



Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Inovasi Organisasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Nindy Ade Marsalena Universitas Sulawesi Tenggara marsalena96@gmail.com I Wayan Sudarsana Universitas Sulawesi Tenggara wayansudarsana121@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 6, No. 2, Agustus 2026 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi

Marsalena, N. A., & Sudarsana, I. W., (2026) Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Inovasi Organisasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6 (2), 2538-2547.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Inovasi Organisasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. (2) inovasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

Kata kunci: Inovasi Organisasi, Manajemen Pengetahuan, Kinerja Pegawai, Pemerintah Daerah

Abstract

This study aims to test and analyze the simultaneous and partial influence of Human Resource Management Based on Organizational Innovation and Knowledge Management on Employee Performance at the Environmental Service of North Buton Regency. This study uses a quantitative method. The population in this study was 50 employees of the Environmental Service of North Buton Regency. The analysis used was multiple linear regression analysis using SPSS 27. The results of the study indicate that (1) organizational innovation and knowledge management have a positive and significant effect on employee performance, both simultaneously and partially. (2) organizational innovation has a positive and significant effect on employee performance, and (3) knowledge management has a positive and significant effect on employee performance at the Environmental Service Office of North Buton Regency.

Keywords: Organizational Innovation, Knowledge Management, Employee Performance, Local Government

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, karna manusialah yang merupakan satu-satunya sumber bdaya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur SDM menjadi factor kunci yang harus di pertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, Upaya untuk mempertahankan SDM yang berkualitas merupakan Langkah utama tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu instansi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Mangkunegara (2005:67) berpendapat bahwa kinerja Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Adalah suatu yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi dari suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang di perlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Salah satu yang mempengaruhi Tingkat keberhasilan suatu organisasi Adalah kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sebagai faktor penting yang mempengaruhi berhasil tidaknya suatu organisasi (Reza Putra & Gupron, 2020). Agar suatu instansi bisa bersaing dengan instansi lain harus mampu memotivasi pegawai agar tercipta kinerja pegawai yang tinggi. Keberhasilan instansi dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dalam fenomena tersebut organisasi perlunya menetapkan dan mengedepankan inovasi dengan tidak melupakan pertanggung jawaban terhadap lingkungan sekitar. Inovasi merupakan salah satu yang harus selalu dilakukan untuk mengembangkan organisasi lebih baik. Menurut (Gundai el all 2011), inovasi organisasi sangat terkait dengan semua Upaya administratif untuk memperbaharui rutinitas organisasi, prosedur, mekanisme, system dan untuk memperbaharui Kerjasama tim, berbagi informasi, koordinasi, kolaborasi, belajar dan inovasi, sebagai organisasi yang bergerak di bidang pelayanan public, pemerintahan juga dituntut untuk inovatif dalam melayani dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat, yang Dimana dinas lingkungan hidup sangat memerlukan inovasi administrasi agar dapat mencapai tujuan organisasi, yang Dimana masih sangat terbatas dan masih menggunakan cara yang lama di era globalisasi sekarang.

manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Inovasi organisasi merujuk pada penerapan ide-ide baru dalam struktur organisasi, proses kerja, produk, atau layanan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Dewi, S. 2020). Sementara itu, manajemen pengetahuan adalah upaya untuk mengelola dan memanfaatkan pengetahuan yang ada dalam organisasi agar dapat digunakan secara optimal untuk mendukung pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja pegawai. Kedua faktor ini memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi publik, di mana peningkatan kinerja pegawai dapat langsung berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat (Suharto, M. 2019).

Dengan adanya pendekatan kinerja merupakan proses yang digunakan Dinas lingkungan hidup untuk mengevaluasi *job performance* sehingga Dinas lingkungan hidup memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, inovasi dan berpengetahuan baru untuk menghadapi kemajuan informasi (Prabowo, H., & Santoso, T. 2022). *Knowledge Management* merupakan alat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup (Putra, A. 2020).

