

# PENGARUH ORGANISASI PEMBELAJARAN DAN MANAJMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

**Rahmat Hidayat**

*rahmathidayat@yahoo.com*

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako Palu*

## **Abstract**

*The study intends to determine and analyze simultaneous and partial influence of learning organization and knowledge management on the performance of officials in the Agency of Financial and Regional Assets Management. The study uses quantitative descriptive approach that show relationship between variables and select all officials in the office of financial and regional assets of 141 people, as respondents by census method. Data is analyzed by using multiple regressions analysis. The results show that learning organization and knowledge management significantly have simultaneous and partial influence on the performance of officials' in the office of Financial And Regional Assets Management, Central Sulawesi.*

**Keywords:** *Learning Organization Knowledge Management And Officials Performance*

Organisasi pembelajaran lebih menekankan pada organisasi yang memberi peluang untuk belajar dan bukan menekankan pada proses pembelajarannya (Pramono, dalam Handayani 2006). Tuntutan atas pencapaian kinerja pegawai memanglah bukan sesuatu yang baru bagi organisasi, seringkali pegawai diberikan pelatihan organisasi apabila kinerja pegawai diinginkan meningkat oleh instansi atau organisasi. Organisasi pembelajaran adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja individu pegawai. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adaptasi, oleh karena itu peran organisasi pembelajaran sangat penting untuk optimalnya kinerja pegawai. Sebagai organisasi pembelajaran, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset di Propinsi Sulawesi Tengah, melakukan berbagai langkah-langkah strategis dalam upaya membangun proses pembelajaran di tingkat pegawainya, dengan menciptakan iklim pembelajaran dikalangan pegawainya.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset di daerah Propinsi Sulawesi Tengah saat ini masih belum optimal. Hal ini disebabkan belum berperannya organisasi pembelajaran dalam membentuk kinerja individu pegawai. Atau dapat juga dikatakan kinerja yang

dilakukan oleh setiap pegawai masih bersifat sebagai tuntutan rutinitas kerja individu semata dan belum menjadikan suasana kerja tim menjadi proses percepatan pelaksanaan penyelesaian atas suatu pekerjaan. Jika ditinjau dari organisasi pembelajaran para pegawai masih terpaku terhadap kebiasaan kerja lama, sehingga terkesan kaku dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam bekerja, misalkan kurangnya pembelajaran yang dilakukan oleh para pegawai dilingkungan eksternal (luar kantor seperti instansi lain-lain dalam hal pelaksanaan teknis).

Kurang maksimalnya *maintenance* dalam organisasi dalam hal perencanaan aktivitas, mengumpulkan dan mengorganisir, memimpin dan mengendalikan data dan informasi yang telah dimiliki oleh instansi yang kemudian digabungkan dengan berbagai pemikiran dan analisa dari berbagai macam sumber yang kompeten akan berdampak pada hasil kerja.

Kinerja pegawai yang belum efektif juga disebabkan karena standar operasional prosedur yang belum dijalankan dengan baik. Tingkat pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang berada pada Badan Pengelola

Keuangan dan Aset Daerah Sulawesi Tengah belum didasarkan pada keahlian, sebagai penyebab lain yang mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, pelatihan yang diadakan tidak merata di semua bidang. Jika situasi kerja ini terus berlangsung maka akan berdampak negatif pada kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) yang salah satunya menjelaskan bahwa, masih rendahnya kinerja tim, yang memungkinkan akan berdampak terhadap rendahnya kinerja organisasi.

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang menggambarkan hubungan dan pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menetapkan seluruh populasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah yaitu sebanyak 141 orang sebagai sampel penelitian yang ditentukan menggunakan teknik sampel sensus yaitu teknik penarikan sampel yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2008).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 141 orang. Dengan menggunakan metode "sensus". Metode sensus adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan terhadap seluruh populasi dari obyek yang ditentukan. Berikut adalah rekapitulasi sampel penelitian:

**Tabel 1. Jumlah Responden**

Sub Bidang	Jumlah
Bidang Bina Keuangan dan Evaluasi	25 orang
Bidang Akuntansi	18 Orang
Bidang Sekertariat	20 Orang
Bidang Perbendaharaan	36 Orang
Bidang Pengelolaan Aset	30 Orang
Bidang Anggaran	12 orang
<b>Total</b>	<b>141 Orang</b>

