

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR WILAYAH HUKUM DAN HAM PROVINSI SULAWESI TENGGARA (*The Influence of Leadership Style, Knowledge Management and organizational Commitment on The Performance of Civil Employees in The Legal and Human Region Offices of Tenggara Province*)**

**Asriani**

[asriani\\_uho18@gmail.com](mailto:asriani_uho18@gmail.com)

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

**Dedy Takdir Syaifuddin**

[dtakdirsyafuddin@gmail.com](mailto:dtakdirsyafuddin@gmail.com)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

**La Ode Kalimin**

[laodekalimin@yahoo.co.id](mailto:laodekalimin@yahoo.co.id)

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

<b>Info Jurnal</b>	<b>Abstract</b>
<p><b>Sejarah Artikel:</b></p> <p>Diterima 29-09-2020</p> <p>Disetujui 08-10-2020</p> <p>Dipublikasikan 09-10-2020</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b></p> <p>leadership style, knowledge management, organizational commitment and employee performance</p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>This study aims to determine and analyze: (1) The influence of leadership style on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (Kemenkumham) Southeast Sulawesi Province, (2) The influence of knowledge management on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (Kemenkumham) Southeast Sulawesi Province, and (3) The influence of organizational commitment on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (Kemenkumham) Southeast Sulawesi Province. The population in this study were all Civil Servants at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights (Kemenkumham) Southeast Sulawesi Province, totaling 113 employees. Withdrawal of samples by census method so that sampling is not required The analysis technique used is Partial Least Square (PLS), with the calculation process using SmartPLS software. The results showed that: (1) Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of Southeast Sulawesi Province, (2) Knowledge management has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Ham, Southeast Sulawesi Province, (3) Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, Southeast Sulawesi Province.</i></p>

## I. PENDAHULUAN

Salah satu poin penting dari Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Tahun 2010 – 2025 adalah menyangkut masalah utama birokrasi. Poin utama tersebut terletak pada sumber daya manusia aparatur negara yang belum optimal dalam meningkatkan profesionalisme dan tingkat produktivitas serta kinerja aparatur pemerintah yang masih sangat rendah.

Sasaran dari reformasi birokrasi sendiri adalah meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Untuk meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi tersebut, tidak terlepas dari profesionalisme dan motivasi yang merupakan faktor pendukung. Hal ini sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pemerintahan, yaitu : pelayanan (*service*), pemberdayaan (*empowerment*), dan pembangunan (*development*). Jika dipandang dari mata etika, keberhasilan seseorang dalam memimpin pemerintahan harus diukur dari kemampuannya mengemban tiga fungsi yang hakiki itu. Kinerja pegawai (*performance*) adalah ukuran untuk mengidentifikasi hasil pencapaian terhadap tugas organisasional. Dalam penelitian ini, teori yang digunakan untuk menjelaskan konstruk kinerja pegawai negeri sipil adalah *performance theory*. Merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Pesta Kerja PNS dengan kewajiban penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bagi setiap individu PNS.

Penilaian kinerja pegawai secara dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor secara universal. Namun penelitian ini difokuskan pada faktor gaya kepemimpinan, faktor *knowledge management* (manajemen pengetahuan) dan faktor komitmen organisasi. Sebagai acuan utama untuk mendukung teori dan preposisi dalam penelitian ini diperlukan kajian empiris penulis, maka mengadopsi beberapa hasil penelitian. Penelitian Ghanbari dan Dastranj (2017) menemukan bahwa manajemen pengetahuan yang terdiri dari membuat pengetahuan, akuisisi pengetahuan, pengetahuan tangkap, transmisi pengetahuan, pengetahuan aplikasi, pengetahuan organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial kinerja personel. Penelitian lain oleh Torabi, Kyani dan Falakinia. (2016) Hasil penelitian diketahui bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap dimensi kinerja karyawan, terakhir, penelitian oleh Torabi, Alayoubi, Haque, Alharbi, Alyoubi dan Almazmomi. (2018) menunjukkan bahwa dimensi *Knowledge Management* (akuisisi pengetahuan, berbagi pengetahuan, penciptaan pengetahuan dan retensi pengetahuan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dibagian akhir dari ketiga penelitian diatas, menyertakan adanya keterbatasan penelitian salah satunya adalah belum menganalisis pengaruh variabel lain yang secara Bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi serta perlunya dilakukan penelitian lanjutan mengenai *knowledge management* (manajemen pengetahuan) pada bidang/organisasi lain diluar penelitian mereka.

Mengacu pada implikasi dan rekomendasi penelitian terdahulu, maka penulis memandang perlu adanya penelitian lanjutan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *knowledge management* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai, 2014:65) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

## II. TINJAUAN LITERATUR

### Gaya kepemimpinan

Thoha (2013:30) menyatakan “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”. Menurut Nawawi (2015:202) “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya”.

