

PENGARUH MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN VARIABEL KOMITMEN DAN KEWIRAUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KECAMATAN DI LINGKUNGAN KOTA PEKANBARU

Oleh

Shauma Fajri,¹⁾

Zulfadil²⁾

Rosyetti³⁾

¹²³ Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau

e-mail: shaumafajri@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Des - 2022

Accepted 25 Des - 2022

Available Online

30 Des – 2022

Abstract

This study aims to analyze the direct effect of knowledge management on organizational performance. To analyze the influence of commitment to the organization. To analyze the effect of entrepreneurship on organizational performance. To analyze the indirect effect of knowledge management mediated by commitment to organizational performance. To analyze the indirect effect of knowledge management mediated by entrepreneurship on organizational performance. In this study, the population in this study were 108 employees from 12 subdistricts in Pekanbaru City and the sample to be used was 90 people. The data used in this study are primary data and secondary data and the data collection method is a questionnaire. The data analysis technique used in this study is SEM. The results of knowledge management research affect commitment, entrepreneurship and organizational performance. Commitment has a positive and significant influence on organizational performance. Entrepreneurship influences organizational performance. Knowledge management influences organizational performance through organizational commitment as an intervening variable. Knowledge management influences organizational performance with organizational commitment as an intervening variable.

Keyword :

Knowledge Management,

Organizational Performance,

Commitment and

Entrepreneurship

1. PENDAHULUAN

Untuk memaksimalkan kinerja organisasi, penilaian kinerja pada organisasi publik sangat penting untuk dilakukan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui serta menilai keberhasilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada suatu instansi atau organisasi publik. Orientasi organisasi publik pada dasarnya tidak mengejar keuntungan atau mengedepankan laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu penilaian kinerja dilakukan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja suatu instansi atau organisasi publik pada rentang waktu periode sebelumnya dan digunakan sebagai dasar penyusunan strategi instansi pada periode selanjutnya.

Kinerja pemerintah menggambarkan hasil dari suatu kegiatan dan program pemerintah yang akan atau telah dilaksanakan serta dicapai sesuai dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur (PP Nomor 8 Tahun 2006). Untuk menilai kinerja pemerintah tidak hanya melihat dari sisi *input* dan *output* akan tetapi juga dari sisi *outcome*, manfaat dan dampaknya pada saat melayani serta memperhatikan kesejahteraan masyarakat. Salah satu cara untuk apakah kinerja tersebut berhasil atau tidaknya tergambar pada Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang dituangkan kedalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP. Dalam proses pelaksanaan evaluasi sistem SAKIP tersebut maka Kementerian PAN & RB menerbitkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 12

Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Peraturan tersebut merupakan pelaksanaan dari Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

SAKIP pemerintah Kota, Kabupaten, dan Provinsi dinilai oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). Predikat atau nilai yang tercantum didalam SAKIP dikategorikan menjadi D, C, CC, B, BB, A, dan AA. Capaian nilai dari SAKIP akan menjadi bahan evaluasi serta memetakan instansi pemerintah pada beberapa kategori. Pengelompokan kategori ini dilakukan bertujuan untuk memetakan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran suatu instansi pemerintah dalam hal implementasi manajemen dan anggaran berbasis kinerja. Untuk melihat hasil dari penilaian SAKIP Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Kinerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Berdasarkan SAKIP Tahun 2018-2020

Tahun	Nilai	Predikat	Ket
2018	53,5	CC	Cukup
2019	54	CC	Cukup
2020	58	CC	Cukup

Sumber : SAKIP Kota Pekanbaru, 2022

Dari tabel 1 terlihat bahwa dalam lima tahun terakhir tepatnya dari tahun 2018-2020 Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru masih berada dalam kategori CC. Meskipun secara nilai mengalami peningkatan akan tetapi secara predikat yang didapatkan masih kateori cukup (CC), yang artinya perlu banyak perbaikan. Hal ini menunjukkan masih terjadi kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan yang dilaksanakan Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, sehingga kinerja SAKIP nya masih rendah.