Sumber : Data Kepegawaian BPKAD Prov Sulteng

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner dan aplikasi komputer SPSS 20, serta Uji Validitas dan Uji Reliabilitas terhadap kuesioner yang diujikan pada 30 sampel. Korelasi *product moment* menunjukkan tidak ada nilai di bawah 0,30 dan Uji Reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* pada setiap item pertanyaan kuesioner adalah 0,980.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Organisasi Pembelajaran**

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Kritis	Ket
• Tenang menghadapi masalah dalam pekerjaan	0,683	> 0,30	valid
• Tenang dalam mengerjakan setiap pekerjaan yang dilakukan	0,465	> 0,30	valid
• Mengembangkan konsep dilingkungan pekerjaan	0,461	> 0,30	Valid
• Memahami pekerjaan dikantor	0,591	> 0,30	valid
• Dapat mengambil tindakan dalam melakukan pekerjaan	0,647	> 0,30	Valid
• Teliti dalam bekerja	0,560	> 0,30	Valid
• Merumuskan serta menerjemahkan ide/gagasan untuk melakukan pekerjaan sesuai tupoksi dan SOP	0,780	> 0,30	Valid
• Selalu diskusi dengan staf atau pimpinan dalam mengambil keputusan	0,647	> 0,30	Valid
• Komitmen dalam bekerja	0,627	> 0,30	Valid
• Memiliki tanggungjawab dalam bekerja	0,472	> 0,30	Valid
• Memahami proses pekerjaan dengan cara berdialog/berdiskusi	0,627	> 0,30	Valid
• Berpikir sistematis dalam melaksanakan pekerjaan dikantor	0,574	> 0,30	Valid
• Berpikir rasional dengan mengedepankan kulaitas pekerjaan	0,639	> 0,30	Valid
• Selalu berupaya memahami kondisi didalam kantor, dengan memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan	0,557	> 0,30	Valid
• Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,452	> 0,30	Valid

Sumber : Hasil Uji Validitas

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Manajemen Pengetahuan**

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Kritis	Ket
• Memiliki latar belakang disesuaikan dengan SOP	0,493	> 0,30	valid
• Kantor sering mengadakan pelatihan dan bimbingan teknis untuk pengembangan keahlian	0,557	> 0,30	valid
• Penempatan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan	0,646	> 0,30	valid
• Memiliki sikap inovasi dalam bekerja	0,587	> 0,30	valid
• Dalam kantor sering terjadi perbaikan yang berkelanjutan dalam membenahi kinerja	0,453	> 0,30	valid
• Adanya <i>reengineering</i> yang dilakukan	0,587	> 0,30	valid
• Informasi dalam teknologi sangat dibutuhkan dalam membantu pekerjaan yang dilakukan	0,684	> 0,30	valid
• Adanya sistem teknologi yang mensupport dalam bekerja	0,587	> 0,30	valid
• Aplikasi yang digunakan dalam kantor sangat mendukung dalam melakukan pekerjaan	0,684	> 0,30	valid
• Dalam kantor perlu adanya data <i>mining system</i> guna untuk memperoleh optimalisasi dalam bekerja	0,683	> 0,30	valid

Sumber : Hasil Uji Validitas

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja**

Pernyataan	Koefisien Korelasi	r Kritis	Ket
• Pegawai melaksanakan tugas dengan tulus	0,591	> 0,30	valid
• Pegawai bekerja dengan ikhlas	0,591	> 0,30	valid
• Pegawai ikut menegakan kedisiplinan kerja	0,591	> 0,30	valid
• Para pegawai bekerja penuh semangat	0,591	> 0,30	valid
• Maksimal dalam dalam tugas	0,560	> 0,30	valid
• Mampu bekerja sama dalam bekerja	0,567	> 0,30	valid
• Mengarahkan dan mempengaruhi rekan dalam bekerja	0,647	> 0,30	valid
• Berupaya meningkatkan prestasi	0,647	> 0,30	valid
• Selalu memiliki ide jika dalam kesulitan	0,627	> 0,30	valid
• Memiliki improvisasi dalam mengatasi masalah dalam bekerja	0,639	> 0,30	valid
• Memahami pelaksanaan pekerjaan	0,557	> 0,30	valid
• Menguasai pekerjaan sesuai dengan prosedur	0,452	> 0,30	valid
• Penyelesaian tugas tepat pada waktunya	0,591	> 0,30	valid
• Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,591	> 0,30	valid