Robbins (2008:432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Siagian (2014:76) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama dalam kinerja para pegawainya.

Dari rincian beberapa teori di atas dapat dilihat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan melalui sifat karakteristik dan gaya dalam kepemimpinannya dalam usaha mempengaruhi bawahannya.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchard (1996:117) adalah sebagai berikut:

**1. Gaya kepemimpinan Instruksi (G1)**

Gaya Kepemimpinan Instruksi, seorang pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan namun sedikit dukungan. Pemimpin ini memberikan instruksi yang spesifik tentang peranan dan tujuan bagi pengikutnya, dan secara ketat mengawasi pelaksanaan tugas mereka.

**2. Gaya kepemimpinan Konsultasi (G2)**

Gaya Kepemimpinan konsultasi, pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dalam gaya seperti ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang ia ambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya. Tetapi pemimpin dalam gaya ini masih tetap harus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugas pengikutnya.

**3. Gaya kepemimpinan Partisipasi**

Gaya Kepemimpinan partisipasi, perilaku pemimpin menekankan pada banyak memberi dukungan namun sedikit dalam pengarahan. Dalam gaya seperti ini pemimpin menyusun keputusan bersama-sama dengan para pengikutnya, dan mendukung usaha-usaha mereka dalam menyelesaikan tugas.

**4. Gaya kepemimpinan Delegasi**

Gaya Kepemimpinan Delegasi, pemimpin memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya seperti ini mendelegasikan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada pengikutnya

**Manajemen Pengetahuan**

Menurut Bateman dan Snell (2008:8), *knowledge management* adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber daya intelektual di dalam suatu organisasi, *knowledge management* bertujuan untuk menemukan, menyimpan, membagikan dan membagi secara luas sumber daya yang sangat penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sedangkan menurut Laudon dan Laudon (2012:373), *knowledge management* adalah kumpulan proses yang dikembangkan didalam organisasi, untuk menciptakan, mengumpulkan, menyimpan, memelihara dan menyebutkan pengetahuan suatu perusahaan.

Menurut (Zuhal 2010:31) *knowledge management* adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja prima. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang di hadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang, dan lingkungan kerja saja, melainkan juga karyawannya yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut.

Davidson, Carl and Philip Vos (2003:210), *knowledge management* memiliki fungsi penting dalam 4 (empat) hal sebagai berikut; (1) Identifikasi aset kunci dari *knowledge* yang ada di perusahaan. (2) Merefleksikan apa yang organisasi tahu. (3) Saling berbagi (*sharing*) segala *knowledge* kepada siapapun yang membutuhkannya. (4) Menerapkan penggunaan *knowledge* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

*Knowledge Management Process* menurut Fernandez et al (2010) mengacu pada empat aktifitas utama. Keempat proses utama dari *knowledge management* terdiri dari menemukan pengetahuan

(*discovering*), menangkap pengetahuan (*capturing*), membagikan pengetahuan (*sharing*) dan mengaplikasikan (*application*).

1. **Discovery**, merupakan pengembangan dari *tacit* atau *explicit* baru dan perpaduan knowledge sebelumnya dari data dan informasi atau untuk mendapatkan pengetahuan baru yang lebih kompleks. *Eksplisit knowledge*, data, dan informasi yang ada dikonfigurasi ulang, dikategorikan ulang dan di konstektualkan lagi untuk menciptakan *eksplisit knowledge* yang baru atau melalui komunikasi, integrasi dan sistematika dari berbagai *eksplisit knowledge* dari para ahli (Sosialisasi).
2. **Capture**, merupakan proses untuk mengambil pengetahuan dari tempat penyimpanan yang berada di dalam orang, artifak atau badan organisasi. *Knowledge* yang diambil dapat berasal dari luar lingkungan organisasi, seperti konsultan, kompetitor, pelanggan, supplier dan karyawan baru organisasi. Proses *knowledge capture* melibatkan sub proses, yaitu eksternalisasi dan internalisasi. Eksternalisasi berkaitan dengan konversi dari *tacit knowledge* ke dalam bentuk *explicit knowledge* seperti kata-kata, konsep, atau visual. Internalisasi merupakan kebalikan eksternalisasi tujuannya agar pengetahuan yang ada mudah dimengerti oleh anggota lainnya dalam kelompok seperti manual book, simulasi atau percobaan.
3. **Sharing**, merupakan proses ketika *explicit* atau *tacit knowledge* pada orang lain. Hal yang harus diperhatikan dalam proses ini adalah transfer efektif, penerima harus memahami pengetahuan yang diterima. Pengetahuan yang dibagikan bukan merupakan rekomendasi, tetapi acuan agar penerima informasi dapat bertindak sesuai kondisi yang ada. *Sharing knowledge* juga dapat terjadi antar individu, kelompok bahkan organisasi.
4. **Application**, merupakan penerapan dari *Knowledge Management* ke proses bisnis. Pada proses ini melibatkan sub proses *direction* dan *routine*. *Direction* merupakan proses penerimaan arahan atau perintah untuk melakukan sesuatu. Tidak ada proses transfer pengetahuan yang mendasari arahan tindakan tersebut. *Routine* merupakan proses penerapan *Knowledge Management* dalam prosedur, aturan, norma yang dapat menjadi alur kerja.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi yang dimilikinya. Steers dan Porter (1983:65) mengemukakan bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja bersangkutan.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) adalah kekuatan relatif pengenalan pada keterlibatan dalam diri seorang individu dalam organisasi. Mathins dan Jackson (2006:122) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Dengan adanya komitmen, maka ia akan memiliki sikap loyalitas juga berkeinginan untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik. Allen dan Meyer (1997) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi menganggap bahwa hal penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Allen dan Meyer (dalam Luthans, 2014:148) menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