Hasil dari SAKIP Ini terjadi karena banyaknya realisasi program kegiatan tak sesuai dengan perencanaan. Nilai CC yang didapat Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru menunjukkan masih terjadi inefisiensi sebesar 30 persen dalam akuntabilitas kinerja yang mana banyak indikator yang tidak selaras, yakni Indikator ini adalah Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program kepala daerah tidak selaras sampai pada pelaksanaan program kerja dan kegiatan kecamatan yang ada di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Untuk melihat nilai dari SAKIP Kecamatan yang ada di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Kinerja Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Berdasarkan SAKIP Tahun 2020

No.	Kecamatan	Nilai	Kategori
1	Pekanbaru Kota	77,3	BB
2	Payung Sekaki	68,49	B
3	Tenayan Raya	61,66	B
4	Rumbai	60,81	B
5	Rumbai Pesisir	55,4	CC
6	Marpoyan Damai	53,71	CC
7	Senapelan	53,31	CC
8	Bukit Raya	50,74	CC
9	Sail	47,99	C
10	Sukajadi	36,07	C
11	Lima Puluh	50,99	CC
12	Tampan	38,01	C

Sumber : SAKIP Kota Pekanbaru, 2022

Tabel 2 memperlihatkan dari 12 kecamatan yang ada di Kota Pekanbaru hanya 4 Kecamatan yang meraih nilai BB dan B. Sementara sisanya CC, C. Agar Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru mampu meraih nilai BB, setidaknya dua per tiga Kecamatan harus juga mendapat penilaian BB. Untuk meningkatkan kinerja instansi atau organisasi sumber daya manusia atau pegawai yang bekerja di organisasi tersebut adalah aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena sebagai penggerak jalannya organisasi dan faktor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien.

Kinerja pegawai yang baik akan akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga pada akhirnya terlihat dari pencapaian organisasi yang sesuai dengan diharapkan. Kemampuan seorang pegawai terlihat dari kinerja mereka dalam melaksanakan tugasnya, sehingga hasil yang diperoleh mampu dioptimalkan. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga pegawai yang memiliki kinerja yang baik harus selalu mendapatkan perhatian oleh pemimpin organisasi. Kinerja secara umum diartikan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas yang diberikan

kepadanya sesuai dengan beban dan target yang telah diberikan (Robbins, 2008).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, lebih dari 50% ASN yang tidak dapat menjelaskan secara detail target perencanaan serta hubungan antara kinerja individu dan organisasi, sehingga hasil pengamatan ini hampir sama dengan asumsi kesenjangan 60 persen antara perencanaan dan pelaksanaan strategis dan capaian nilai evaluasi SAKIP 2019 sebesar 58. Ada kemungkinan besarnya persentase ASN yang tidak paham detail target perencanaan kinerja individu dan organisasi dikarenakan faktor manajemen pengetahuan yang kurang baik.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Luthans, (2018: 217) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai keinginan kuat yang dimiliki pekerja untuk tetap mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi tempatnya bekerja, keinginan untuk berusaha keras menjadi bagian dari organisasi, dan keyakinan yang kuat dalam penerimaan nilai-nilai dan tujuan yang ada dalam organisasi. Komitmen organisasi lebih dari sekedar loyalitas pasif tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan pribadi individu untuk memberikan kontribusinya secara penuh terhadap organisasi.

Komitmen pegawai OPD Kota Pekanbaru terhadap organisasi dapat dilihat berdasarkan sikap pegawai yang akan bekerja secara sukarela dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Rekapitulasi Target dan Realisasi Penyelesaian Pekerjaan Pada Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru Tahun 2018-2020

Tahun	Penyelesaian Pekerjaan	
	Target	Realisasi
2018	100%	84.9%
2019	100%	81.3%
2020	100%	80.2%

Sumber : SAKIP Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa target yang telah ditetapkan setiap tahun akan tetapi tidak sejalan dengan nilai realisasi yang diperoleh, dimana realisasi yang diperoleh mengalami fluktuasi dan cenderung menurun dari segi persentase. Dengan demikian pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai tidak sesuai dengan harapan dari instansi, oleh sebab itu kinerja pegawai perlu dilakukan peningkatan sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Keberhasilan suatu kinerja organisasi dapat dilihat melalui perkembangan kinerja instansi tersebut, apakah mereka mengalami peningkatan atau penurunan. Suatu instansi tidak akan dapat meningkatkan kinerjanya apabila pengelolaan manajemen yang baik tidak dikelola dengan baik serta adanya dorongan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja instansi. Osborne dan Gaebler, 1993 dalam Nashar 2019 membuat opini dalam bukunya *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector* untuk mewirausahakan birokrasi pemerintah. Tujuan *reinventing government* adalah untuk menumbuhkan sikap dan perilaku yang inovatif dan adaptif yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat. Kesejahteraan masyarakat merupakan sebuah kepentingan masyarakat yang menjadi tujuan dari dibentuknya Pemerintah, dan oleh karena itu untuk mengatasi kesenjangan antara pelaksanaan strategis dan perencanaan di Pemerintah, konsep kewirausahaan pemerintah dapat menjadi sebuah pilihan yang patut dipertimbangkan.

