

## PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KNOWLEDGE MANAGEMENT PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KERINCI YANG DIMEDIASI OLEH TRANSFER OF TRAINING

Ayu Esteka Sari<sup>1</sup>

<sup>1</sup>STIE Sakti Alam Kerinci, Sungai Penuh  
Email: [ayuesteka82@gmail.com](mailto:ayuesteka82@gmail.com)

### Abstract

*This study aims to determine the effect of Knowledge Sharing on Knowledge Management of Employees at the Regional Secretariat of Kerinci Regency, the effect of Transfer of Training on Knowledge Management of Employees at the Regional Secretariat of Kerinci Regency, the effect of Transfer of Training in moderating Knowledge Sharing on Knowledge Management at the Regional Secretariat of Kerinci Regency. The sample in this study were 112 respondents, who used a full sampling technique. Model technique using Structural Equation Model (SEM) using AMOS. Based on the results of the study, it can be concluded that the Hypothesis Testing of Knowledge Sharing on employee knowledge management at the Regional Secretariat of Kerinci Regency is the result of CR = 12.646 and P = 0.000. It was found that Knowledge Sharing has a positive and significant effect on employee knowledge management at the Regional Secretariat of Kerinci Regency and is acceptable. The magnitude of the influence of Knowledge Sharing on employee knowledge management at the Regional Secretariat of Kerinci Regency is 0.914 or 91.4% so that knowledge sharing support is needed to improve knowledge management.*

**Keywords:** Knowledge Sharing, Transfer of Training, Knowledge Management, Structural Equation Model (SEM), AMOS

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Knowledge Sharing terhadap Knowledge Management Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, pengaruh Transfer of Training terhadap Knowledge Management Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, pengaruh Transfer of Training dalam memoderasi Knowledge Sharing terhadap Knowledge Management di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 112 responden, yang menggunakan teknik penarikan full sampling. Teknik Model dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan AMOS. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengujian Hipotesis dari Knowledge Sharing Terhadap knowledge management pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci adalah dengan hasil CR = 12,646 dan P adalah = 0,000. Didapatkan bahwa Knowledge Sharin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap knowledge management pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci dapat diterima. Besarnya pengaruh dari Knowledge Sharing Terhadap knowledge management pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci adalah sebesar 0,914 atau 91,4% sehingga dibutuhkan adanya penunjang Knowledge Sharing untuk meningkatkan knowledge management.

**Kata kunci:** Knowledge Sharing, Transfer of Training, Knowledge Management, Structural Equation Model (SEM), AMOS

### PENDAHULUAN

Dalam manajemen pengetahuan (knowledge management), knowledge sharing merupakan salah satu bagian dari proses-proses manajemen pengetahuan. Dalam manajemen pengetahuan,

diharapkan jika seorang karyawan mempelajari sesuatu maka karyawan lainnya di dalam organisasi/perusahaan tersebut juga mengetahui atau mengerti apa yang dipelajari oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan knowledge sharing yang efektif supaya manajemen pengetahuan berhasil dijalankan dalam suatu organisasi/perusahaan. Knowledge sharing merupakan proses yang kompleks, yang terhubung dengan penciptaan dan penerapan pengetahuan (Castaneda & Durán, 2018). Pentingnya pengetahuan dalam organisasi tumbuh lebih besar dan mendapat perhatian lebih khusus selama beberapa tahun terakhir. Pengetahuan telah dilihat sebagai bagian dari elemen kunci bagi organisasi modern untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Diyakini bahwa peningkatan kinerja organisasi sangat terkait dengan proses pembelajaran individu dan transfer pengetahuan melewati Knowledge Sharing dan Transfer of Training yang dipelajari ke tempat kerja.

Manajemen pengetahuan (knowledge management) merupakan bentuk informasi bernilai tinggi yang bisa digunakan untuk mengambil keputusan dan menjadi dasar untuk bertindak. Setiap hari setiap orang berlutut dengan data-data dan informasi, namun data dan informasi bukanlah sebuah pengetahuan (knowledge) jika kita tidak bisa menciptakan nilai-nilai (value) dari pengetahuan-pengetahuan tersebut, oleh karena itu manajemen tentang pengetahuan inilah dibutuhkan untuk mengambil value dari pengetahuan.