#### **a) Affective commitment**

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Pada dimensi ini karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi.

**b) *Continuance commitment***

Dibandingkan dengan komitmen afektif, komitmen *continuance* ini lebih terbuka. Menurut dugaan Becker (dalam Steve, 2002:135) *continuance commitment* berkaitan dengan konsep *side-bets orientation* yang menekankan pada sumbangan seseorang yang sewaktu-waktu dapat hilang jika orang itu meninggalkan organisasi.

**c) *Normative commitment***

Komitmen normatif menunjukkan kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dan lain-lain

## **Kinerja Pegawai**

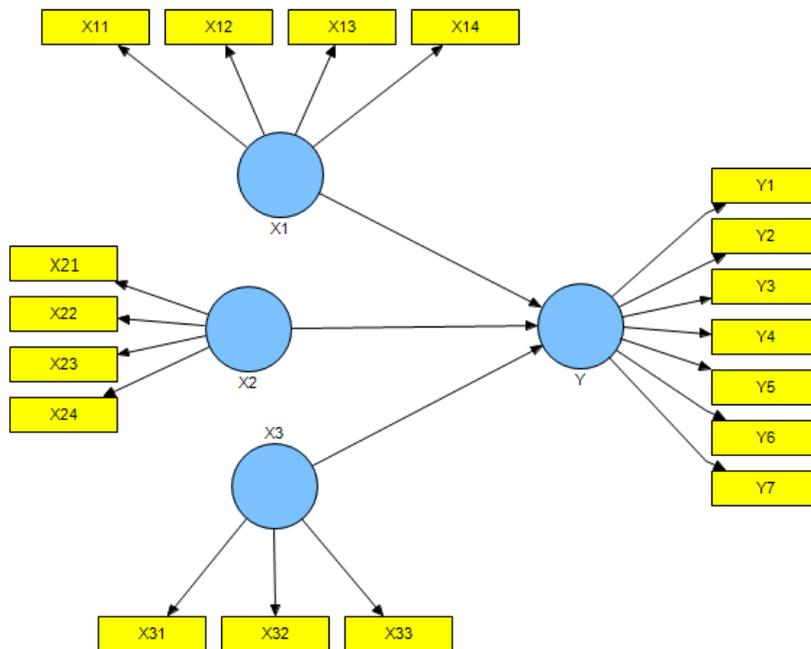
Bernardin dan Russell (2006:136) yang mengemukakan bahwa “Kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu”. Hal ini diperjelas lagi oleh Bowin dan Harvey (1996:47) yang mengatakan “Kinerja dapat didefinisikan sebagai pemenuhan tugas yang ditugaskan oleh karyawan atau manajer dan hasil yang dihasilkan pada suatu pekerjaan atau aktivitas selama jangka waktu tertentu.

Kinerja secara umum juga didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan ketika bekerja (Jex dan Britt, 2008:79). Definisi ini mengandung pengertian yang masih cukup luas, sehingga mencakup banyak perilaku yang sebenarnya tidak berkaitan dengan tugas yang dilakukan. Pengertian kinerja tersebut bila diartikan secara sempit, maka hanya mencakup perilaku-perilaku yang bersifat teknis. Campbell (dalam Jex dan Britt, 2008:79) mengajukan pengertian yang lebih spesifik dimana ia mengatakan bahwa kinerja merupakan nilai yang diatribusikan kepada perilaku kerja tertentu yang mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi. Penjelasan kinerja di sini lebih jelas karena perilaku-perilaku yang dilihat tidak hanya sebatas pada perilaku-perilaku yang bersifat teknis, tetapi seluruh perilaku yang menunjang untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.

