yang digunakan.

Tabel 6 *Goodness of Fit*

Keterangan	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0.041	0.041
NFI	0.843	0.843

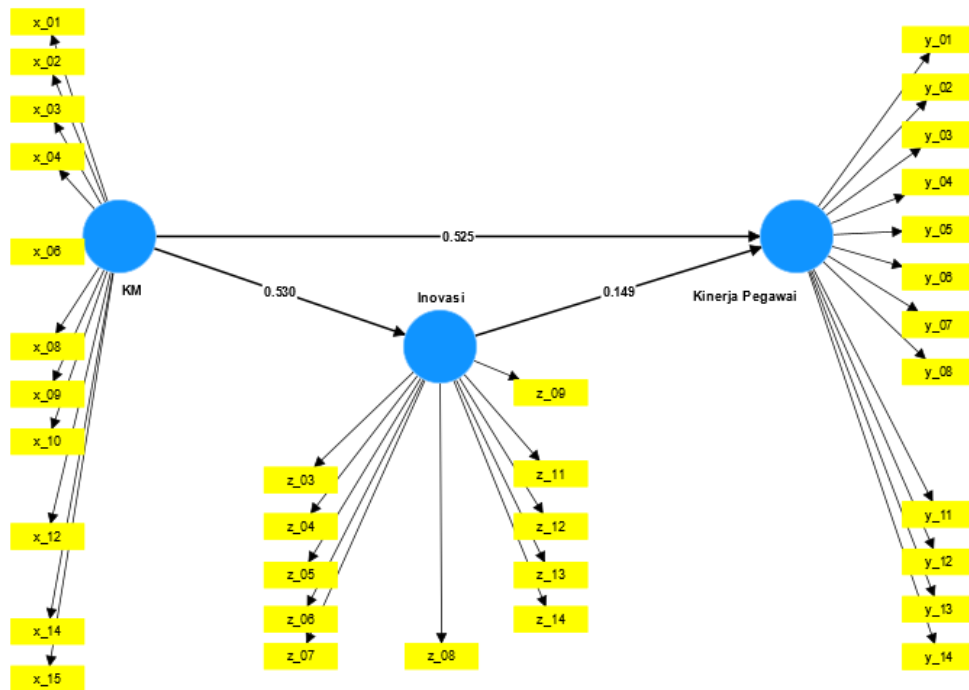
Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 6, terlihat bahwa nilai SRMR atau Standardized Root Mean Square Residual sebesar 0.041 artinya nilai SRMR menunjukkan nilai yang kurang dari 0.1 dalam kriteria kecocokan model yang ditetapkan. Nilai NFI atau Normed Fit Index sebesar 0.843 menunjukkan bahwa kecocokan model sebesar 84.3% sehingga model yang digunakan fit.

Desain penelitian ini menggunakan variabel eksogen yang dinotasikan X adalah variabel Knowledge Management, variabel endogen yang dinotasikan Y adalah kinerja pegawai dan variabel mediator yang dinotasikan Z adalah inovasi. Berdasarkan model, terlihat nilai Path Koefisien Knowledge Management sebesar 0.530 terhadap Inovasi dan Inovasi sebesar 0.149 terhadap Kinerja Pegawai serta Knowledge Management sebesar 0.525 terhadap Kinerja Pegawai hal ini dapat diartikan sebagai berikut .

1. Pengaruh langsung Variabel Knowledge Management terhadap Variabel Inovasi adalah sebesar 0,530 yang artinya jika KM meningkat satu satuan unit maka Inovasi dapat meningkat sebesar 53%. Pengaruh ini bersifat positif.
2. Pengaruh langsung variable Knowledge Management terhadap variable Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,525 yang artinya jika Knowledge Management meningkat satu satuan unit maka Kinerja Pegawai dapat meningkat sebesar 52.5%. Pengaruh ini bersifat positif.
3. Pengaruh langsung variable Inovasi terhadap variable Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,149 yang artinya jika Inovasi meningkat satu satuan unit

maka Kinerja Pegawai dapat meningkat sebesar 14.9%. Pengaruh ini bersifat positif. Model dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. Diagram penelitian

Hasil analisis bootstrapping juga menunjukkan bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 7 Bootstrapping**

Model	Original sample (O)	P values
Inovasi -> Kinerja Pegawai	0.149	0.008
KM -> Inovasi	0.53	0.029
KM -> Kinerja Pegawai	0.525	0.031

Sumber : Hasil Olahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 7, maka dapat disusun persamaan untuk besar pengaruh sebagai berikut.