Knowledge Sharing dapat dibagi menjadi dua bentuk, yaitu: [a] pengumpulan pengetahuan, yang merupakan proses di mana seseorang mendorong orang lain dalam organisasi untuk berbagi pengetahuan dan modal intelektual, dan [b] donasi pengetahuan, yang dimaksudkan sebagai kesadaran seseorang dalam organisasi untuk membagikan modal intelektualnya kepada orang lain dalam organisasi (Rahman, 2017).

Asumsi tentang orang-orang yang bekerja di dalam organisasi semakin menyesatkan. Ada gagasan yang menyatakan bahwa karyawan atau bawahan adalah mereka yang akan bertahan sepanjang waktu, bahwa mereka bergantung pada organisasi sebagai tempat mata pencaharian dan karier. Knowledge management dan knowledge worker adalah konsep yang telah mendapatkan arti penting yang didominasi oleh Komunikasi Informasi Teknologi. Dorongan dalam era globalisasi yang mendorong perusahaan menuju penggunaan sumber daya yang lebih efisien. Yang pertama adalah untuk menentukan peran dan karakteristik knowledge worker di organisasi modern.

Pegawai beraktifitas secara kreatif fan menciptakan inovasi-inovasi baru. Dengan ciri ciri yaitu haus belajar (*lifelong learner*), termasuk belajar dari pengalaman dan terus mengembangkan pengetahuannya sehingga kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi terus meningkat seiring dengan meningkatnya pengetahuan. Knowledge worker (Ciptagustia, 2014) dapat diidentifikasi sebagai pekerja yang aktivitasnya berhubungan dengan pengetahuan dapat mengsinergikan antara tacit knowledge dengan eksplisit knowledge. Pengetahuan yang didapat selama mengikuti pelatihan dapat meningkatkan profesionalitas dengan cara menerapkan apa yang telah didapat selama mengikuti pelatihan. Penerapan materi yang didapat selama mengikuti pelatihan disebut dengan *transfer of training* (Suzana et al., 2011).

Knowledge sharing merupakan hubungan antara komunikasi dan pendistribusian informasi, dimana sebuah pengetahuan berhubungan dengan mengetahui sebuah subjek yang secara terus menerus selalu bergerak didalam organisasi. Sehingga dengan adanya pegawai yang selalu mengembangkan knowledge Sharing dan menerapkan didalam budaya organisasi, hal ini akan menciptakan Knowledge Management didalam organisasi. Begitu juga halnya dengan Pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Dengan terciptanya Knowledge Sharing didalam organisasi yaitu di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, hal ini akan menciptakan Knowledge Management yang baik didalam organisasi. Selain terciptanya Knowledge Sharing yang baik dibutuhkan juga Transfer Of Training diantara para pegawai yang merupakan pendukung didalam terbentuknya pengelolaan Knowledge Management yang baik.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Knowledge sharing sebagai suatu proses dari unit kerja dalam sebuah organisasi untuk mengakses pengetahuan yang bermanfaat dari unit kerja lain yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Knowledge Sharing merupakan sebagai transmisi atau distribusi pengetahuan individu dalam sebuah organisasi. Berbagi pengetahuan adalah proses yang kompleks, yang terhubung dengan penciptaan dan aplikasi ilmu (Ardaneswari, 2016). Knowledge sharing sebagai aktivitas para individu saling bertukar pemikiran dan ilmu yang dimilikinya. Pada saat sekarang ini, kreasi dan aplikasi dari ilmu yang baru sangat penting untuk mempertahankan hampir pada keseluruhan bisnis. Knowledge sharing dibangun di atas hubungan antara pihak - satu memiliki

pengetahuan dan yang lain memperoleh pengetahuan (Al & Al, 2020). 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. Aktivitas-aktivitas tersebut hubungannya dapat dikatakan erat seiring peningkatan kemampuan setiap individu untuk dapat berinovasi. Beberapa ukuran yang dapat dikatakan sebagai kemampuan atau kapabilitas untuk berinovasi yaitu kemampuan untuk dapat mengintegrasikan, mengadaptasikan, dan juga mengatur seluruh dari keahlian, kompetensi, serta sumber daya. Peran perusahaan di dalam menekankan penerapan knowledge sharing bagi karyawannya merupakan hal yang sangat penting, karena melalui proses penerapan knowledge sharing, pengetahuan dapat disebarkan, diimplementasikan, dan juga dikembangkan (Ardaneswari, 2016). Putri & Raharso (2016) terdapat ada 3 yang dijadikan sebagai indikator dari knowledge sharing yaitu : Dukungan Pemimpin, Kepercayaan dan Kemampuan Belajar.