Pengukuran kinerja pegawai pada penelitian ini merujuk pada SKP (Sasaran Kerja Pegawai) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 yang dijabarkan ke Perka BKN (Badan Kepegawaian No. 1 Tahun 2013) bahwa Penilaian kinerja PNS secara sistemik menggabungkan antara SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Penilaian Perilaku Kerja. Penilaian kinerja pegawai terdiri dari dua unsur yaitu penilaian unsur Sasaran Kerja Pegawai sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%. Penilaian **Sasaran Kerja Pegawai (SKP)** sesuai PP 46 Tahun 2011 meliputi: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) waktu. Sementara penilaian **perilaku kerja** meliputi aspek: (1) Orientasi pelayanan, (2) Integritas, (3), Disiplin, dan (4) Kerjasama.

## **Hubungan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Peningkatan gaya kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan komitmen organisasi baik secara teoritis maupun empiris terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut dapat nyatakan dalam suatu kerangka konseptual berikut ini.



Gambar1. Kerangka Konsep Penelitian  
Sumber: Kajian Empiris dan Teoritis

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris diketahui bahwa adanya peningkatan gaya kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Secara teoritis, Koesmono (2007:30) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Secara empiris hasil penelitian oleh Suriyadi, Syarifuddin, Sidu dan Mursidi (2020), Sistiyan, Palikhatus dan Payamta (2019), Pawirosumarto, Sarjana dan Gunawan (2016) dan Salman, Khan, Javaid dan Din (2016), artinya adanya gaya kepemimpinan yang memberikan pengarahan, bimbingan dan memotivasi bawahan dapat memacu peningkatan kinerja karyawan.

**H2. Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Secara teoritis, Ashok et al (2011:178) berpendapat *knowledge management* adalah proses yang efektif terkait dengan eksplorasi, eksploitasi dan berbagi pengetahuan manusia yang menggunakan teknologi tepat guna dan lingkungan budaya untuk meningkatkan modal intelektual dan kinerja pegawai. Secara empiris, hasil penelitian Ghanbari dan Dastranj (2017), Torabi, Kyani dan Falakinia. (2016), Alayoubi, Haque, Alharbi, Alyoubi dan Almazmomi. (2018) hasil penelitian disimpulkan bahwa penerapan *knowledge management* yang baik oleh karyawan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

**H3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat

absensi dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) pegawai. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi (Luthans,2014:134). Secara empiris, hasil penelitian Sistiyah, Palikhatun dan Payamta (2019), Telaumbanua, Sinulinga dan Iskandarini. (2019), Darna, Kusman dan Kader (2017) dan Susanto, dan Putra (2019). Komitmen organisasi yang kuat membuat karyawan memiliki keterikatan yang sangat erat terhadap organisasinya sehingga menimbulkan perilaku positif dan akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi.

### III METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis, dengan demikian maka pendekatan penelitian ini adalah verifikasi dan penjelasan (*explanatory research*). Alasan yang mendasari menggunakan *explanatory research* karena tujuan penelitian ini menjelaskan dan menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan, *knowledge management* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah (Kanwil) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) Provinsi Sulawesi Tenggara diluar Pegawai yang memiliki jabatan struktural dan Peneliti berjumlah 113 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sensus sehingga penarikan sampel dari populasi tidak diperlukan. Dengan metode sensus ini diharapkan hasilnya dapat cenderung lebih mendekati nilai sesungguhnya dan diharapkan dapat memperkecil pula terjadinya kesalahan/penyimpangan terhadap nilai populasi (Akbar dan Usman, 2008:71). Sehingga jumlah responden dalam penelitian ini adalah 113 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* SmartPLS 2.0.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan evaluasi lebih lanjut dari *Partial Least Square* (PLS), maka perlu dilakukan terlebih dahulu uji asumsi linearitas, yaitu bahwa hubungan antara konstruk laten yang diuji memiliki hubungan yang linear. Karena itu, langkah pertama dalam analisis PLS adalah melakukan pengujian asumsi linearitas. Pengujian asumsi linearitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Curve of Fit* menggunakan *software* SPSS.

Tabel 1 Hasil Pengujian Asumsi Linearitas

Variabel dependent	Variabel independen	sig	Ket
Kinerja pegawai	Gaya Kepemimpinan	0.000	linier
	Manajemen Pengetahuan	0.000	linier
	Komitmen Organisasi	0.000	linier

Sumber: Data primer, diolah

Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa semua hubungan antara variabel penelitian ini adalah linear, sehingga asumsi linearitas pada analisis PLS terpenuhi karenaa tingkat signifikansinya ( $p < 0,05$ ) atau 5% sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average* (AVE) dengan tujuan menguji apakah instrument penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten.

