

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM TEPIAN TADUH KABUPATEN SINTANG

Sakarias Dipa

Email: sakariasdipa93004@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Mengelola kualitas sumber daya manusia akan membantu mempermudah organisasi untuk mencapai tujuan, salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam ruang lingkupnya di organisasi, yaitu komitmen dan pertukaran pengetahuan (*knowledge sharing*). Tingkat komitmen yang tinggi dimiliki oleh karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dan *knowledge sharing* menunjukkan adanya perputaran informasi dan pengetahuan dalam ruang lingkup perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di KSP Tepian Taduh Sintang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumen. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden pada KSP Tepian Taduh Kab. Sintang. Penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Pembahasan dengan uji model pengukuran (*outer model*), uji model struktural (*inner model*), uji hipotesis dan statistik deskriptif. Pengujian model yang diteliti menggunakan software WarpPls 6.0. Hasil dari penelitian adalah komitmen organisasional dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Tepian Taduh Sintang.

KATA KUNCI : Komitmen Organisasional, *Knowledge Sharing*, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai subjek dunia bisnis memiliki peran penting dalam kelangsungan dan arah kinerja. Dalam dunia bisnis yang terjadi saat ini, sumber daya manusia adalah alat yang menjadi senjata utama perusahaan untuk memenangkan persaingan. Keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia apabila di kelola dengan baik oleh perusahaan dapat menjadikan sebuah nilai lebih perusahaan. Karena pada dasarnya manusia adalah pemilik potensi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Tingkat komitmen organisasional dan *knowledge sharing* apabila keduanya terjadi dalam suatu ikatan organisasi tentu saja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa adanya komitmen organisasional tentu akan mengurangi kinerja karyawan oleh

karena rasa ingin bertahan karyawan dalam organisasi sangat kecil, dan tentu akan sulit menerapkan sikap *knowledge sharing* yang juga akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Respatiningsih dan Sudirjo (2015) “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen dan kinerja karyawan.

Penelitian juga yang dilakukan juga Mardillah dan Rahardjo (2017) “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kompensasi Individu dan Kinerja Karyawan” hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel *knowledge sharing* terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Cintya Lely Safitri, Sri Wahyu Lelly Hana, dan Sudarsih (2018) hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing* sebagai variabel intervening terhadap kinerja.

KAJIAN TEORITIS

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aspek utama dalam organisasional. Maka keberadaan organisasional tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia. Dalam pelaksanaannya dibutuhkan adanya sikap keterikatan sumber daya manusia dengan organisasi, agar pencapaian target dan tujuan dapat terlaksana. Dalam kompleksnya hal tersebut maka dibutuhkan komitmen organisasional.

Komitmen organisasional merupakan persetujuan pegawai terhadap keputusan atau permintaan organisasi dan melakukan usaha yang serius untuk menjalankan sesuai dengan tujuan organisasi. (Priansa, 2016 :233). Tingkat komitmen organisasional yang baik berarti dapat dikatakan memihak organisasi yang memberikan pekerjaan terhadap individu tersebut.

Komitmen juga berarti sebagai dorongan emosional diri, dimana karyawan yang ingin kariernya maju, unggul dan meraih prestasi. Ekspresi ini menunjukkan bahwa adanya kepercayaan dan kepedulian karyawan terhadap organisasi. Tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kinerja serta rendahnya motivasi dalam pencapaian tujuan. (Yulita & Gunawan, 2019).

Komitmen organisasional merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan dimana ia bekerja (Priansa, 2016 :232). Karyawan akan

menunjukkan kerja kerasnya terhadap perusahaan karena merasa adanya sebuah tanggung jawabnya kepada organisasi yang memperkerjakannya.

Terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu (1) komitmen afektif yang merupakan kemampuan atau keinginan yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap berada di perusahaan, adanya hal yang menjadi pertimbangan karyawan tersebut apabila ia keluar dari perusahaan yaitu ia akan mendapat resiko kerugian. Berikutnya (2) komitmen normatif yang merupakan sikap yang didasarkan pada norma yang ada pada diri seorang karyawan, hal tersebut dapat berupa adanya rasa tanggung jawab yang besar pada perusahaan. Yang terakhir (3) komitmen kontinyu atau berkelanjutan yang didasarkan atas pertimbangan apa yang harus karyawan korbankan apabila ia meninggalkan perusahaan. (Priansa 2016 : 239-243)

Edison, Anwar, dan Komariah (2016 : 222) menambahkan komponen indikator tersebut yaitu (1) *affective commitment* yaitu suatu keyakinan atau perasaan emosional dari karyawan serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki sikap akan komitmen afektif kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka memiliki rasa kemauan untuk melakukannya. Berikutnya (2) *Continuance Commitment* yaitu mengacu pada perhitungan biaya apabila ia keluar dari organisasi. Karyawan yang berkemauan untuk tetap berada dalam organisasi berdasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukan peranannya. Dan yang terakhir (3) *normative commitment* mencerminkan rasa kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap berada dalam organisasi.

Selain dapat mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasional juga dapat mempengaruhi pertukaran informasi dalam organisasi yang biasa disebut *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* juga dapat diartikan suatu proses pertukaran informasi antar *sender* dan *receiver* dan dilakukan dengan cara menarik kesimpulan dari makna yang disampaikan antara individual yang terlibat. Sehingga komunikasi menjadi sarana yang mendukung proses terjadinya pertukaran informasi tentang pengetahuan bekerja dalam organisasi (Wibowo 2013: 241)

Proses *knowledge sharing* terjadi ketika karyawan membagi informasi maupun pengetahuan yang dimilikinya berhubungan dengan proses penyelesaian pekerjaannya, membagi ide-ide, gagasan-gagasan, dan keahlian para karyawan yang lain. Untuk itu

pengablikasian pengetahuan baru semakin memegang peranan penting dalam bisnis karena menghasilkan inovasi sehingga terciptanya keunggulan kompetitif.

Ada dua indikator dari knowledge sharing yaitu (1) *knowledge collecting* adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh orang lain untuk membagi dan mempengaruhi orang disekitarnya berdasarkan apa yang mereka ketahui. Berikutnya (2) *knowledge donating* merupakan komunikasi yang terjadi ketika seorang individu diharapkan mentransfer kemampuan intelektual mereka kepada individu lainnya. (Raharso dan Tjahwati 2016 : 103-104)

Dengan adanya rasa keterikatan pada organisasi dan ditambah adanya suatu perputaran informasi yang baik antar karyawan dalam bekerja di suatu ruang lingkup organisasi tentu akan sangat membantu proses aktivitas dan pencapaian tujuan yang biasa dikenal dengan kinerja.

Kinerja dapat diartikan juga sebagai hasil kerja yang didapat atau dihasilkan oleh seseorang maupun kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan perlu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja atau karya oleh masing-masing karyawan untuk membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Pencapaian tugas dari antar individu karyawan akan dapat mengarah pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu adanya standar yang ditetapkan jelas oleh perusahaan, yang kemudian menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja akan terwujud apabila karyawan juga menjalankan standar yang ditetapkan dengan rasa tanggung jawab. Ada tiga elemen pokok yang harus diperhatikan dalam kinerja yaitu (1) deskripsi jabatan yang akan mengurai tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat diposisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukan. Berikutnya (2) bidang hasil dengan indikator kerjanya harus jelas. Dan yang terakhir (3) standar kinerja yang menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakan. (Lijan Poltak Sinambela 2018 : 482-483)

Dimensi kinerja dapat dideskripsikan meliputi empat hal yaitu (1) target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah yang dihasilkan dari penyelesaian suatu pekerjaan. Berikutnya (2) kualitas yang merupakan

bagian penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi salah satu kunci kesuksesan dalam menghasilkan loyalitas seorang nasabah maupun konsumen pada suatu perusahaan. Berikutnya tidak lupa (3) waktu penyelesaian dimana ketepatan dalam membuat kepastian penyelesaian suatu pekerjaan atau prediksi kebutuhan waktu yang diperlukan. Dan yang terakhir (4) taat asas merupakan keterbukaan cara dalam pekerjaan yang dapat di pertanggungjawabkan .

HIPOTESIS

Berasarkan kajian empiris, maka diperoleh hipotesis yang perlu di uji kebenarannya sebagai berikut:

- H₁: Adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di KSP Tepian Taduh
- H₂: Adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing* di KSP Tepian Taduh
- H₃: Adanya pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di KSP Tepian Taduh
- H₄: Adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* di KSP Tepian Taduh

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data menggunakan teknik SEM (*Struktural Equation Modelling*) dengan menggunakan software WarpPls 6.0. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden pada KSP Tepian Taduh Kabupaten Sintang. Penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

TABEL 1
DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Persen
1	Jenis Kelamin	a. Laki-laki	41 Orang	36,92
		b. Perempuan	24 Orang	63,08
2	Usia	a. 21-25 tahun	6	9,23
		b. 26-30 tahun	20	30,77
		c. 31-35 tahun	20	30,77
		d. 36-40 tahun	7	10,77

No	Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Persen
3	Lama Kerja	e. >40 tahun	12	18,46
		a. <1 tahun	7	10,37
		b. 1-5 tahun	25	38,46
		c. 6-10 tahun	14	21,54
		d. >10 tahun	19	29,23

Pengujian model yang diteliti menggunakan software WarpPls 6.0. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) yang digunakan meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite validity*, dan *cronbach's alpha*. Uji model struktural (*inner model*) meliputi uji *model fit*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien jalur dan nilai signifikan kurang dari 0,05 (Solimun *et al.*, 2017: 165).

PEMBAHASAN

1. Hasil pengujian model pengukuran (*outer model*)

a. *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti atau dengan istilah validitas (Sugiyono 2017: 267). Hasil pengujian validitas konvergen memperoleh item pernyataan yang tidak valid harus dihapus atau dikeluarkan dari model penelitian. Adapun item pernyataan yang tidak valid akan dihapus dari model penelitian. Terdapat 1 item yang hapus pada pengujian ini yaitu pada variabel kinerja karyawan yaitu KK7.

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Hasil pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten bersangkutan dengan variabel laten (Solimun *et al.*, 2017: 163). Berikut hasil *square root of average variance extracted* (AVE) yang dapat dilihat pada Tabel 2:

TABEL 2
KSP TEPIAN TADUH
CORRELATIONS AMONG LATENT VARIABLE AND ERROR WITH AVE

	KO	KS	KK
KO	(0.618)	0.478	0.434
KS	0.478	(0.714)	0.458
KK	0.434	0.458	(0.636)

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2020

Berdasarkan Tabel 2 nilai dari *correlations among latent variabel and errors with AVE* variabel komitmen organisasional, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda.

c. Realibilitas

Realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2017: 268). Pengujian realibilitas dilihat dari *composite reliability* dengan melihat nilai lebih dari 0,70, jika kurang dari 0,70, maka dikatakan tidak realibel (Solimun *et al.*, 2017: 116). Berikut hasil *composite reliability and cronbach's alpha* dari variabel komitmen organisasional, *knowledge sharing*, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3:

TABEL 3
KSP TEPIAN TADUH
COMPOSITE REALIBILITY AND CRONBACHS'S ALPHA

	KO	KS	KK
Composite reliab	0.847	0.903	0.801
Cronbach's alpha	0.797	0.879	0.702

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2020

Berdasarkan Tabel 3 *composite reliability dan cronbach's alpha* dari variabel komitmen organisasional (KO), *knowledge sharing* (KS), dan kinerja karyawan (KK) memenuhi realibilitas komposit dengan nilai lebih dari 0,70.

2. Hasil pengujian model struktural (*inner model*)

Uji model struktural harus memiliki *goodness of fit* yang baik. *Goodness of fit* yang dimaksud merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (*inner model*) terkait juga dengan asumsi-asumsinya (Solimun *et al.*, 2017: 117)

Adapun hasil dari *model fit and quality indices* yang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

TABEL 4
KSP TEPIAN TADUH
MODEL FIT AND QUALITY INDICES

No	Model fit and quality indices	Kriteria fit	Hasil Analisis	Keterangan
1	Avarage path coefficient (APC)	$p < 0,05$	0,388 ($p < 0,001$)	Baik
2	Avarage R-squared (ARS)	$p < 0,05$	0,281 ($p < 0,001$)	Baik

3	Average adjusted R-squared (AARS)	$p < 0,05$	0,264 ($p < 0,001$)	Baik
4	Average block VIF (AVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$	1,212	Ideal
5	Average full collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$	1,405	Ideal
6	Tenenhaus GoF (GoF)	Small $\geq 0,1$, medium $\geq 0,25$, large $\geq 0,36$	0,348	Large
7	Sympson's paradox ratio (SPR)	Acceptable if $\geq 0,7$, ideally = 1	1,000	Ideal
8	R-squared contribution ratio (RSCR)	Acceptable if $\geq 0,9$, ideally = 1	1,000	Ideal
9	Statistical suppression ratio (SSR)	Acceptable if $\geq 0,7$	1,000	Ideal
10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	Acceptable if $\geq 0,7$	1,000	Ideal

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 4 dapat diketahui model penelitian layak karena memenuhi syarat model fit.

3. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan kebenaran dugaan dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai coefficient dan tingkat signifikan korelasi antar variabel dengan tingkat signifikan dalam penelitian ini sebesar 5 persen. Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu jika p-value lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak, kemudian bila p-value kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima.

a. Pengujian hipotesis 1

Pengujian hubungan antar variabel komitmen organisasional terhadap kinerja dengan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja di KSP Tepian Taduh Kab. Sintang

Dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05 serta pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,37 atau 37 persen. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja di KSP Tepian Taduh Kab. Sintang.

b. Pengujian hipotesis 2

Pengujian hubungan antar variabel komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing* dengan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing* di KSP Tepian Taduh Kab. Sintang.

Dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05 serta pengaruh komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing* sebesar 0,48 atau 48 persen. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap *knowledge sharing* di KSP Tepian Taduh Kab. Sintang.

c. Pengujian hipotesis 3

Pengujian hubungan antar variabel *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Adanya pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di KSP Tepian Taduh Kab. Sintang.

Dari hasil analisis diperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05 serta pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,31 atau 31 persen. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan di KSP Tepian Taduh Kab. Sintang.

d. Pengujian hipotesis 4

Pengujian hubungan antar variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* dengan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* di KSP Tepian Taduh.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05 serta pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* sebesar 0,151 atau 15,1 persen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui *knowledge sharing* di KSP Tepian Taduh Kab. Sintang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasional dan *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui *knowledge sharing* pada KSP Tepian Taduh Kab. Sintang.

Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang dapat mengelola dan meningkatkan tingkat komitmen organisasional karyawan yang sekaligus dapat menciptakan adanya pertukaran informasi pekerjaan dan menciptakan kinerja yang lebih baik pada penelitian selanjutnya diharapkan variabel di luar *knowledge sharing* seperti motivasi, semangat kerja, kompensasi, dan kepuasan untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan mediasi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di KSP Tepian Taduh Kab. Sintang.

DAFTAR PUSTAKA

- Cintya, Sri Wahyu Lelly Hanna Setyanti, dan Sudarsih. 2018. “*Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 2, (1), pp. 79-90
- Giri, Endang Eviline, Umar Nimran, Djamhur Hamid, dan Mochammad Al Musadieg. 2011. “The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharng, and Employee Performance”. *International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*, Vol. 03, No. 04, pp. 20-33.
- Mankunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardillah, dan Rahardjo. 2017. “Pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kompetensi Individu dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 46, No. 2, pp. 28-36
- Mulyana, Muchammad Assegaff, dan Wasitowati. 2015. “Pengaruh *Knowledge Donating* dan *Knowledge Collecting* Terhadap *Innovation Capability* Kasus Pengembangan UKM Batik di Provinsi Jawa Tengah-Indonesia” *Jurnal Manajemen Teknologi*, Vol 14, No. 3, hal 246-263.

- Pariding, Roberto Goga. 2017. "Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1, No. 2, Agustus, pp. 88-107.
- Permatasari, Rosita Dini, Bambang Swasto, dan Mohammad Iqbal. 2016. "Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 33, No. 1, April, pp. 52-60.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Raharso, Sri, dan Sri Surjani Tjahjawi. 2016. *Organisasi Berbasis Pengetahuan Melalui Knowledge Sharing*. Bandung: Alfabeta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, edisi keempat. Yogyakarta: BPEE.
- Respatiningsih, dan Sudirjo. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kapabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, Vol. 4, No.3, pp. 56-68
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Askara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yulita, Y. dan Gunawan, C.I. (2019). Model Strategi Manajemen Kebijakan Publik Sektor Pasar Tradisional untuk Peningkatan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Bengkayang Kalimantan Barat. Referensi: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 7(1), 37-45.