Proses transfer of training dapat dilaksanakan ketika pegawai mengerti dan memahami apa yang telah diajarkan dan didapatkan selama proses pelatihan dan mengimplementasikan pengetahuan tersebut kedalam lingkungan kerjanya. Holton menyebutkan bahwa sistem transfer seperti gabungan dari seluruh faktor yang ada di dalam diri individu itu (Harwaty S et al., 2019). Adanya pegawai yang terlatih tersebut, maka organisasi memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang berkualitas untuk diimplementasikan dalam lingkungan kerjanya sehingga dapat memberi kontribusi dalam meningkatkan hasil kerja dari individu dan pribadinya maupun kinerja organisasi kearah yang lebih baik, oleh karena itu diperlukan pula adanya dukungan dari pegawai untuk bisa saling berbagi pengetahuan atau yang dikenal dengan Knowledge Sharing dapat memberikan motivasi pegawai yang terlatih agar dapat menyalurkan keterampilannya (transfer of training) dilingkungan kerjanya sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat memberi pembelajaran pada rekan sekerja dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan hasil dari kerja organisasi. Transfer of training merupakan kemampuan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang sudah terlatih dan memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja untuk diterapkan dalam lingkungan kerja dan sekaligus dapat berbagi kepada sesama teman kerja. Transfer of Training dalam penelitian ini diukur dengan motivasi transfer,

dukungan pemimpin dan rekan sekerja serta dukungan sarana dan prasarana (Harwaty S et al., 2019).

Sebagai istilah "Manajemen Pengetahuan/Knowledge management (KM)" telah diterapkan pada spektrum kegiatan yang sangat luas dirancang untuk mengelola, bertukar, dan membuat atau meningkatkan asset intelektual dalam suatu organisasi. Tantangannya terletak pada kemampuan untuk menilai pengetahuan seseorang pengetahuan dan pastikan sepenuhnya dimanfaatkan, dan bahwa lingkungan diciptakan untuk mendorong orang untuk mengambil bagian dalam proses berbagi pengetahuan. Menurut Laudon (2010), Knowledge management adalah seperangkat proses bisnis yang dikembangkan dalam organisasi untuk menciptakan, menyimpan, memindahkan, dan menerapkan pengetahuan. Knowledge management berfungsi untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mempelajari lingkungan sekitar dan menerapkan pengetahuan dalam proses bisnisnya. Agar sebuah informasi menjadi sesuatu yang bernilai, kemudian tumbuh menjadi sebuah pengetahuan didalam organisasi atau perusahaan, maka dibutuhkannya suatu sistem atau konsep yang dikenal dengan Knowledge Management (Darudiato & Setiawan, 2013). Indikator Knowledge management (Aujirapongpan, Vadhanasindhu, Chandrachai, & Cooparat, 2010), adalah : Teknologi, Struktur organisasi dan Budaya organisasi.

Perumusan masalah yang dibuat yaitu sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara Knowledge Sharing terhadap Knowledge Management Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci?, 2) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan antara Transfer of Training terhadap Knowledge Management Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dan 3) Bagaimana peranan Transfer of Training dalam memoderasi Knowledge Sharing terhadap Knowledge Management di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci?.

Sedangkan perumusan hipotesis penelitian yang diajukan untuk menjawab rumusan masalahnya sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh secara signifikan Knowledge Sharing terhadap Knowledge Management Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, 2) Terdapat pengaruh secara signifikan Transfer of Training terhadap Knowledge Management Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, 3) Terdapat pengaruh secara signifikan dari Transfer of Training dalam memoderasi Knowledge Sharing terhadap Knowledge Management di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

## METODE PENELITIAN

Analisis Teknik Pengujian Model dalam penelitian ini menggunakan Stuctural Equation Model (SEM). Hasil dari penelitian ini dengan menggunakan Stuctural Equation Model (SEM) dengan menggunakan AMOS. Menurut Ghozali (2008) menyatakan bahwa kriteria utama dari pengujian keseluruhan model adalah pada perhitungan Chi Square (CMIN).

Populasi penelitian yang diambil yaitu keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang berjumlah 112 orang. Teknik penarikan sampel dilakukan secara sensus dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu daftar pertanyaan berupa kuesioner yang bersifat terstruktur.