Tabel 2 Nilai AVE,  $\sqrt{AVE}$  dan Korelasi antar Variabel Laten

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{AVE}$	Korelasi			
			Gaya Kepemimpinan	Manajemen Pembelajaran	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan	0,787	0,887	1,000			
Manajemen Pembelajaran	0,729	0,854	0,703	1,000		
Komitmen Organisasi	0,631	0,794	0,637	0,528	1,000	
Kinerja Pegawai	0,788	0,888	0,488	0,600	0,560	1,000

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa instrument yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian ini dikatakan valid secara diskriminan, dapat dilihat bahwa nilai *square root of averangre variance extracted* ( $\sqrt{AVE}$ ) setiap variabel lebih besar dari nilai *square root of average* (AVE) dan korelasi antara variabel laten lainnya. *Discriminant validity* dengan menggunakan nilai *cross loading*. Hasil perhitungan dengan menggunakan program PLS disajikan pada tabel dibawah ini :

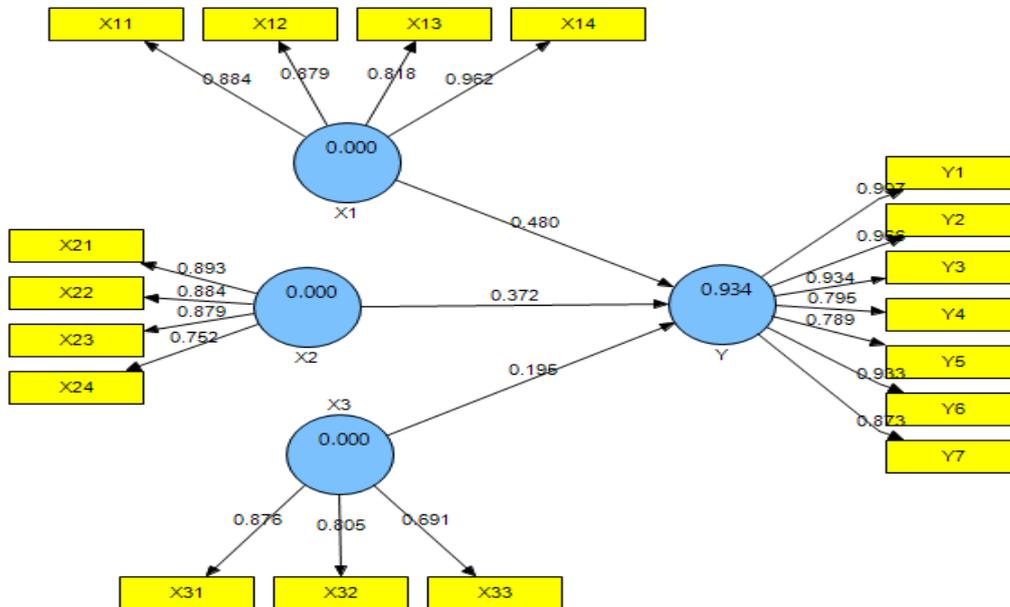
Tabel 3 Nilai *Cross Loading*

	X1	X2	X3	Y
X11	0.883685	0.701832	0.776706	0.839498
X12	0.878545	0.555567	0.776367	0.765796
X13	0.818219	0.571876	0.669831	0.741453
X14	0.962253	0.656882	0.748971	0.859625
X21	0.661942	0.892974	0.703470	0.794579
X22	0.511962	0.883662	0.653233	0.693160
X23	0.619637	0.879306	0.691318	0.756465
X24	0.596271	0.751693	0.713188	0.710502
X31	0.768410	0.786225	0.876171	0.819187
X32	0.671055	0.559634	0.805379	0.676928
X33	0.538474	0.558615	0.690574	0.630682
Y1	0.822336	0.806014	0.821382	0.907353
Y2	0.874397	0.843696	0.867574	0.965803
Y3	0.843134	0.809621	0.829080	0.934322
Y4	0.732663	0.668809	0.681790	0.795393
Y5	0.719869	0.701431	0.744936	0.789266
Y6	0.841396	0.814249	0.834825	0.933167
Y7	0.781743	0.734090	0.793231	0.872673

Sumber: Data primer, diolah

Hasil perhitungan *cross loading* indikator variabel gaya kepemimpinan, manajemen pengetahuan, komitmen organisasi dan kinerja pegawai berada diatas nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya dan dalam ambang batas toleransi > 0,50 sehingga instrument penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

*Convergent validity* mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk, yang dapat dilihat dari *outer loading*. Indikator dikatakan valid jika memiliki nilai *outer loading* diatas, namun demikian nilai faktor loading disekitar 0,50-0,60 masih dapat ditolerir dengan nilai *p-value* < 0,05



Gambar 2. Tampilan Hasil PLS Algorithm

Berdasarkan gambar. diatas, menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan, manajemen pengetahuan, komitmen organisasi dan kinerja pegawai setelah diestimasi memiliki nilai *outer loading* > 0,7 dan dikatakan valid.