Peningkatan kinerja pegawai di sektor publik menjadi tantangan besar, terutama bagi instansi pemerintah daerah yang sering kali mengalami kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia dan penerapan teknologi. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang sangat bergantung pada kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya terkait dengan pengelolaan lingkungan hidup. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya alam dan perlindungan lingkungan, pegawai Dinas Lingkungan Hidup harus mampu bekerja secara efektif dan efisien untuk menjalankan berbagai program yang berkaitan dengan pelestarian lingkungan, pengelolaan sampah, pengendalian polusi, serta berbagai inisiatif lainnya yang berhubungan dengan keberlanjutan lingkungan.

Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah kurangnya inovasi dalam proses kerja dan penerapan teknologi baru. Inovasi organisasi yang melibatkan perubahan dalam struktur organisasi, penerapan teknologi baru, serta penyempurnaan prosedur kerja dapat

meningkatkan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dalam hal ini, penerapan teknologi informasi dan komunikasi yang mendukung proses kerja, seperti sistem manajemen data dan informasi lingkungan, dapat mempercepat alur kerja dan meningkatkan koordinasi antar bagian di dalam organisasi.

Selain itu, manajemen pengetahuan yang baik juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai harus dikelola dengan baik agar dapat digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara, manajemen pengetahuan dapat mencakup berbagai hal, mulai dari pengumpulan data dan informasi tentang kondisi lingkungan, pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai, hingga penerapan sistem berbagi pengetahuan antar pegawai. Ketika pengetahuan yang relevan dapat diakses dengan mudah oleh pegawai, mereka dapat bekerja lebih cepat, lebih efisien, dan menghasilkan keputusan yang lebih baik.

Pengelolaan inovasi dan pengetahuan yang baik akan membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang terpapar pada inovasi yang ada dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk bekerja secara produktif dan kreatif. Mereka akan merasa lebih tertantang untuk mengatasi masalah yang ada, karena mereka diberikan kebebasan untuk mencoba hal-hal baru yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Begitu pula dengan manajemen pengetahuan, di mana pegawai yang memiliki akses terhadap informasi dan pengetahuan yang tepat akan dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik, lebih efisien, dan dengan kualitas yang lebih tinggi. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil pengamatan peneliti di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara menunjukkan bahwa meskipun secara umum pegawai memiliki motivasi kerja yang cukup baik, masih ditemukan pegawai yang hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban dasar tanpa adanya dorongan untuk mencapai prestasi lebih tinggi. Kondisi ini menimbulkan ketidaknyamanan di lingkungan kerja, terutama karena adanya kecenderungan individu yang lebih memilih bekerja secara mandiri, enggan berkolaborasi, serta tidak memiliki target yang jelas. Akibatnya, kinerja tim menjadi kurang optimal dan menghambat pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam pengelolaan lingkungan hidup yang membutuhkan kerjasama dan inisiatif yang tinggi. Jika situasi ini terus berlangsung, maka pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan kualitas lingkungan dan mencapai efisiensi dalam pengelolaan sumber daya alam akan menjadi semakin sulit, sehingga tujuan organisasi untuk memberikan pelayanan publik yang optimal pun akan sulit tercapai. Oleh karena itu, diperlukan adanya penerapan inovasi organisasi yang lebih efektif dan sistem manajemen pengetahuan yang dapat mendorong kolaborasi serta memperjelas target dan tujuan kerja di lingkungan kerja.

Untuk itu, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara perlu mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam hal inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan inovasi organisasi yang lebih terstruktur akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas mereka, serta meningkatkan kolaborasi antar unit dalam organisasi. Dengan adanya manajemen pengetahuan yang baik, pegawai dapat dengan mudah mengakses informasi yang relevan, memperkaya kompetensi mereka, dan mempercepat pengambilan keputusan yang tepat.