Pengembangan model dalam penelitian ini berdasarkan pada konsep analisis data. Secara umum model penelitian ini terdiri dari variabel Knowledge Sharing, Transfer of Training dan Knowledge Management. Teknik Pengujian Model dalam penelitian ini menggunakan Stuctural Equation Model (SEM). SEM merupakan gabungan dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (factor analysis) yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan (simultaneous equation modeling) yang dikembangkan di ekonometrika. Penelitian ini menggunakan AMOS versi 21.00 untuk menganalisis hubungan struktural model yang diusulkan. Kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria goodness-of-fit. Beberapa indeks kesesuaian dan cut-off value-nya yang digunakan untuk menguji apakah sebuah model diterima atau ditolak. Penelitian membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu, sehingga analisis data adalah proses penyerdehanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modelling).

Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan hubungan antar variabel yang ditampilkan melalui critical ratio (c.r) dan nilai significance probability masing-masing hubungan antar variabel. Pengaruh signifikansi atau tidaknya diketahui dari P-value. Signifikansi ( $\alpha = \alpha$ ) yang digunakan yaitu 0,05. Jika P-value lebih keil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

## HASIL PENELITIAN

Structural Equation Model (SEM) adalah teknik statistik untuk menguji dan memperkirakan kausal hubungan dengan mengintegrasikan analisis faktor dan jalur. SEM dapat memeriksa serangkaian hubungan ketergantungan secara bersamaan. Ini sangat berguna dalam menguji teori itu berisi beberapa persamaan yang melibatkan hubungan ketergantungan. SEM adalah pengembangan dari General Linier Model (GLM) dengan regresi berganda sebagai bagian utamanya. SEM lebih andal, ilustratif dan kuat daripada teknik regresi saat memodelkan interaksi, nonlinier, kesalahan pengukuran, korelasi istilah kesalahan dan korelasi antara beberapa independen variabel (Elizar, Suripin, & Wibowo, 2017).

### 1. Pengujian Model

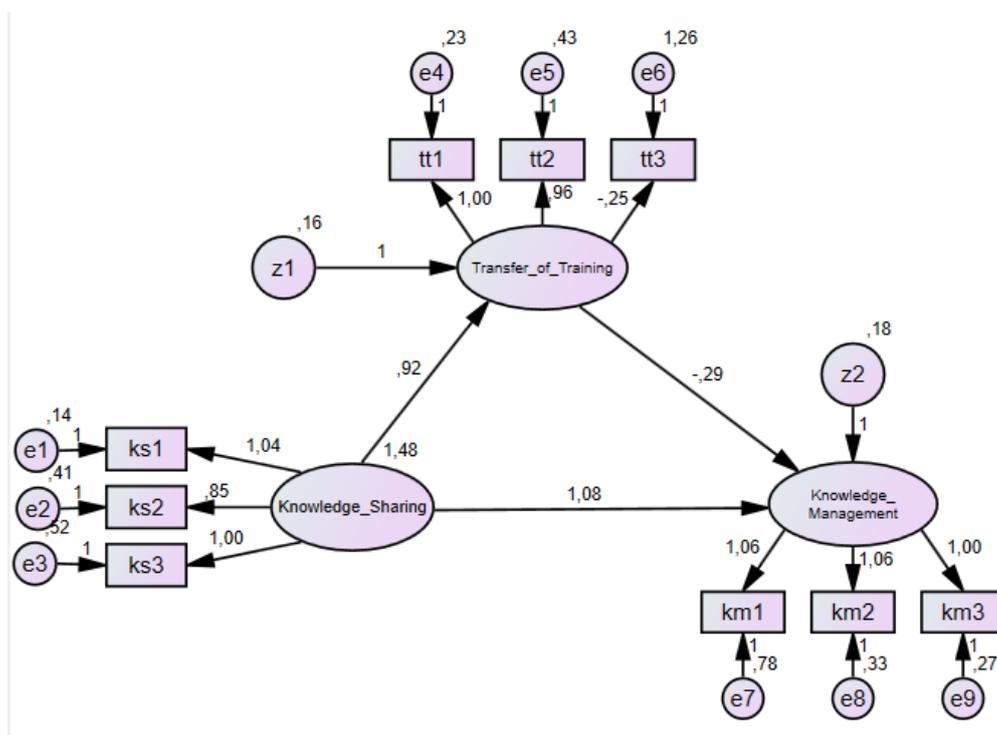
Pada Tabel di bawah ini bisa dilihat standar dari kriteria penerimaan dari Uji Model ketika menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling). Setelah pengembangan model berbasis teori dilakukan maka langkah berikutnya adalah menyusun diagram alur (path diagram).