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh gaya kepemimpinan, manajemen pengetahuan, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (t-statistik). Secara lengkap dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Koefisien jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
Gaya kepemimpinan-->Kinerja Pegawai	0.480	0.478	0.053	0.053	8.995
Manajemen Pengetahuan-->Kinerja Pegawai	0.372	0.372	0.038	0.038	9.905
Komitmen Organisasi-->Kinerja Pegawai	0.195	0.198	0.065	0.064	3.028

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, manajemen pengetahuan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang terdukung data empiris dan diterima adalah:

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya adanya perubahan peningkatan gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai begitu pula sebaliknya, apabila perubahan penurunan gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap penurunan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sulawesi Tenggara sejalan atau mendukung hasil penelitian oleh Suriyadi, Syarifuddin, Sidu dan Mursidi (2020), Sistiyan, Palikhatun dan Payamta (2019), Pawirosumarto, Sarjana dan Gunawan (2016) dan Salman, Khan, Javaid dan Din (2016).

Manajemen pengetahuan (*Knowledge management*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya adanya perubahan peningkatan manajemen pengetahuan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sulawesi Tenggara maka akan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Perubahan peningkatan manajemen pengetahuan yang direfleksikan melalui aspek sosialisasi; eksternalisasi; kombinasi; dan internalisasi memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai berupa hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan pegawai. Hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai konsisten dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ghanbari dan Dastranj (2017), Torabi, Kyani dan Falakinia. (2016), Alayoubi, Haque, Alharbi, Alyoubi dan Almazmomi. (2018). Selanjutnya, hasil penelitian ini mendukung pendapat (Zuhal 2010:31) *knowledge management* adalah pengelolaan pengetahuan organisasi untuk menciptakan nilai dan menghasilkan keunggulan bersaing atau kinerja prima.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan sikap positif pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sulawesi Tenggara terhadap organisasi berupa perasaan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi yang direfleksikan melalui keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi (komitmen afektif), kesadaran akan kerugian yang timbul jika meninggalkan pekerjaan yang diemban (komitmen berkelanjutan) dan seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dan lain-lain (komitmen normatif). Hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Sistiyan, Palikhatun dan Payamta (2019), Telaumbanua, Sinulinga dan Iskandarini. (2019), Darna, Kusman dan Kader (2017) dan Susanto, dan Putra (2019). Artinya dengan dengan input variabel eksogen dan endogen yang sama, diperoleh hasil pengujian yang konsisten.

## **V KETERBATASAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA**

Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat dijadikan pertimbangan oleh peneliti berikutnya adalah:

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada kasus lain, yaitu pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM di seluruh kabupaten/kota di Sulawesi Tenggara.
2. Pada saat penelitian ini dilakukan, baru saja terjadi rotasi beberapa pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Sulawesi Tenggara sehingga kondisi ini mempengaruhi jawaban yang diberikan oleh responden pada penelitian ini.

3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji dan mengembangkan penelitian ini dengan variabel yang berbeda misalnya, kompetensi pegawai, motivasi kerja dan variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## VI KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya Peningkatan gaya kepemimpinan yang baik direfleksikan melalui gaya kepemimpinan instruksi, gaya kepemimpinan konsultasi, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan delegasi memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dicerminkan melalui aspek penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan penilaian Perilaku Kerja.
2. Manajemen pengetahuan (*Knowledge management*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Sulawesi Tenggara. Perubahan peningkatan manajemen pengetahuan yang direfleksikan melalui aspek sosialisasi; eksternalisasi; kombinasi; dan internalisasi memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai berupa hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan pegawai.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Sulawesi Tenggara. Komitmen organisasi merupakan sikap positif pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Sulawesi Tenggara terhadap organisasi berupa perasaan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi (komitmen afektif), kesadaran akan kerugian yang timbul jika meninggalkan pekerjaan yang diemban (komitmen berkelanjutan) dan seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kebahagiaan, dan lain-lain (komitmen normatif).