Berdasarkan survei yang diperoleh dari Kantor Berdasarkan uraian teori, kesenjangan dari penelitian terdahulu hingga fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk menguji kembali dan mengambil judul "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Inovasi Organisasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara". Berdasarkan dari rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah: Menguji dan menjelaskan pengaruh pengelolaan sumber daya manusia berbasis inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka pada studi ini terdiri dari dua bagian utama yaitu: kajian teori sebagai dasar teoritik meliputi teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM); Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai. Kedua, dikemukakan kajian empirik mengacu pada hasil penelitian yang relevan dengan konstruk yang dikaji.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbentuk dari dua kata, yaitu "manajemen" dan "sumber daya manusia." Terminologi "manajemen" didefinisikan sebagai proses atau prosedur dalam mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, "sumber daya manusia" merujuk pada semua individu yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi atau lembaga.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan keadilan. Sejalan dengan itu, Armstrong (2014) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan yang komprehensif dan sistematis terhadap individu yang bekerja dalam suatu organisasi serta pengembangan sumber daya manusia.

Mondy dan Martocchio (2016) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan tenaga kerja atau individu di dalamnya. Pendapat serupa disampaikan oleh Prasadja Ricardianto (2018:15), yang menyebutkan bahwa:

"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, sehingga dapat digunakan secara optimal guna mencapai tujuan bersama antara organisasi, pegawai, dan masyarakat."

Manajemen SDM juga berkaitan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk menentukan efektivitas dan efisiensi bakat pegawai dalam mewujudkan sasaran organisasi (Mathis dan Jackson, 2011:14). Pendapat serupa dikemukakan oleh Flippo (2005:12), yang mendefinisikan manajemen SDM sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja, serta mencakup aspek pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Selaras dengan pendapat Dessler (2019:2), manajemen SDM juga mencakup proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada pegawai, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan aspek keadilan dalam organisasi.

Inovasi Organisasi

Inovasi organisasi merujuk pada penerapan ide-ide baru dalam struktur organisasi, proses kerja, produk, atau layanan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Inovasi ini bisa meliputi penerapan teknologi baru, perubahan struktur organisasi, serta penyempurnaan proses dan kebijakan yang ada (Tidd & Bessant, 2009), inovasi organisasi adalah suatu upaya yang sistematis dalam mengembangkan dan menerapkan pengetahuan baru untuk menciptakan nilai yang lebih besar bagi organisasi dan pemangku kepentingan.

Inovasi dalam organisasi dapat dibagi menjadi beberapa jenis, yakni inovasi produk, inovasi proses, inovasi layanan, dan inovasi organisasi itu sendiri. Inovasi produk berfokus pada pengembangan barang atau layanan baru yang dapat memberikan keunggulan kompetitif di pasar. Inovasi proses melibatkan perbaikan cara organisasi bekerja, misalnya melalui otomatisasi atau penerapan teknologi baru yang dapat mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi. Sementara itu, inovasi organisasi mencakup perubahan dalam struktur organisasi, seperti desentralisasi keputusan atau adopsi model manajemen baru yang lebih fleksibel untuk mendukung inovasi produk dan proses.

Inovasi juga dapat mencakup penyempurnaan kebijakan yang mendukung kinerja organisasi, seperti kebijakan sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan. Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk memiliki budaya inovasi yang mendukung penciptaan ide-ide baru dan kolaborasi antara karyawan, manajemen, dan pemangku kepentingan eksternal. Penerapan inovasi yang berhasil dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan daya saing, mengoptimalkan sumber daya, dan menciptakan nilai tambah bagi pelanggan. Christensen (1997) mengungkapkan bahwa inovasi disruptif, yang mengubah pasar atau industri secara signifikan, seringkali berawal dari organisasi yang berani mengeksplorasi ide-ide baru tanpa takut gagal.

Inovasi organisasi bukan hanya suatu strategi untuk bertahan hidup, tetapi juga menjadi katalis untuk pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan dalam menghadapi perubahan pasar yang cepat dan dinamis. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengintegrasikan inovasi dalam seluruh aspek operasional mereka guna memastikan relevansi dan daya saing jangka panjang Chesbrough, H. (2003).

Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*)

Manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) adalah proses yang melibatkan pengumpulan, pengelolaan, dan penyebaran pengetahuan di dalam organisasi. Tujuan dari manajemen pengetahuan adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam organisasi (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Manajemen pengetahuan berfokus pada pemanfaatan pengetahuan yang ada, baik yang bersifat eksplisit (terdokumentasi) maupun tacit (pengalaman dan keterampilan individu), sehingga organisasi dapat beroperasi lebih efisien dan responsif terhadap perubahan.

Dalam konteks kinerja pegawai, manajemen pengetahuan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja individu maupun tim. Dengan menyediakan akses mudah kepada informasi yang relevan dan memungkinkan berbagi pengetahuan antar pegawai, organisasi dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan kualitas layanan. Misalnya, pegawai yang memiliki akses ke pengetahuan terkini akan dapat mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, manajemen pengetahuan yang efektif juga mendukung pembelajaran berkelanjutan, yang penting untuk pengembangan keterampilan pegawai dan adaptasi terhadap perubahan (Davenport & Prusak, 1998).

Hubungan antara manajemen pengetahuan dan inovasi organisasi juga sangat erat. Organisasi yang berhasil mengelola pengetahuan mereka dengan baik cenderung lebih inovatif karena mereka dapat mengintegrasikan ide-ide baru dan berbagi informasi yang memungkinkan pengembangan solusi kreatif. Inovasi dalam organisasi tidak hanya terbatas pada pengembangan produk atau layanan baru, tetapi juga mencakup inovasi dalam proses dan cara kerja yang lebih efisien. Dengan memanfaatkan pengetahuan yang ada, organisasi dapat mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan proses kerja, meningkatkan kualitas, dan mengurangi biaya (Tidd & Bessant, 2009).

Secara keseluruhan, manajemen pengetahuan yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan mendukung inovasi yang berkelanjutan dalam organisasi, menjadikannya lebih kompetitif dan responsif terhadap perubahan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja pegawai yang dapat diukur berdasarkan produktivitas, kualitas pekerjaan, kehadiran, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepemimpinan, motivasi, dan sumber daya yang tersedia (Robinson, 2004).

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil kerja pegawai yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator, seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kehadiran, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik pegawai memenuhi ekspektasi dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Robinson 2004), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti gaya kepemimpinan, motivasi individu, serta sumber daya yang tersedia bagi pegawai untuk melaksanakan tugas mereka dengan optimal. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, sementara motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dedikasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

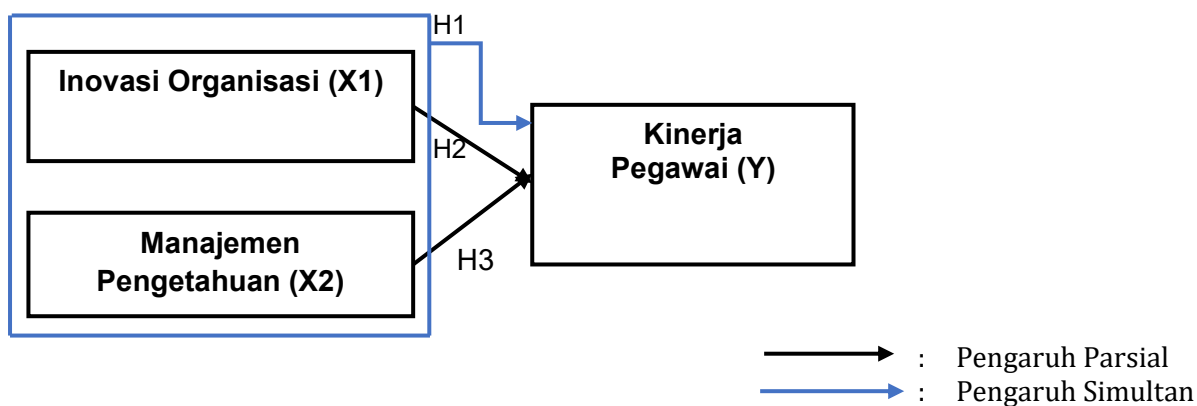
Salah satu faktor yang semakin penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah inovasi organisasi. Inovasi yang dilakukan dalam organisasi dapat mencakup perbaikan pada produk, proses, atau bahkan pada cara organisasi mengelola sumber daya manusianya. Organisasi yang terus berinovasi mampu menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, karena mereka memiliki akses pada alat, teknologi, dan metode kerja yang lebih efisien. Inovasi yang efektif tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga menciptakan peluang untuk pengembangan keterampilan dan pengembangan pribadi bagi pegawai (Cohen & Levinthal, 1990).