Kinerja pegawai akan mencapai hasil yang lebih maksimal apabila didukung dengan *knowledge* yang dimiliki. Setiap pegawai diharapkan mampu untuk menggali pengetahuannya dengan maksimal tanpa adanya ketergantungan pada sistem yang telah dibuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing pegawai mempunyai peran tertentu untuk mewujudkan misi dari organisasi yaitu meningkatkan kinerja organisasi. *Knowledge management* merupakan salah faktor yang paling penting bagi keberhasilan dalam kondisi yang kompetitif di era informasi, dimana salah satu aspek yang menggambarkan *knowledge management* adalah pengetahuan atas pekerjaan. *Knowledge management* atau manajemen pengetahuan merupakan suatu alat yang digunakan untuk mendapatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik yang optimal (Chong et al., 2011)

Knowledge management juga menjadi salah faktor yang paling penting bagi keberhasilan dalam kondisi yang kompetitif di era informasi, dimana salah satu aspek yang menggambarkan *knowledge management* adalah pengetahuan atas pekerjaan. Pengetahuan identik dengan tingkat pendidikan seseorang, untuk melihat tingkat pendidikan pegawai Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini: Tabel 4. Tingkat Pendidikan Pegawai Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	SMA	18	16,67%
2	DIPLOMA	28	25,93%
3	S1	39	36,11%
4	S2	23	21,30%
5	S3	0	0,00%
	Jumlah	108	100,00%

Sumber : SAKIP Kota Pekanbaru, 2022

Tabel 4 dapat dianalisa bahwa mayoritas pegawai Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru adalah dengan tingkat pendidikan S1, akan tetapi masih ada sebagian yang berpendidikan SMA dan D3. Meskipun yang dominan adalah tingkat pendidikan S1, akan tetapi tidak semua pegawai yang ditempatkan sesuai dengan bidang dan keahliannya. Bila ketidakpahaman ASN terhadap detail target perencanaan kinerja individu dan organisasi dihubungkan dengan dimensi perencanaan yang dapat mempengaruhi perilaku kewirausahaan yang mempunyai karakteristik kreatif dan inovatif dalam memecahkan masalah dan mencari peluang, maka wajar saja nilai capaian kinerja instansi Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru masih berada di kategori CC dengan nilai 58.

Dari latar belakang masalah diatas, penulis ingin membangun sebuah gambaran penelitian bahwa kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan dapat diatasi dengan penerapan kewirausahaan birokrasi atau kewirausahaan pemerintah. Kewirausahaan pemerintah ini dapat memunculkan proses kreativitas dan inovasi dalam memecahkan masalah dan mencari peluang sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi, namun tentu untuk menerapkan kewirausahaan pemerintah, terlebih dahulu perangkat daerah yang diisi oleh ASN sebagai pembantu kepala daerah harus paham target kinerja perencanaan baik individu maupun organisasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Steers kinerja organisasi merupakan suatu tingkat yang memperlihatkan sejauh mana pelaksanaan tugas yang telah diterima dapat diselesaikan sesuai dengan misi organisasi (Steers, 2013). Sedangkan menurut Mahsun (2015) kinerja memperlihatkan suatu tingkat pencapaian atas pelaksanaan suatu kegiatan baik itu program, kebijakan agar dapat mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang sesuai dengan *strategic planning* organisasi tersebut.

Dwiyanto, (2012) mengemukakan bahwa sulit untuk mengukur kinerja organisasi publik dikarenakan tujuan dan misi organisasi publik karena bersifat kabur dan bersifat multidimensional. Menurut Keban (2014: 191) istilah kinerja

merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” Sedangkan menurut Prawirosentono (2018: 2) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai *performance organization*, yakni memperlihatkan hasil kerja yang dicapai oleh suatu lembaga atau suatu organisasi yang dalam mencapai tujuan yang diinginkan sesuai tugas dan wewenang agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang telah ditentukan.