Sumber : Hasil Uji Validitas

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Organisasi Pembelajaran (X <sub>1</sub> )	0,910	Reliabel
Manajemen Pengetahuan (X <sub>2</sub> )	0,878	Reliabel
Kinerja (Y)	0,914	Reliabel

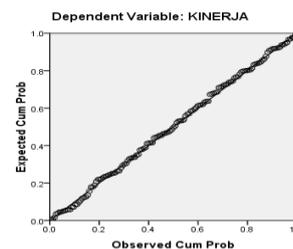
Sumber : Data Lampiran Hasil Uji Reliabilitas

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variable dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Sugiyono, 2001).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Gambar 1 distribusi data penelitian berdasarkan sebaran nilai residual maka dapat diketahui distribusi Histogramnya bersifat normal karena secara total tersebar disepanjang variabel dependen.

**Uji Multikolinearitas**

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas (*independen*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Menurut Gunawan (2001:235) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara

variabel independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieratis.

Hasil Uji multikolinieritas dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada table berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

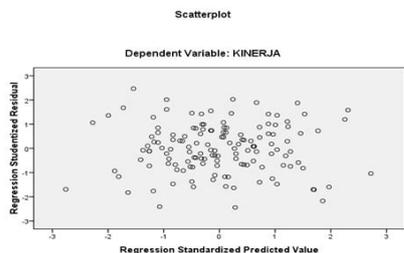
No.	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Organisasi Pembelajaran (X <sub>1</sub> )	0,972	1,029
2	Manajemen Pengetahuan (X <sub>2</sub> )	0,972	1,029

Sumber : Lampiran Hasil Regresi

Tabel di atas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah apabila terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 2 di atas terlihat titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu, dan tersebar baik di atas maupun di

bawah angka 0 pada sumbu X dan Y. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan linieritas antara variabel dependen dan variabel independen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Hasil Regresi Berganda**

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen (Y). adapun hasil penelitian yang diperoleh dari 141 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (organisasi pembelajaran dan manajemen pengetahuan) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Regresi Berganda**

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	2,268	0,155	16,439	0,000
X <sub>1</sub> = Organisasi Pembelajaran	0,196	0,036	5,405	0,000
X <sub>2</sub> =Manajemen Pengetahuan	0,291	0,036	8,090	0,000
R =	= 0,670			
R-Square	= 0,449		F-Statistik	= 56,309
Adjusted R-Square	= 0,441		Sig. F	= 0,000

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 2,268 + 0,196X_1 + 0,291X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) model analisis regresi kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk nilai constanta sebesar 2,268 berarti kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel organisasi pembelajaran dan manajemen pengetahuan adalah sebesar 2,268.
2. Organisasi pembelajaran ( $X_1$ ) dengan koefisien regresi 0,196 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara organisasi pembelajaran dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik organisasi pembelajaran yang ada maka akan semakin naik kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.
3. Manajemen Pengetahuan ( $X_2$ ) dengan koefisien regresi 0,291 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara manajemen pengetahuan dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik manajemen pengetahuan yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **Hasil Uji F**

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni organisasi pembelajaran ( $X_1$ ), dan manajemen pengetahuan ( $X_2$ ), dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Selanjutnya berdasarkan Tabel 7 dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 56,309$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan)

variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

### **Hasil Uji t**

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya. Untuk variabel organisasi pembelajaran, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,196, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel organisasi pembelajaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Untuk variabel manajemen pengetahuan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,291, sementara tingkat signifikansi  $t$  sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig } t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

### **Hasil Koefisien Determinasi**

Tabel 7 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai  $R\text{-Square} = 0,449$  atau  $= 44,90\%$ . Hal ini berarti bahwa sebesar 44,90% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya sebesar 0,551 atau 55,1 % variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **Pembahasan**

#### ***Pengaruh Simultan Variabel Organisasi Pembelajaran dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja***

Hasil pengujian yang telah diuraikan di atas terbukti bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Besarnya pengaruh dari organisasi pembelajaran tersebut membuktikan bahwa setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya memandang pentingnya kerjasama tim di tempatnya bekerja yang sekaligus sebagai tempat mereka untuk belajar menyelesaikan permasalahan diseperti pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Suasana kerja ini merupakan sesuatu yang akan memungkinkan organisasi untuk terus berada pada situasi pembelajaran. Dimana individu-individu pegawai terus belajar, berkembang, dan berinovasi untuk tugas dan kinerja mereka jalani dan tuntaskan melalui proses pembelajaran dengan keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki masing-masing berbasis pada pengetahuan dan teknologi.