Standar ukuran penilaian kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan ini menegaskan bahwa Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah disusun dan disepakati harus ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS setiap tahun pada bulan Januari. Selanjutnya, penilaian SKP dilakukan berdasarkan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Khusus untuk pejabat fungsional, penilaian SKP dapat mempertimbangkan penilaian dari Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional.

Sasaran kinerja pegawai adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja instansi atau organisasi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan seorang pegawai. Penilaian kinerja dengan menggunakan SKP ini meliputi beberapa aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi atau organisasi. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil merupakan instrumen utama dalam sistem manajemen kinerja ASN yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja pegawai secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. SKP disusun dengan mengacu pada perjanjian kinerja atasan langsung serta selaras dengan tujuan dan sasaran organisasi, sehingga kinerja individu berkontribusi langsung terhadap kinerja unit kerja dan organisasi. Penilaian kinerja PNS dalam PP No. 30 Tahun 2019 terdiri atas dua komponen utama, yaitu hasil kerja dan perilaku kerja. Indikator hasil kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi biaya, serta tingkat pencapaian target kinerja jabatan, sedangkan indikator perilaku kerja mencakup orientasi pelayanan, komitmen terhadap tugas dan organisasi, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama, dan integritas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, manajemen pengetahuan juga berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai. Pengetahuan yang terkelola dengan baik memungkinkan pegawai untuk lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan membuat keputusan yang lebih baik. Manajemen pengetahuan melibatkan proses pengumpulan, penyimpanan, dan berbagi pengetahuan, baik itu berupa informasi eksplisit atau tacit. Organisasi yang memiliki sistem manajemen pengetahuan yang baik akan memastikan bahwa pegawai dapat mengakses pengetahuan yang relevan dengan cepat dan mudah, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka (Davenport & Prusak, 1998). Dalam konteks ini, manajemen pengetahuan dan inovasi organisasi saling terkait dan dapat memperkuat kinerja pegawai secara keseluruhan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Hipotesis

H1: Pengelolaan sumber daya manusia berbasis inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

H2: Inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

H3: Manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

B. Metodologi

1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kab. Buton Utara.

2. Populasi dan Responden Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai (PNS) Dinas Lingkungan Hidup Kab. Buton Utara yang berjumlah 50 Orang. Karena jumlahnya 50 orang maka seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

3. Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan wawancara. Alat analisis data penelitian ini adalah SPSS dan *MS Excel*.

C. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS *for windows* dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir berdasarkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

Pengaruh antar Variabel			Standardized Coefficient (Beta)	t-value	Sig. t	Hasil
Inovasi Organisasi	→	Kinerja Pegawai	0,679	8,677	0,000	Diterima
Manajemen pengetahuan	→	Kinerja Pegawai	0,499	6,370	0,000	Diterima
R : 0,895 R _{Square} : 0,801			F _{value} : 66,551 Sig. F : 0,000 n : 50			

Sumber: Output SPSS 27.0, data primer diolah 2026

H1: Pengelolaan sumber daya manusia berbasis inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

Berdasarkan hasil uji F di peroleh nilai yang signifikansi atau probabilitas = $0.000 < \alpha = 0,05$ (Tingkat kepercayaan 95%). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat cukup bukti untuk menerima hipotesis (H2) Hal ini menunjukkan baik secara simultan variable inovasi organisasi, manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara menerima hipotesis satu.