Selanjutnya menurut Bastian dan Nogi (2015 : 175) kinerja organisasi merupakan suatu gambaran atas pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi yang telah diberikan sesuai dengan kewenangannya agar dapat mewujudkan tujuan, misi, dan visi organisasi. Keban (2016 : 193) menyatakan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu gambaran atas apa dan seberapa jauh capaian suatu organisasi dalam mengejar tujuan serta target yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan capaian yang berhasil dicapai oleh organisasi atau instansi dalam kegiatan, aktivitas serta program yang telah ditetapkan agar tujuan dan sasaran organisasi dapat terlaksana dan tercapai sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan

Menurut pendapat yang dikemukakan Luthans (2015:217) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengeksresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan. Dessler (2000) dalam Elshifa (2018:28) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya.

Edison, Anwar dan Komariyah (2017) menyatakan komitmen merupakan dorongan emosional dalam arti positif. Dimana pegawai yang ingin kariernya maju dan berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi untuk meningkatkan kompetensi. Sutrisno (2011:296) menyatakan komitmen merupakan suatu sikap loyalitas pegawai dalam bekerja terhadap organisasi yang diperlihatkan dengan perhatian dan partisipasinya kepada organisasi ditempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki totalitas atau loyalitas yang tinggi akan selalu menjaga nama baik organisasi dan juga berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan citra organisasi, karna itu komitmen dapat mempengaruhi kinerja. Sunarto (2008:25) komitmen pegawai merupakan suatu

sikap kecintaan dan kesetiaan pegawai atas organisasi ditempatkan mereka bekerja dengan selalu berusaha untuk memenuhi tujuan dan nilai-nilai organisasi kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah seberapa loyal seorang pegawai terhadap organisasinya, yang ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bekerja secara maksimal dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Kewirausahaan merupakan kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Maksud disini adalah seorang wirausahawan adalah orang yang memiliki kemampuan untuk merubah sesuatu yang tadinya belum ada menjadi ada, dan yang sebelumnya sudah ada dibuat sedemikian rupa sehingga menciptakan sesuatu yang berbeda. Hal tersebut sebagaimana di kemukakan oleh Suryana (2013:10) “Kewirausahaan merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menciptakan suatu peluang dan cara pandang dalam bekerja yang baru dan berbeda”. Kewirausahaan merupakan suatu proses penciptaan yang baru dan membuat sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada, dengan tujuan mencapai kesejahteraan individu dan nilai tambah bagi masyarakat.

Menurut Dalkir (2005:3) manajemen pengetahuan merupakan sebuah koordinasi yang disengaja dan sistematis dari sumber daya manusia organisasi, teknologi, proses dan struktur organisasi untuk menambah *value* melalui penggunaan kembali dan inovasi. Koordinasi ini dicapai melalui menciptakan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil organisasi demi kelangsungan pembelajaran organisasi.

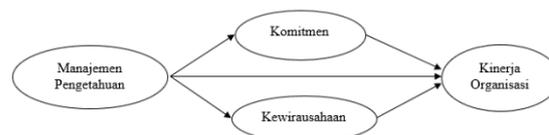
Selanjutnya Hendrawan (2019:4) menyatakan manajemen pengetahuan merupakan suatu rangkaian kegiatan organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan dan mendistribusikan pengetahuan atas pegawai untuk digunakan kembali dalam organisasi. Scarborough et.al (2017) dalam Armstrong (2014) mengartikan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.

Manajemen pengetahuan mengidentifikasi informasi yang relevan dan kemudian menyebarkan sehingga pembelajaran dapat terjadi. Ini mempromosikan berbagi pengetahuan dengan menghubungkan orang-orang dengan orang-orang dan dengan menghubungkannya dengan

informasi sehingga mereka dapat belajar dari pengalaman yang tercatat (Armstrong, 2014).