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar P.S dan Usman. 2008. *Pengantar Statistika*, Bumi Aksara. Jakarta
- Alavi, M., dan Leidner, D.E. 2001. *Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues*. *MIS Quarterly*, Vol. 25, No.1, pp. 107–136.
- Allen, N.J. and Meyer J.P. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications, California.
- Almeida Victoria Araujo, Tridayanti Hermien dan Arif Mhammad. 2019. *The Effect Of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Bank (Banco Nacional De Comercio De Timor Leste)* *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, Vol. 3, No. 1, pp. 70-76
- Alyoubi Bader, Hoque Md. Rakibul, Alharbi Ibraheem, Alyoubi Adel dan Almazmomi Najah. 2018. *Impact of Knowledge Management on Employee Work Performance: Evidance From Saudi Arabia*. *The International Technology Management Review*, Vol. 7, No. 1, pp. 13-24.
- Ashok SK, Somayaji SN, Bairy KL. 2011. *Hepatoprotective Effects of Ginkgo biloba Against Carbon Tetrachloride Induced Hepatic Injury in Rats*. *India*. *JPharmacol. India*.
- Askolani Askolani dan Maulid Dibiaz Lazuardi. 2018. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Performance of Employees Dinas Pendidikan Kota Bandung*. *Advances In economics, Business and Management Research*, Vol. 65, pp. 264-269
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.

- Bateman, S. Dan Snell, S. 2008. *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia Pendidikan yang Kompetitif*. Salemba Empat. Jakarta.
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Armico. Bandung.
- Bhatt, D. 2000. *Excellence Model and Knowledge Management Implications*. (Online). (<http://www.knowledgemanagementcentre.com/article/1010/htm>, diakses 22 Februari 2020).
- Bhojaraju G. 2005. *Knowledge management: Why Do We Need it for Corporates*. Malaysian Journal of Library and Information Science, Vol. 10, no.2, pp: 37-48
- Bowin, Robert Bruce, and Don, Harvey, 1996. *Human Resource Management An Experiential Approach*. Prentice-Hall International, Inc. London.
- Buckman, Robert. H. 2004. *Buiding A Knowledge-Drien Organization: Overcome Resistance Free Flow of Idons, Turn Knowledge Into New Product and Service, Move to a Knowledge-Based Strategy*. Mc Graw Hill. New York.
- Cintya Amilia Indah Noor, Prihatini Dewi dan Wulandari Deasy. 2015. *Pengaruh Gender dan Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU) di Kota Jember*. Artikel Ilmiah Mahasiswa.
- Cooper, Donald R. dan Schindler Pemela S.. 2003. *Business Research Methods*, International Edition, McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Daft, Richard L, 2010. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2, Salemba Empat., Jakarta.
- Darna Nana, Kusman Maman dan Kader Mukhtar Abdul. 2017. *The Influence of Knowledge Management Toward Employees' Competence and Its Effect To The Employee's Performance* Journal of Engineering and Applied Science, Vol. 12, No. 2, pp. 259-268.
- Davidson, Carl and Philip Voss, 2003 *Knowledge Management, An Introduction to creating competitieve advantage*. Intellectual Capital Vision Book. New Delhi. *Debowski, Shelda. 2006. Knowledge Management*. John Wiley and Son Australia, Ltd. Melbourne and Sydney.
- Fernandez Irma Becerra, Gonzalez Avelino, Sabherwal Rajiv 2010. *Knowledge Management Challenges, Solutions, and Technology*. Pearson Prentice Hall. New Jersey.
- Geladi P, Kowalski BR. 1986. *Partial least squares regression: A tutorial*. Analitical Chimica Acta. Vol. 1, No. 17
- Ghambari, S. dan Dastranj, M. 2017. *The Effect of Knowledge Management on The Performance of Personnel of Hormozgan Payame Noor University*. Journal of Socialomics, Vol. 6, No. 4, Hal. 1-4.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2008, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses*, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi. Yogyakarta.
- Hair, J. F., Black. W. C., Babin. B. J. dan Anderson. R. E. 2010, *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. Pearson Prentice Hall, New Jersey
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul, dan Ken Blanchard. 1996. *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Erlangga. Jakarta.
- Honeycutt, J. 2005. *Knowledge management strategies: Strategi Manajemen. Pengetahuan*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Jex, S.M. dan Britt, T.W. 2008. *Organizational psychology: a scientist practitioner approach*. John Wiley and Sons. New Jersey
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo. Persada. Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Laudon, Kenneth C. dan Laudon, Jane P. 2012. *Management Information Systems-Managing The Digital Firm*. 12th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Luthans Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Malhotra Naresh K. 2010. *Marketing Research: An Applied Orientation*. Pearson Education