Hasil penelitian ini sangat relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryanti (2006). Penelitian ini mengkaji tentang faktor-faktor dari dimensi organisasi pembelajaran dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara teoritis, dimensi pelatihan dan pengembangan, aliran informasi, dan visi strategi menjadi faktor-faktor terpenting sebagai dimensi dalam penerapan konsep organisasi pembelajaran untuk memberi penguatan bagi organisasi.

### ***Pengaruh Parsial Variabel Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja***

Variabel organisasi pembelajaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini membuktikan organisasi pembelajaran memiliki peranan penting terhadap kinerja. Artinya, dengan adanya organisasi pembelajaran yang baik maka masing-masing pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah akan memiliki kinerja yang baik khususnya pelayanan.

Pendapat ini seiring dengan pendapat yang dikemukakan oleh Agestam (2006) dimana pembelajaran itu penting, berkelanjutan sehingga menjadi pengalaman yang dapat diterapkan pada proses pelaksanaan tugas baik secara individu maupun secara tim. Demikian juga dikatakann oleh Sange (1990) menjelaskan bahwa tim kerja (dalam konteks organisasi pembelajaran) lebih mengedepankan proses dialog yang bertujuan bukan hanya memberi pendapat tetapi juga menerima pendapat dari individu lain yang berada dalam tim kerja organisasi pembelajar.

### ***Pengaruh Parsial Variabel Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja***

Adanya hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan merupakan komponen yang memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel manajemen pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini mengandung makna hubungan pengetahuan dan kinerja mempunyai kaitan yang sangat erat secara fungsional.

Priambada (2010) menggambarkan manajemen pengetahuan pada sebuah perusahaan/organisasi juga dapat meningkatkan kinerja dengan cara menumbuhkan budaya berbagi pengetahuan, dimana pengetahuan merupakan aset yang dapat dikelola sehingga dapat dikomunikasikan dan digunakan secara bersama. Maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian yang dilakukan telah membuktikan bahwa pengembangan pengetahuan, kerjasama dan partisipasi seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah merupakan modal organisasi untuk menciptakan kinerja yang lebih baik guna menghadapi persaingan.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

1. Organisasi pembelajaran dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Organisasi pembelajaran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Manajemen pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

### Rekomendasi

1. Diharapkan kinerja pegawai BPKAD Provinsi Sulawesi Tengah agar terus ditingkatkan khususnya kinerja tim sebagai dimensi dan lebih melibatkan peran organisasi pembelajaran sehingga kinerja akan menjadi lebih baik;
2. Diharapkan kepada para pegawai yang ada dilingkungan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah menjadikan informasi dan pengetahuan sebagai kebutuhan yang bernilai sehingga menjadi daya dukung bagi penguatan kinerjanya;
3. Diharapkan kepada peneliti berikutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukan variabel-variabel lain. Sebab hasil penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi pengaruh variabel lain. Diluar dari kedua variabel yang memberi pengaruh pada kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya saya tujukan kepada Dr.

Bakri Hasunuddin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Saharuddin Kaseng, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan semangat kepada saya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aggestam, Lena. 2006. *Learning Organization or Knowledge Management – Which Came First, The Chicken or The Egg?* School of Humanities and Informatics, University of Skoevde, Sweden.
- Gunawan. 2001. Pengaruh Karakteristik Penganggaran terhadap Efisiensi Biaya (Studi Kasus pada 4 Perusahaan Manufaktur di Lampung). *Tesis*. Universitas Brawijaya Malang.
- Haryanti, Agipta Sry. 2006. Analisis faktor-faktor yang menjadi predictor organisasi pembelajaran untuk meningkatkan kinerja karyawan (Study Kasus pada PT. Gramedia PustakaUtama Jakarta). *Tesis* Universitas Diponegoro. Semarang.
- Pramono. 2006. *Organisasi Pembelajaran Merupakan Suatu Aktivitas*. Jakarta: Rajawali, Cetakan II.
- Priambada. 2010. Definisi Manajemen Pengetahuan from [www.google.com](http://www.google.com). definisi-manajemen-pengetahuan. Di akses 20 Juli 2016.
- Sange, P.M. 1990. *The Fifth Dicipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Double D.
- Sugiono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.