- Variabel Knowledge Management terhadap kinerja pegawai melalui variable inovasi  

$$Kinerja\ Pegawai = 0.525 \times KM + 0.149 \times Inovasi + \varepsilon$$
- Variabel Knowledge Management terhadap Inovasi  

$$Inovasi = 0.53 \times KM$$

Relevansi prediksi Knowledge Management melalui Inovasi terhadap Kinerja Pegawai atau Knowledge Management melalui Inovasi terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan nilai Q Square adalah sebesar  $0,57 > 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Knowledge Management melalui Inovasi relevan digunakan sebagai predictor secara bersama-sama terhadap konstruk Kinerja Pegawai sebagai variabel endogen.

Berdasarkan hasil pengujian dapat dihasilkan bahwa dengan SEM menggunakan pendekatan *Partial Least Square*, hipotesis ( $H_{01}$ ) yang diajukan diterima sehingga Variabel Knowledge Management memiliki pengaruh positif yang signifikan sebesar 0.525 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan Knowledge Management diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.

Knowledge Management didefinisikan sebagai pendekatan pendekatan sistemik yang membantu muncul dan mengalirnya informasi dan knowledge kepada orang yang tepat pada saat yang tepat untuk menciptakan nilai. Knowledge management dalam penelitian ini indikatornya adalah pemahaman, motivasi, dukungan yang diterima, kesesuaian dan hubungan pegawai (hirarki). Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Gorontalo telah menerapkan Knowledge Management (KM) dalam operasionalnya<sup>1</sup>. KM dianggap memiliki peran penting dalam membantu meningkatkan efektivitas Bappeda karena dapat mendorong penggunaan pengetahuan sebelumnya untuk meningkatkan kualitas proses pengambilan keputusan.

Selain itu, Bappeda Kota Gorontalo juga telah melakukan berbagai kegiatan yang mencerminkan penerapan KM. Misalnya, dengan menyelenggarakan kegiatan Outlook Pembangunan 2022 Menuju 2023 Kota Gorontalo. Kegiatan ini diawali dengan talkshow, yang menghadirkan Wali Kota Gorontalo. Ini menunjukkan bahwa Bappeda berkomitmen untuk berbagi pengetahuan dan informasi tentang pembangunan daerah kepada masyarakat selain penyelenggaraan pembagian informasi yang sistematis antar pegawai.

Knowledge management di Bappeda Kota Gorontalo dapat ditingkatkan, dimana sistem management belum menggunakan pendekatan teknologi dalam proses transfer informasi. Selain itu, beberapa perbaikan perlu dilakukan guna meningkatkan Knowledge management, dimana knowledge management harusnya dapat dipandang sebagai asset organisasi. Hal ini sesuai dengan Puryantini et al., (2017) yang menyatakan bahwa Knowledge management sebagai salah satu komoponen asset dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Ferdian & Devita (2020) dan Adzima & Sjahruddin (2019) yang menyatakan bahwa knowledge management berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelusuran penulis, tidak ditemukan hasil penelitian yang berbeda dengan kesimpulan pada penelitian ini. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variable inovasi berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara knowledge management dan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruh sebesar 0.079 Sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak maka kesimpulan di atas terbukti secara statistic inovasi

tidak dapat memediasi hubungan antara knowledge management terhadap kinerja pegawai.

Knowledge Management (KM) dan Inovasi memiliki hubungan yang erat dalam organisasi dalam hal ini di Bappeda Kota Gorontalo. KM adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, mendokumentasikan, dan mendistribusikan pengetahuan yang relevan kepada setiap anggota organisasi. KM melibatkan penciptaan pengetahuan (knowledge creating), transfer pengetahuan (knowledge transfer), dan penanaman pengetahuan (knowledge embedding). Inovasi adalah proses menciptakan ide-ide baru dan menerapkannya dalam produk, proses, atau layanan. Inovasi dapat berupa inovasi proses atau inovasi produk.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa KM berpengaruh positif terhadap inovasi. Inovasi, baik itu inovasi proses maupun inovasi sistem, namun inovasi tidak dapat memediasi hubungan antara KM dan kinerja pegawai. Dengan demikian, KM dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui inovasi. Organisasi yang mampu mengelola pengetahuan dengan baik cenderung lebih inovatif, dan inovasi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian penting bagi Bappeda Kota Gorontalo untuk memprioritaskan KM dan inovasi dalam strateginya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puryantini et al., (2017), dalam penelitiannya dihasilkan bahwa inovasi tidak dapat memediasi hubungan antara knowledge management terhadap kinerja pegawai. Interpretasi terhadap hasil analisis dengan path koefisien. Interpretasi output menggunakan metode SEM PLS pada penelitian ini mengacu pada persamaan matematis Meilita et al., (2016) dan penerapannya dalam penelitian oleh Juliandi et al., (2023) dan Puryantini et al., (2017)

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan harus menjawab rumusan permasalahan yang telah disampaikan pada bagian awal secara singkat padat dan jelas. Pada bagian ini juga dapat ditambahkan saran untuk penelitian berikutnya. Kesimpulan dan saran disajikan dalam bentuk paragraf/naratif (bukan dalam bentuk *pointer/numbering*). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Knowledge management yang ada di Badan Perencanaan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Gorontalo berpengaruh positif sebesar 0.525 terhadap kinerja pegawai. Variabel inovasi berpengaruh positif sebesar 0.149 terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Gorontalo. Variabel inovasi tidak dapat memediasi hubungan antara knowledge management dan kinerja pegawai dengan efek langsung sebesar 0.525 yang lebih besar dari efek tidak langsung 0.079.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adzima, Fauzan, and Herman Sjahrudin. 2019. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai."
- Dumbi, R., A. Arman, and S. Dunggio. 2022. "Pengaruh Penerapan Good Governance Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bulila Kabupaten Gorontalo." *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan* 01(02):92–102.
- Dunggio, Swastiani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 7(1):1–9. doi: 10.37606/publik.v7i1.114.
- Ferdian, Ary, and Alya Rismi Devita. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(2):187–93.
- Gusdevi, Harya, and Tarsinah Sumarni. 2019. "Knowledge Management System Dalam Mengelola Informasi Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Pada P3M STT Bandung." *Naratif: Jurnal Nasional Riset, Aplikasi Dan Teknik Informatika* 1(2):13–22.
- Juliandi, Luvi, Fatkhurrahman Fatkhurrahman, Donal Devi Amdanata, Afrijal Afrijal, and Hadiyati Hadiyati. 2023. "Kepemimpinan Altruistik Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja: Peran Kepercayaan Pada Pemimpin Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Daya Saing* 9(1):1–8.
- Lemu, Mohamad Rifaldi S, Arman, Dunggio, Swastiani. 2022. "Hubungan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Banggai Laut The Relationship between Education and Training on Employee Performance in the Social Service of Banggai Laut Regency." *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan* 1(1):30–40.
- Lestari, Endah Rahayu. 2019. *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
- Ma'ruf, P. ., Sakir, M., & Bau, H. 2021. "Birokrasi Pelayanan Publik Di Kelurahan Talumolo Kecamatan Dumbo Raya Kota Gorontalo Public." *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi* 1(1):34–49.
- Meilita, Rosa Nur, Yuki Novia Nasution, and Memi Nor Hayati. 2016. "Structural Equation Modelling Dengan Pendekatan Partial Least Square." in *Prosiding Seminar Sains dan Teknologi FMIPA Unmul*. Vol. 1.
- Muharam, Dani Rahadian. 2017. "Penerapan Konsep Resources-Based View (RBV) Dalam Upaya Mempertahankan Keunggulan Bersaing Perusahaan." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 14(1):82–95.
- Puryantini, Navik, Rofikotul Arfati, and Bambang Tjahjadi. 2017. "Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi Di Organisasi Penelitian Pemerintah." *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia (BAKI)* 2(2):21–38.
- Rahmat Agus Triharto Mokodompit; Marten Nusi; Swastiani Dunggio. 2022. "Peran Pemerintah Dalam Perlindungan Dan Pemberdayaan Pasar Tradisional Di Kota Kotamobagu." *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan* 18–29.

- Ramdani, D., Razak, D. A. ., & Prahara, S. .. 2021. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo The." *Hulondalo Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Ilmu Komunikasi* 1(1):63–76.
- Riduwan. 2018. *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Ahmad. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):213–23.
- Sucipto Kadir; Swastiani Dunggio; Gaffar. 2023. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Gorontalo." *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan* 02(1):53–75.
- Sugiyono. 2012. *Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta cv.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018a. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2018b. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamarindang, Billy, Lisbeth Mananeke, and Merinda Pandowo. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado." *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5(2).
- Widyastuti, Nova, and Edy Rahardja. 2018. "Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)." *Diponegoro Journal of Management* 7(1):55–65.