Dari pendapat diatas diketahui bahwa manajemen pengetahuan ada kaitannya dengan organisasi dan kinerja organisasi, sebagaimana penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi

Berdasarkan pada kerangka berfikir di atas, maka dapat merumuskan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian *confirmatory* dan *eksplanatori*. Penelitian *confirmatory research* dan eksplanasi adalah “penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya” (Singarimbun dan Effendi, 2015). Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis SEM. Pemodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seseorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresif maupun dimensional. Pada saat seorang peneliti menghadapi pertanyaan penelitian berupa identifikasi dimensi-dimensi sebuah konsep atau konstruk dan pada saat yang sama peneliti ingin mengukur pengaruh atas tingkat antara faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya itu, SEM merupakan alternatif alat yang digunakan untuk penelitian ini. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pada dasarnya, SEM adalah kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi berganda (Ferdinand, 2013).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:57). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari 12 Kecamatan di Kota Pekanbaru sebanyak 108 orang yang terdiri dari 24 orang eselon III dan 84 Eselon IV

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 90 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *Purposive Sampling*.

Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Struktural (Variance)*. *Equation Model (SEM)* dengan menggunakan *software smart PLS. Partial Least Square (PLS)* adalah model persamaan structural (SEM) yang berbasis komponen atau varian PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. (Jogiyanto, 2015)

PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variable laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi *unidentified model*. (Jogiyanto, 2015)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

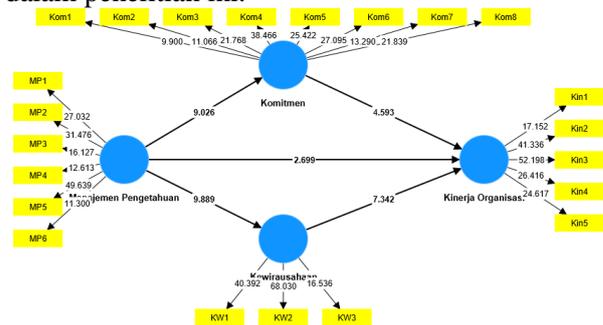
Analisis SEM (Structural Equation Model)

Metode pendugaan SEM yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (*Partial Least Square*). Dengan menggunakan PLS dimungkinkan melakukan permodelan persamaan structural dengan ukuran sampel relative kecil dan tidak membutuhkan asumsi normalitas multivariate. Perancangan model sturktural hubungan antara variable laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

Model Struktural (Inner Model) dan Model Pengukuran (Outer Model)

Perancangan model structural hubungan antar variable laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Perancangan model pengukuran (*outer model*) dalam PLS sangat penting

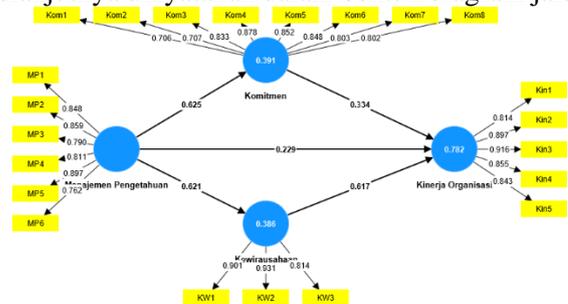
karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Berikut model structural dan model pengukuran dalam PLS yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 1 Model Struktural (Inner Model) dan Model Pengukuran (Outer Model)

Diagram Jalur Model Struktural PLS

Agar lebih mudah dipahami, hasil perancangan *inner model* dan *outer model* tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.



Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktural PLS

Estimasi

Metode pendugaan parameter (estimasi) didalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan dilakukan dengan cara literasi, dimana literasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi convergen. Koefisien determinasi menggunakan *R-squared* yang menunjukkan berapa persentase variasi konstruk endogen/kriterion dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan memengaruhinya (eksogen/prediktor).

Tabel 5 R Square

Variable	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Organisasi	0.782	0.775
Komitmen	0.391	0.384
Kewirausahaan	0.386	0.379

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2022

Dari tabel 5, diperoleh nilai *r square* variabel kinerja organisasi sebesar 0,782. Artinya adalah sebesar 78,2% variabel kinerja organisasi

dipengaruhi oleh kewirausahaan, manajemen pengetahuan, dan komitmen, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini. Kemudian diperoleh nilai *r square* variabel komitmen sebesar 0,391. Artinya sebesar 39,1% variabel komitmen dipengaruhi oleh manajemen pengetahuan, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini. Dan diperoleh nilai *r square* variabel kewirausahaan sebesar 0,379. Artinya sebesar 37,9% variabel kewirausahaan dipengaruhi oleh manajemen pengetahuan, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini.