- Malik Muhammad Ehsan Et al, 2010. *Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan*. International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 6.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mowday R.T., 1982. *Employ Organization Linkages: The Psychology of Commitment Abstein, and Turn Over*, Academic. Inc, London.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Nawawi, Ismail. 2012. *Manajemen pengetahuan (Knowledge management): Teori dan aplikasi dalam mewujudkan daya saing organisasi bisnis dan publik*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nawawi, Hadari 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nonaka, I. 1994. *A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation*. Organization Science, Vol.5, No.1, pp. 14-37
- Pawirosumarto Suharno, Sarjana P.K. dan Gunawan Rachmad. 2016. *The Effect of Work Environment, Leadership Style and Organizational Culture Toward Job Satisfaction and Its Implication Toward Employee Performance In Parador Hotels And Resort Indonesia*. International Journal Of Law and Management. Vol. 59, No. 6. Pp. 1337-1358.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2012 Tentang *Pedoman Penegembangan Budaya Kerja*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*.
- Poerwaningrum Hesti Eko dan Sudirjo Frans. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD Hj. Isriati Baiturrahman I Semarang*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 5, No. 1. Pp. 71-83.
- Prawirosentono, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rahmayanto. 2019. *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Wakatobi)*. Tesis Program Studi Ilmu Manajemen Pascasarjana Universitas Halu Oleo. Kendari.
- Rana Rozmina, K'ol George dan Kirubi Michael. 2019. *Influence of Supportive and Participative Path-Goal Leadership Style and The Moderating Role Of Task Structure On Employee Performance*. International Journal of Research in Business and Social Science, Vol. 8, No. 5, pp. 76-87.
- Ridwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai Zainal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education. New Jersey.
- Robbins Stephen. P. dan Coulter Mary. 2014. *Management*. Pearson Education Limited. United State.
- Salman Muhammad, Khan Mula Nazar, Javaid Madiha dan Din Muhammad Naeem U. 2016. *Leadership Styles and Employee Performance Through Mediating Role of Work Engagement*. American Journal of Business and Society, Vol. 1, No. 3, pp. 129-135.
- Sangkala. 2007. *Knowledge Management*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Schemerhorn, J.R., Hunt, J.G., dan Osborn, R.N. 2005. *Organisational Behaviour An Asia Pacific Perspective*. Jacaranda Wiley, Australia.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika. Aditama. Bandung.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan

- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sistiyan Mila Purani, Palikhatun dan Payama. 2019. *The Effect of Budgetary Participation, Organizational Commitment, and Leadership Style on The Employees' Performance*. SEISENSE Journal of Management, Vol. 2, No. 1, pp. 107-117.
- Solimun, 2010. *Pemodelan Persamaan Struktural Pendekatan PLS Dilengkapi pembahasan variabel Moderator*. Program Studi Statistika FMIPA, Program Doktor Ilmu Manajemen FE Universitas Brawijaya. Malang.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Supranto, 2005, *Metode Riset : Aplikasinya dalam Pemasaran*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suriyadi, Syaifuddin Dedy Takdir, Sidu Dasmin dan Mursidin. 2020. *Effect of Situational Leadership, Work Motivation and Cogesiveness on Work Satisfaction and Employment Performance (A Case Study In Education And Cultural Office In Konawe Regency)*. International Journal of Scientific and Technology Research. Vol. 9, Issue, 2, pp. 1837-1843.
- Susanto Dimas Bagus dan Putra T. Roli Ilhamsyah. 2019. *The Effect of Knowledge Management, Orgaizational Learning and Work Satisfction Toward Organizational Commitment and Its Impact on Employee Performance in Secretariat Office, District of Nagan Raya, Aceh Province Indonesia*. International Jurnal of Social and Economic Research. Vol. 4 No. 7, pp. 5066-5076
- Sutikno, Sibry. M. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Holistica. Lombok.
- Steers, R.M and Porter, R. W 1983. *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw Hill. New York
- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2012. *Management*, Prentice Hall inc. New Jersey.
- Thoha Miftah, 2013, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada,. Jakarta.
- Tobing, Paul L. 2007. *Konsep Knowledge Management, Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, Graha Ilmu. Jakarta.
- Torabi Mir, Hamid, Kyani Abdulkarim dan Falakinia Hussein. 2016. *An Investigation of The Impact of Knowledge Management on Human Resource Performance in Management of Keshavarzi Bank Branches in Teheran*. Procedia-Social and Behavioral Science, Vol. 230, Hal. 471-481.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wold. S., Ruhe, A., Wold, H., and Dunn, W.J. 1984. *The Collinearity Problem in Linear Regression: The Partial Least Square (PLS) Approach to Generalized Inverses*, SIAM Journal on Scientific and Statistical Computing, vol.5, no. 3, pp: 735-743
- Yukl, Gary 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Indeks. Jakarta.
- Zuhal. 2010. *Knowledge & Innovation*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.