Hasil penelitian dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F ($p\text{-value}$) = $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya dapat pula didukung dengan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,801. Artinya keragaman semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu variabel inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model sebesar 79,7% dan sisanya 20,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

H2: Inovasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

Hasil pengujian pengaruh inovasi organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien sebesar 0,679 dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa inovasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Artinya semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara semakin meningkat.

H3: Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,499 dengan nilai signifikansi t = $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya manajemen pengetahuan kerja searah positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara, sehingga hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.

Pembahasan

Inovasi Organisasi, Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama secara simultan menunjukkan bahwa inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Hal ini mengindikasikan bahwa

semakin tinggi inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan, maka kinerja pegawai juga meningkat. Dengan kata lain, perubahan dalam peningkatan inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan secara bersamaan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. motivasi kerja

Berdasarkan data di lapangan dan persepsi responden, variabel inovasi organisasi memiliki rata-rata tertinggi dibandingkan dengan manajemen pengetahuan. Meskipun rata-rata manajemen pengetahuan lebih rendah daripada inovasi organisasi, nilai yang diperoleh tetap menunjukkan implementasi yang baik dalam pelaksanaannya.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja pegawai dalam memenuhi sasaran yang harus dicapai serta tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja ini direfleksikan melalui pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang mencakup aspek kuantitas, kualitas, dan waktu, serta Perilaku Kerja yang meliputi orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, dan kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penerapan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 serta mendukung kebenaran **performance theory** yang dikemukakan oleh Dessler (2015:2), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Pandangan ini diperkuat oleh Robbins & Judge (2015:260), yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku.

Lebih lanjut, peningkatan inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini juga mendukung teori Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikemukakan oleh Wilton (2016), yang menyatakan bahwa manajemen SDM mencakup seluruh aktivitas organisasi terkait perekrutan, seleksi, perancangan pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, penilaian serta pemberian penghargaan, pengawasan, serta motivasi bagi pegawai. Hal ini juga konsisten dengan pendapat Mathis dan Jackson (2017), yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sistem formal dalam organisasi yang dirancang untuk mengelola talenta manusia guna mencapai tujuan organisasi.

Inovasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Artinya, semakin baik penerapan inovasi dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

Peningkatan inovasi organisasi tercermin melalui pembaruan sistem kerja, pemanfaatan teknologi informasi, penyempurnaan prosedur pelayanan, peningkatan koordinasi antarbagian, serta pengembangan metode kerja yang lebih efektif. Inovasi tersebut berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Tidd dan Bessant (2009), inovasi organisasi merupakan proses pengembangan dan penerapan ide-ide baru dalam struktur organisasi, sistem kerja, produk, maupun layanan yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dalam konteks organisasi publik, inovasi tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi baru, tetapi juga mencakup perubahan budaya kerja, pola koordinasi, dan pengambilan keputusan. Teori ini sejalan dengan kondisi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara yang membutuhkan inovasi administrasi dan sistem kerja untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Selain itu, Christensen (1997) menjelaskan bahwa inovasi merupakan faktor penting yang mampu menciptakan perubahan signifikan dalam organisasi melalui eksplorasi ide-ide baru dan pengembangan strategi yang lebih adaptif. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang inovatif cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan secara kreatif dan produktif. Mereka akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, mampu memecahkan masalah secara efektif, serta memiliki semangat untuk mencapai target organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan inovasi organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat dalam inovasi organisasi

cenderung memiliki kemampuan kerja yang lebih baik, mampu menyelesaikan tugas secara efektif, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Manajemen pengetahuan dalam penelitian ini tercermin melalui proses pengumpulan, penyimpanan, pengelolaan, dan penyebaran informasi yang dimiliki organisasi. Pengetahuan tersebut dapat berupa pengalaman kerja, keterampilan pegawai, hasil pelatihan, maupun informasi terkait kebijakan lingkungan yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.

Menurut Nonaka dan Takeuchi (1995), manajemen pengetahuan merupakan proses penciptaan, pengelolaan, dan penyebaran pengetahuan, baik yang bersifat eksplisit maupun tacit, guna meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Teori ini menekankan pentingnya proses berbagi pengetahuan antarpegawai agar pengalaman dan informasi yang dimiliki individu dapat dimanfaatkan secara optimal oleh organisasi.