Goodness Fit

Pengukuran *goodness of fit model* menggunakan R-Square variable laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. Berikut hasil pengukuran *R-Square goodness of fit*.

Tabel 6 R Square Goodness Of Fit Model

Variable	R Square
Kinerja Organisasi	0.782
Komitmen	0.391
Kewirausahaan	0.386

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2022

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Q-Square > 0 yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai Q-Square < 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Dari hasil tersebut dapat diketahui nilai Q-Square dalam penelitian ini dengan persamaan:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1-R^2_1) (1-R^2_2) (1-R^2_3) \\
 &= 1 - (1-0,782) (1-0,391) (1-0,386) \\
 &= 1 - (0,218) (0,609) (0,614) \\
 &= 1 - 0,082 = 0,918
 \end{aligned}$$

Dari persamaan tersebut diperoleh nilai ketepatan model sebesar 0,918. Artinya adalah bahwa nilai q-square > 0 yang menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*. Atau dengan kata lain bahwa untuk menjelaskan variasi kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh kewirausahaan, manajemen pengetahuan, dan komitmen secara keseluruhan sebesar 91.8% dan sisanya sebesar 8.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dalam SEM-PLS dengan menggunakan Smartpls dapat dilakukan dengan melihat T-Statistik dilihat pada Tabel *path coefficient, p-value, standard errors* dan *effect sizes for path coefficients*. Berikut ini akan disajikan Tabel 7 yakni hasil uji hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Manajemen Pengetahuan - > Komitmen	0.625	9.026	0.000
Manajemen Pengetahuan - > Kewirausahaan	0.621	9.889	0.000
Manajemen Pengetahuan - > Kinerja Organisasi	0.229	2.699	0.007
Komitmen -> Kinerja Organisasi	0.334	4.593	0.001
Kewirausahaan -> Kinerja Organisasi	0.617	7.342	0.000

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2022

Tabel 7 memperlihatkan signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients* berikut ini:

Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Komitmen

Berdasarkan tabel 7 di atas, pengaruh manajemen pengetahuan terhadap komitmen adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.625, dengan t statistic 9.026 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara manajemen pengetahuan dengan komitmen. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja komitmen” diterima.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kewirausahaan

Berdasarkan tabel 7 di atas, pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kewirausahaan adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.621, dengan t statistic 9.889 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara manajemen pengetahuan dengan kewirausahaan. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap kewirausahaan” diterima.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan tabel 7 di atas, pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.229, dengan t statistic 2.699 dan p value 0.007. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara manajemen pengetahuan dengan kinerja organisasi. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi” diterima.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh antara komitmen terhadap kinerja organisasi adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.334, dengan t statistic 4.593 dan p value 0.001. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komitmen dengan kinerja organisasi. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “komitmen berpengaruh terhadap kinerja organisasi” diterima.

Pengaruh Kewirausahaan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa hubungan antara kewirausahaan terhadap kinerja organisasi adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.617, dengan t statistic 7.342 dan p value 0.000. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kewirausahaan terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja organisasi” diterima.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menguji adanya efek mediasi dari beberapa hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ini, berikut ditampilkan pada Tabel 8

Tabel 8 : Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Manajemen Pengetahuan -> Komitmen -> Kinerja Organisasi	0.284	4.527	0.001
Manajemen Pengetahuan -> Kewirausahaan -> Kinerja Organisasi	0.383	7.316	0.000

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2022

Dari Tabel 8 diatas, dapat diketahui pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat para rincian berikut:

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi Melalui Komitmen

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi melalui komitmen adalah signifikan dengan nilai path koefisien koefisien 0.284, dengan t statistic 4.527 dan p value 0.001. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi melalui komitmen. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui komitmen” diterima.

Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi Melalui Kewirausahaan

Berdasarkan tabel 8 di atas, hubungan manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi melalui kewirausahaan adalah signifikan dengan nilai path koefisien 0.383, dengan t statistic 7.316 dan p value 0.000. Hasil tersebut lebih besar dari 1.978 (t tabel) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi melalui kewirausahaan. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara manajemen pengetahuan terhadap kinerja organisasi melalui kewirausahaan” diterima.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap komitmen. Kurangnya sumbangan pemikiran yang efisien bagi organisasi menyebabkan seorang pejabat struktural kurang ikut terlibat dalam aktivitas organisasi demi mencapai tujuan sasaran strategis organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki peran penting terhadap komitmen. Semakin baik manajemen pengetahuan maka komitmen akan meningkat.
2. Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap komitmen. Pengetahuan seorang pejabat struktural tentunya memberikan sumbangan pemikiran yang efisien bagi organisasi akan tetapi, kenyataan pejabat struktural kurang ikut terlibat dalam aktivitas sehingga masih ada pegawai yang bekerja tidak berorientasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki peran penting terhadap kewirausahaan, artinya semakin baik manajemen pengetahuan maka kewirausahaan akan meningkat.
3. Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kurangnya partisipasi pegawai untuk selalu dikutsertakan dalam pengambilan keputusan membuat perencanaan yang dibuat tidak mampu dimaksimalkan, meskipun telah sesuai standar akan tetapi masih tidak mampu memenuhi sasaran yang ditargetkan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan memiliki peran penting terhadap kinerja organisasi. Semakin baik manajemen pengetahuan maka kinerja organisasi akan meningkat.
4. Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Untuk mencapai tujuan dari organisasi yaitu organisasi mampu mencapai sasaran dengan sangat baik diperlukan komitmen untuk mewujudkannya. Akan tetapi masih ada pegawai yang memiliki komitmen yang rendah tidak mau bekerja secara maksimal untuk mewujudkan sasaran dari organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dapat menentukan kinerja organisasi. Semakin baik komitmen maka kinerja organisasi akan semakin meningkat.
5. Kewirausahaan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk mewujudkan tujuan dari organisasi yang mampu meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dengan mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan, tentunya memerlukan sikap kewirausahaan pegawai. Akan tetapi sebagian pegawai tidak bekerja berdasarkan orientasi pada tugas serta hasil yang ditetapkan sebelumnya, sehingga sasaran yang ingin dicapai tidak mampu diraih. Artinya kewirausahaan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja organisasi, semakin baik kewirausahaan maka kinerja organisasi akan meningkat.
6. Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kurangnya partisipasi pegawai dikutsertakan dalam pengambilan keputusan membuat sebagian pegawai tidak bekerja berdasarkan orientasi pada tugas serta hasil yang ditetapkan sebelumnya membuat perencanaan yang dibuat tidak mampu dimaksimalkan, meskipun telah sesuai standar akan tetapi masih tidak mampu memenuhi sasaran yang ditargetkan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan diikuti dengan kewirausahaan yang baik maka kinerja organisasi akan meningkat.
7. Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Kurangnya partisipasi pegawai untuk selalu dikutsertakan dalam pengambilan keputusan serta komitmen yang rendah tidak mau bekerja secara maksimal untuk mewujudkan sasaran dari organisasi membuat perencanaan yang dibuat tidak mampu dimaksimalkan, meskipun telah sesuai standar akan tetapi masih tidak mampu memenuhi sasaran yang ditargetkan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik manajemen pengetahuan diikuti dengan komitmen yang baik maka kinerja organisasi akan meningkat.

6. REFERENSI

- Andria Veby, Erlin Trisyulianti, 2011, Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Pada PT. Telekomunikasi