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Model**

| No | Testing Fit   | Tingkat Kecocokan Yang Bisa Diterima                              |
|----|---|---|
| 1  | <i>Absolute Fit Indices</i><br>DF<br>X <sup>2</sup> /DF             | Diterima Jika Positif<br>Batas terendah 1,0, batas tertinggi 2,03 |
| 2  | <i>Incremental Fit Indices</i><br>- GFI<br>- AGFI<br>- TLI<br>- CFI | Nilai Berkisar 0-1, mendekati 1 semakin baik                      |
| 3  | <i>Incremental Fit Indices</i><br>- RMR<br>- RMSEA                  | <0,08   |
| 4  | <i>Parsimony Fit Indices</i>  |   |

|        |                    |
|--------|--------------------|
| - PNFI | Nilai Berkisar 0-1 |
| - PCFI |                    |

**Gambar 1**  
**Hasil Full Model-Structural Equation Model (SEM)**



Dengan hasil dari pengujian model adalah :

1. Absolute Fit Indices

- 1) Hasil dari DF adalah 24 yang dimaknai “diterima” dikarenakan bernilai positif
- 2) Hasil dari  $\chi^2/DF$  adalah 3, yang dimaknai “diterima” dikarenakan Batas terendah 1,0, batas tertinggi 3,857

2. Incremental Fit Indices

- 1) Hasil dari GFI = 0,854, AGFI = 0,725, TLI = 0,890 dan CFI = 0,927 yang dimaknai “diterima” dikarenakan berada pada kriteria Nilai Berkisar 0-1, mendekati 1 semakin baik
- 2) Hasil dari RMR = 0,069 yang dimaknai “diterima” dikarenakan berada pada kriteria < 0,08

### 3. Parsimony Fit Indices

Hasil dari PNFI = 0,603 dan PCFI = 0,618 yang dimaknai “diterima” dikarenakan berada pada kriteria Nilai Berkisar 0 -.1

Berdasarkan penjelasan dari hasil pengujian model di atas, dihasilkan bahwa Model pada penelitian ini bisa diterima.

## 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan perbandingan hasil dari Critical Ratio dan P. Dengan kriteria nilai dari Critical Ratio > 1,96 atau nilai P adalah di bawah 0,05. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Model**

|                      |     |                      | Estimate | S.E. | C.R.   | P    | Label |
|----------------------|-----|----------------------|----------|------|--------|------|-------|
| Transfer_of_Training | <-- | Knowledge_Sharing    | ,922     | ,073 | 12,646 | ***  | par_8 |
| Knowledge_Management | <-- | Transfer_of_Training | -,291    | ,322 | -,904  | ,366 | par_7 |
| Knowledge_Management | <-- | Knowledge_Sharing    | 1,079    | ,311 | 3,468  | ***  | par_9 |

Dari tabel di atas, hasil dari pengujian Hipotesis adalah :

1. Pengujian Hipotesis antara Knowledge Sharing Terhadap Transfer of Training adalah dengan hasil CR = 12,646 dan P adalah = 0,000. Dengan kesimpulan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Transfer of Training dapat diterima. Dikarenakan memenuhi kriteria dimana CR > 1,96 dan P < 0,05
2. Pengujian Hipotesis antara Transfer of Training Terhadap Knowledge Management adalah dengan hasil CR = -0,904 dan P adalah = 0,366. Dengan kesimpulan bahwa Transfer of Training

Pasar berpengaruh positif Terhadap Knowledge Management dapat diterima tetapi tidak signifikan. Dikarenakan tidak memenuhi kriteria dimana  $CR < 1,96$  dan  $P > 0,05$

- Pengujian Hipotesis antara Knowledge Sharing Terhadap Knowledge Management adalah dengan hasil  $CR = 3,468$  dan  $P$  adalah  $= 0,000$ . Dengan kesimpulan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Knowledge Management dapat diterima. Dikarenakan memenuhi kriteria dimana  $CR > 1,96$  dan  $P < 0,05$ .

### 3. Analisis Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan pengaruh Total

Analisis pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan pengaruh Total digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh antara masing masing konstruk. Pengaruh langsung atau direct effect merupakan pengaruh dengan menggunakan anak panah satu ujung. Pengaruh Tidak langsung atau indirect effect merupakan pengaruh yang timbul dikarenakan adanya dampak dari pengaruh variabel diantaranya. Pengaruh Total atau total effect merupakan pengaruh dan efek dari berbagai hubungan yang ada dalam model penelitian.

**Tabel 3**  
**Pengaruh Total (Total Effect)**

|                      | Knowledge_Sharing | Transfer_of_Training | Knowledge_Management |
|----------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| Transfer_of_Training | ,941              | ,000                 | ,000                 |
| Knowledge_Management | ,914              | -,322                | ,000                 |

**Tabel 4**  
**Pengaruh Langsung (Direct Effect)**

|                      | Knowledge_Sharing | Transfer_of_Training | Knowledge_Management |
|----------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| Transfer_of_Training | ,941              | ,000                 | ,000                 |
| Knowledge_Management | 1,216             | -,322                | ,000                 |

**Tabel 5**  
**Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)**

|                      | Knowledge_Sharing | Transfer_of_Training | Knowledge_Management |
|----------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| Transfer_of_Training | ,000              | ,000                 | ,000                 |
| Knowledge_Management | -,302             | ,000                 | ,000                 |

Dari hasil Tabel 3,4 dan 5 dibuatkan kesimpulan dari masing masing pengaruh kedalam sebuah matrik :

**Tabel 6**  
**Matrik Koefisien Jalur Pengaruh Total, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung**

| Uraian  | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | Pengaruh Total |
|---|-------------------|-------------------------|----------------|
| Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Knowledge Management    | 1,216             | -0,302                  | 0,914          |
| Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Transfer of Training    | 0,941             | -                       | 0,941          |
| Pengaruh Transfer of Training terhadap Knowledge Management | -0,322            | -                       | -0,322         |

Dari tabel Matrik Koefisien Jalur Pengaruh Total, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung di atas, maka didapatkan hasil :

1. Pengaruh langsung antara Knowledge Sharing Terhadap Knowledge Management adalah sebesar 1,216. Pengaruh tidak langsung adalah Knowledge Sharing melalui Transfer of Training terhadap Knowledge Management adalah -0,302. Hal ini dimaknai bahwa Pengaruh langsung > Pengaruh tidak Langsung ( $1,216 > -0,302$ ). Sehingga dapat diartikan dalam penelitian ini bahwa Transfer of Training merupakan variabel yang tidak dapat memediasi Knowledge Sharing terhadap Knowledge Management.
2. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Knowledge Management adalah sebesar 0,914 atau 91,4%.

3. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Transfer of Training adalah sebesar 0,941 atau 94,1%.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Knowledge Management**

Rumusan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Knowledge Sharing Terhadap Knowledge Management pada pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci dapat terbukti kebenarannya. Selain mengetahui adanya pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Knowledge Management pada pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci, dapat juga diketahui besarnya pengaruh.

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap Knowledge Management pada pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci. Hal ini berarti semakin tinggi Knowledge Sharing yang dimiliki seorang pegawai maka akan mempengaruhi tingkat Knowledge Management. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap Knowledge Management pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci terbukti. Berdasarkan hasil analisis bahwa besarnya pengaruh Knowledge Sharing terhadap Knowledge Management yaitu sebesar 91,4 %.

Knowledge Sharing berpengaruh terhadap Knowledge Management, menunjukkan bahwa indikator dari Knowledge Sharing seperti Dukungan Pemimpin, Kepercayaan dan Kemampuan Belajar secara signifikan berhubungan dengan Knowledge Management pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci

### **2. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Transfer of Training**

Rumusan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan Knowledge Sharing Terhadap Transfer of Training pada pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci dapat terbukti kebenarannya. Selain mengetahui adanya pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Transfer of Training pada pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci, dapat juga diketahui besarnya pengaruh. Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap Transfer of Training pada pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci. Hal ini berarti semakin tinggi Knowledge Sharing yang dimiliki seorang pegawai maka akan mempengaruhi tingkat Transfer of Training. Hal ini berarti hipotesis yang

menyatakan Knowledge Sharing berpengaruh positif signifikan terhadap Transfer of Training pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci terbukti. Berdasarkan hasil analisis bahwa besarnya pengaruh Knowledge Sharing terhadap Transfer of Training yaitu sebesar 94,1 %.

### **3. Pengaruh Transfer of Training terhadap Knowledge Management**

Rumusan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan Transfer of Training Terhadap Knowledge Management pada pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci tidak dapat terbukti kebenarannya. Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa Transfer of Training berpengaruh negatif signifikan terhadap Knowledge Management pada pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci. Hal ini berarti Transfer of Training yang dimiliki seorang pegawai maka tidak akan mempengaruhi tingkat Knowledge Management. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan Transfer of Training berpengaruh positif signifikan terhadap Knowledge Management pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci tidak terbukti.

### **4. Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Knowledge Management yang dimediasi oleh Transfer of Training**

Pengaruh langsung Knowledge Sharing terhadap knowledge management adalah 1,216. Sedangkan pengaruh tidak langsung Knowledge Sharing melalui Transfer of Training terhadap knowledge management adalah -0,302 Artinya pengaruh langsung > pengaruh tidak langsung ( $1,216 > -0,302$ ). Maka disimpulkan bahwa intellectual capital merupakan variabel yang tidak bisa memediasi Knowledge Sharing terhadap knowledge management pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci.

## **KESIMPULAN**

1. Pengujian Hipotesis dari Knowledge Sharing Terhadap knowledge management pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci adalah dengan hasil CR = 12,646 dan P adalah = 0,000. Didapatkan bahwa Knowledge Sharin berpengaruh positif dan signifikan Terhadap knowledge management pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci dapat diterima.
2. Besarnya pengaruh dari Knowledge Sharing Terhadap knowledge management pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Kerinci adalah sebesar 0,914 atau 91,4% sehingga dibutuhkan

adanya penunjang Knowledge Sharing untuk meningkatkan knowledge management.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al, Z., & Al, F. (2020). The Role of Knowledge Sharing in Organizational Performance. *Information and Knowledge Management*, 30–38. <https://doi.org/10.7176/ikm/10-2-05>
- Ardaneswari, C. P. (2016). Transfer Of Training (Analisis Pelaksanaan Transfer Of Training Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Daerah Istimewa Yogyakarta. *NATAPRAJA*, 4(April), 5–24.
- Aujirapongpan, S., Vadhanasindhu, P., Chandrachai, A., & Cooperat, P. (2010). Indicators of knowledge management capability for KM effectiveness. *Vine*, 40(2), 183–203. <https://doi.org/10.1108/03055721011050677>
- Castaneda, D. I., & Durán, W. F. (2018). Knowledge sharing in organizations: Roles of beliefs, training, and perceived organizational support. *Knowledge Management and E-Learning*, 10(2), 148–162. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2018.10.010>
- Ciptagustia, A. (2014). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Melalui Knowledge Worker Terhadap Efektivitas Organisasi Program Studi S1 Di Universitas Pendidikan Indonesia. *Image*, 3(1). <https://doi.org/10.17509/image.v3i1.2311>
- Darudiato, S., & Setiawan, K. (2013). Knowledge Management: Konsep dan Metodologi. *Jurnal ULTIMA InfoSys*, 4(1), 11–17. <https://doi.org/10.31937/si.v4i1.237>
- Elizar, Suripin, & Wibowo, M. A. (2017). Model of Construction Waste Management Using AMOS-SEM for Indonesian Infrastructure Projects. *MATEC Web of Conferences*, 138. <https://doi.org/10.1051/matecconf/201713805005>
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural, konsep & Aplikasi Dengan Program Amos*. Semarang : BP Undip
- Harwaty S, I., Adnan Hakim, A. A. A., & Ardiansyah, V. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Transfer of Training Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi Iv Provinsi Sulawesi Tenggara. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 8(2), 128. <https://doi.org/10.32833/majem.v8i2.96>
- Laudon, Wall, 2010, *Organizational Behaviour*, Prentice Hall, Jakarta
- Putri, G. A., & Raharso, S. (2016). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 1(3), 81. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v1i3.55>
- Rahman, H. (2017). Knowledge Sharing as the Basis of Learning in Innovation Pattern in Small and Medium Scale Enterprises (SMEs). *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(2), 214. <https://doi.org/10.19166/derema.v12i2.478>
- Suzana, R., Kasim, R., & Ali, S. (2011). The influence of training design on training transfer performance among support staff of higher education institution in Malaysia. *International Journal of Innovation Management and Technology*, Vol. 2, No. 5, October 2011, 2(5), 2011.