Davenport dan Prusak (1998) menjelaskan bahwa organisasi yang mampu mengelola pengetahuan secara efektif akan lebih mudah meningkatkan produktivitas, mempercepat pengambilan keputusan, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara, penerapan manajemen pengetahuan dapat dilakukan melalui pelatihan, diskusi kelompok, dokumentasi data lingkungan, serta penggunaan teknologi informasi sebagai sarana berbagi informasi.

Keberhasilan organisasi dalam mengelola pengetahuan akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. Pegawai yang memiliki akses terhadap informasi dan pengetahuan yang relevan akan lebih cepat menyelesaikan tugas, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mampu mengambil keputusan yang lebih tepat.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara, dapat disimpulkan bahwa inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan inovasi organisasi dan pengelolaan pengetahuan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

1. Inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Semakin tinggi inovasi organisasi dan manajemen pengetahuan, maka kinerja pegawai juga meningkat. Dengan kata lain, peningkatan kedua factor ini secara bersamaan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Inovasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik penerapan inovasi dalam bentuk pembaruan sistem kerja, penggunaan teknologi informasi, penyempurnaan prosedur kerja, serta peningkatan koordinasi antarunit kerja mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang inovatif cenderung lebih produktif, kreatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan organisasi, maka kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara semakin meningkat.
3. Manajemen pengetahuan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara. Semakin baik pengelolaan pengetahuan yang baik melalui proses pengumpulan, penyimpanan, dan penyebaran informasi dapat membantu pegawai memperoleh akses terhadap pengetahuan yang relevan sehingga mampu meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mempercepat penyelesaian tugas, dan meningkatkan produktivitas kerja kinerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Peningkatan Inovasi Organisasi
 - a) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Buton Utara perlu terus meningkatkan inovasi organisasi melalui pengembangan sistem kerja yang lebih modern, pemanfaatan teknologi

- b) informasi, serta penyempurnaan prosedur kerja guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan kepada masyarakat.
- 2. Meningkatkan Manajemen Pengetahuan
 - a) Instansi perlu memperkuat penerapan manajemen pengetahuan melalui program pelatihan, forum diskusi, berbagi pengalaman, serta pengembangan sistem informasi yang dapat memudahkan pegawai dalam mengakses dan memanfaatkan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas.
 - b) Pimpinan organisasi diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang mendukung kreativitas, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan sehingga pegawai dapat beradaptasi dengan perubahan dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
 - c) Pegawai diharapkan lebih aktif dalam mengembangkan kompetensi, meningkatkan kemampuan berinovasi, serta memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan instansi.
- 3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a) Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
 - b) Memperluas objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih komprehensif.

E. Referensi

- Amstrong, Michael. (2014). *A Handbook of Human Resources Management Practice*. 13th edition. Philadelphia: Kogan Page
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Harvard Business Review Press.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128-152.
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business School Press.
- Dewi, S. (2020). Inovasi dalam Organisasi untuk Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas: Perspektif Teoritis dan Praktis. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 45-58.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. In PT Indeks. PT Indeks
- Hidayat, R., & Agustin, D. (2021). Peran Manajemen Pengetahuan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, 14(3), 89-101.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016), *Human Resource Management*, ed.14, Harlow: Pearson Education
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Prabowo, H., & Santoso, T. (2022). Pendekatan Kinerja dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia pada Organisasi Pemerintah. *Jurnal Organisasi dan Manajemen Publik*, 7(2), 105-118.
- Putra, A. (2020). Penerapan Knowledge Management dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup. *Jurnal Kebijakan Lingkungan*, 9(1), 134-146.
- Robinson, D. (2004). Employee Engagement and Organizational Performance. *Journal of Business Research*, 57(7), 1-14.
- Robinson, S. P. (2004). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Suharto, M. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(1), 77-90.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2009). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market, and Organizational Change* (4th ed.). Wiley.
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)