- Indonesia, Tbk, *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol II, No 2
- Armstrong, Michael. 2014. *Strategic Human Resource Management : a Guide to Action*. 4th Edition. United Kingdom : Kogan Page
- Atmosoeparto, Kisdarto dan Nogi. 2015. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Bastian, Indra dan Nogi, 2015. *Akuntansi Sektor Publik Indonesia. Pusat Pengembangan Akuntansi*, Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada, 2001.
- Beccera, Irma. Fernandez, et.al. 2016. *Knowledge Management: Challenges, Solutions and Technologies*”, Prentice Hall
- Chong, Shoy., Saleh., Kalso, Ahmad., Syed., Sharifudin., dan Ikhsan, 2011. Knowledge Management Implementation In A Public Sector Accounting Organization: An Empirical Investigation. *The Journal Of Knowledge Management*. Vol. 15 No 3.
- Dalkir, Kimiz. 2005. *Knowledge Management in Theory and Practice*. UK: Elsevier’s Science & Technology Rights Department in Oxford.
- Desler, Gary., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index. Jakarta.
- Drucker, Peter F. 2000. *The Leader of The Future Pemimpin Masa Depan Visi, Strategi, dan Praktek Baru untuk Masa Depan*. Jakarta: PT. Elex Media Komutindo
- Dwiyanto Agus, 2016, *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public*. Yogyakarta: UGM Press.
- Echdar, S. 2013. *Manajemen Entrepreneurship: Kiat Sukses Menjadi. Wirausaha*, Jogyakarta: Penerbit Andi
- Emron, Yohny dan Komariyah Imas dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahim, Marwa Gaber Ahmed. 2018. The Impact of Entrepreneurship on Performance In Public Sector Organizations with Application To the Egyptian Electricity Holding Company. *Arab Journal of Administration*, Vol. 38, No. 2, June 2018
- Ferdinand. Augusty 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James. L., et all. 2016. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga
- Hasnani, Lidia. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan Fungsional Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi). *JOM Fekon* Vol. 3 No. 1 (Februari) 2016
- Hendro. 2011. *Dasar-dasar Kewirausahaan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hermawan, dan Hutagalung. 2019. *Membangun Inovasi Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Deepublish
- Jogiyanto dan Abdillah., W dan 2018. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM. Dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Keban, Jeremias T, 2014. *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*, Yogyakarta : UGM.
- Khoualdi, K & Saleh, O. 2015. The impact of knowledge management on job satisfaction: a study on Saudi public universities. *SSOAR Journal* Vol 5:1-13.
- Kithae, Peter Paul. 2013. Impact Of Entrepreneurship Training On Performance Of Micro And Small Enterprises (MSES) In Kenya: A Case Study of Embu Municipality. *International Journal of Business and Management Review* Vol.1 No.2, pp.1-17, June 2013
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Machasin, 2017. Analisis Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Implementasi Manajemen Pengetahuan Serta Implikasinya Bagi Kinerja Karyawan PDAM Di Provinsi Riau. *Disertasi*, Pascasarjana Universitas Pasundan
- Machasin, 2018. *Perilaku Organisasi*. UR. Press Pekanbaru. Riau.
- Mahmudi, 2015, *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP. STIM YKPN.
- Mahsun, Mohamad, 2015, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Marbun BN. 2016. *Kekuatan dan Kelemahan Perusahaan Kecil*. PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

- Mogadham, Javad Yazdi. 2015. Organizational Entrepreneurship and Its Impact on the Performance of Governmental Organizations in the City of Mashhad. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 169 (2015) 75 – 87
- Ngcamu, Bethuel Sibongiseni. 2012. Perceptions Of Knowledge Management: A Local Government Perspective. *Journal of Governance and Regulation / Volume 1, Issue 4, 2012, Continued – 1*
- Nogi S, Hessel 2007, *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo
- Puryantini, Navik. 2017. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, Vol. 02, No. 02 (2017): 21-38
- Robbins, Stephen P., 2016, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Jakarta: PT. Prehallindo.
- Rofiaty, Try Noviyanti Angga Dwi Mulyanto, 2015. Pengaruh Knowledge Management Terhadap Inovasi, Implementasi Strategi dan Kinerja Organisasi (Studi Pada RS Lavalette Malang). *Jurnal Ekonomi Bisnis Tahun 20, Nomor 1, Maret 2015*, hlm 1-52
- Saragih, Rintan. 2017. “Membangun Usaha Kreatif, Inovatif dan Bermanfaat Melalui Penerapan Kewirausahaan Sosial”. *Jurnal Kewirausahaan* ISSN. Volume 3. Nomor 2
- Shirsavar, H., R., 2015. Relationship Between Knowledge Management and Organizational Memory in Islamic Azad University. *International Journal of Education and Information Technology*, Vol. 1(4) pp. 139-47
- Sopiah. 2016. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Steers, Richard M. 2013. *Efektivitas Organisasi : Terjemahan Magdalena Jamin*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV.Afabeta.
- Sunarto. 2013. *Komitmen Organisasi*, CV Putra, Jakarta.
- Suryana. 2013. *Kewirausahaan Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media
- Sutrisno, Mufarrohah. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pemerintahan Daerah (Studi Empiris pada Kabupaten Bangkalan)*
- Suyadi, Prawirosentono, 2008. MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”. BPFE: Yogyakarta
- Wulandari, 2016. Pengaruh Peran Pengelola Keuangan Dan Komitmen Organisasional Serta Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Samarinda). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman