

Implementasi Knowledge Management Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Management Strategic

Abdul Rasyid^{1*}, Patma Firdayani²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

² Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

* e-mail : abdulrasyid_uniyap@yahoo.com

Received :
15 Februari 2018

Revised :
25 Februari 2018

Accepted :
21 Maret 2018

Available online :
10 April 2018



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh knowledge management terhadap kinerja organisasi melalui management strategic. Sampel penelitian sebanyak 135 dengan teknik sampel total. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Hasil analisis menunjukkan bahwa knowledge management berpengaruh signifikan terhadap management strategic. Knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Management strategic berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Pengaruh tidak langsung (indirect) knowledge management terhadap kinerja organisasi melalui management strategic. Hasil ini membuktikan bahwa management strategic merupakan full mediation / full intervening.

Kata kunci: kinerja, knowledge management, dan management strategic.

ABSTRACT

This study was aims to determine the effect of knowledge management on organizational performance through strategic management. The sample of research is 135 with total sample technique. Data analysis method used is path analysis method (path analysis). The result of analysis shows that knowledge management has significant effect to strategic management. Knowledge management has a significant effect on organizational performance. Strategic management affects organizational performance. Indirect effect of knowledge management on organizational performance through strategic management. These results prove that strategic management is a full mediation / full intervening.

Keywords: performance, knowledge management, and management strategic.

1. Pendahuluan

Perusahaan besar yang bersaing, dalam lingkungan yang berbeda dan berubah-ubah, telah menjadikan perusahaan tersebut kedalam perusahaan yang menuju kepada knowledge-based, yang merupakan kolaborasi antara knowledge management dan management strategic. Sehingga perubahan pandangan serta aplikasi perusahaan harusnya menuju kearah organisasi berbasis pengetahuan (knowledge) dengan mengimplementasikan manajemen strategi didalamnya. Cut Zurnali (2008) mengemukakan istilah knowledge management pertama kali digunakan oleh Wiig pada tahun 1986, saat menulis buku pertamanya mengenai topik knowledge management foundations hal ini menyatakan secara tidak langsung proses penyebaran informasi dan intellectual assets ke dalam enduring value. Knowledge management (manajemen pengetahuan) bukanlah

merupakan sesuatu yang lebih baik (*better things*), tapi untuk mengetahui bagaimana mengerjakan sesuatu dengan lebih baik (*things better*).

Kelangsungan hidup jangka panjang tiap organisasi memerlukan sistem manajemen yang mampu mengantisipasi perubahan lingkungan internal dan eksternal. Begitu juga menurut (Robbins & Coulter, 2007) menetapkan *strategic planning* sebagai salah satu komponen dari sistem untuk mencapai kinerja unggul. Perencanaan strategi terbukti berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Phillips, 1996).

Kunci sukses perencanaan adalah proses dalam menciptakan formulasi yang sistematis. Pelaksanaan atau implementasi strategi dan pengendalian serta tindak lanjut dari implementasi tersebut dapat di pahami oleh setiap individual yang ada di dalamnya. Keberhasilan dari formulasi yang dirancang / diciptakan tidak lepas dari upaya dalam menyebarkan pengetahuan (*knowledge*) secara strategi. *Knowledge* (pengetahuan) organisasi terbukti berperan sebagai *input* kunci bagi proses perumusan strategi (paiva et al, 2008). *Knowledge management* merupakan serangkaian proses mengubah data dan informasi menjadi pengetahuan. *Knowledge management* berperan untuk mengubah *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge*, seperti yang dikatakan serrate (2009) *knowledge* dibedakan menjadi dua tipe utama yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge* yang artinya pengetahuan yang dimiliki seseorang tertentu diubah menjadi pengetahuan yang terdokumentasi, sehingga dapat dipelajari. Beberapa kajian empirik telah membuktikan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan pada kinerja organisasi (choi, 2008). Liu (2005) *knowledge management* juga terbukti berpengaruh signifikan pada *strategic performance*.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya *knowledge management* untuk inovasi, kinerja, keunggulan dan keputusan strategi, namun kajian *knowledge management* dihubungkan dengan perencanaan strategi kurang jelas terungkap. Disamping itu kajian *knowledge management* pada industri jasa penerbangan juga kurang dapat perhatian penelitian sebelumnya. Penelitian ini mencoba mengisi kekurangan tersebut dengan meneliti lebih lanjut pengaruh *knowledge management* pada kinerja organisasi.

Sumber daya *knowledge management* sangat erat hubungannya dengan sumber daya manusia (SDM), sehingga perencanaan strategi dapat efektif mencapai kinerja organisasi. Setiap komponen baik formulasi, implementasi, evaluasi pasti akan berkaitan dengan orang (*people related business issue*) karena itu fungsi manajemen SDM perlu dilibatkan pada tiap-tiap komponen tersebut. Chen & Huang (2009), menguji pengaruh mediasi kapabilitas *knowledge management* antara praktek SDM dan kinerja, kajian tersebut lebih mengarah pada peran SDM. Akmal (2006) meneliti konsep Ulrich, dan hasil penelitiannya menunjukkan peran SDM signifikan pada kinerja kerja.

2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

2.1 Knowledge Management

Knowledge Management merupakan sebuah proses untuk mengidentifikasi, menangkap, mengorganisir, dan menyebarkan pengetahuan-pengetahuan intelektual yang sangat penting bagi kinerja organisasi dalam jangka panjang. *Knowledge Management* (manajemen pengetahuan) berperan untuk mengubah *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge*, artinya pengetahuan yang milik seseorang tertentu diubah menjadi pengetahuan yang terdokumentasikan, sehingga dapat dipelajari. Seperti yang dikatakan Serrate (2009) *Knowledge Management* (manajemen pengetahuan) dibedakan menjadi dua tipe utama yaitu *tacit knowledge* dan *explicit knowledge*. *Tacit knowledge* adalah sesuatu yang tersimpan dalam otak manusia, sedangkan *explicit knowledge* adalah sesuatu yang

terdapat dalam dokumen atau file yang telah didokumentasi. Tannebaum (1998) menawarkan definisi yang dapat dijadikan sebagai suatu konsep, tentang pengertian *Knowledge Management* yaitu:

- a. *Knowledge Management* mencakup pengumpulan, penyusunan, penyimpanan, dan pengaksesan informasi untuk membangun pengetahuan.
- b. *Knowledge Management* mencakup berbagai pengetahuan (*sharing knowledge*). Tanpa berbagi pengetahuan, upaya manajemen pengetahuan akan gagal.
- c. *Knowledge Management* terkait dengan pengetahuan individu.
- d. *Knowledge Management* terkait dengan peningkatan efektivitas organisasi.

Dari uraian di atas tentang *knowledge management* maka dapat diartikan bahwa *knowledge management* sangatlah berperan penting dalam setiap aspek manapun. Secara umum *knowledge management* dapat dipahami sebagai langkah-langkah sistematis dalam mengelola aset intelektual/pengetahuan dan berbagai informasi dari individual dan organisasi untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing dan memaksimalkan nilai tambah serta inovasi. *Knowledge management* tidak dibatasi pada perangkat teknologi tetapi mengfokuskan pada investasi pengembangan kompetensi dan pengetahuan karyawannya. Ada tiga unsur pembentuk *knowledge management* pertama orang yang merupakan aktor penentu dalam mengelola *Knowledge Management*; kedua proses dan ketiga teknologi yang merupakan alat bantu dalam mendukung 4 proses pengetahuan yaitu :

- a. Penciptaan Pengetahuan. Penciptaan pengetahuan merupakan proses memperbaiki pengetahuan yang sudah ada baik melalui proses menemukan pengetahuan yang masih baru atau melalui proses merefleksikan diri atas pengalaman yang pernah dialami.
- b. Pembaruan Pengetahuan. Merupakan proses dimana pengetahuan dikumpulkan, disimpan dan dikombinasikan dengan pengetahuan yang sudah ada di organisasi.
- c. Penyebaran Pengetahuan. Proses dimana pengetahuan disebarkan kepada orang atau unit yang membutuhkan.
- d. Penerapan Pengetahuan. Proses dimana penciptaan pengetahuan atau pembaruan pengetahuan di terapkan dalam organisasi yang.

2.2 Kinerja Organisasi (*Performance*)

Kinerja (*performance*) organisasi kerja sebagai suatu kemampuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan sikap, Abdullah (2014) mengatakan kinerja itu adalah *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. pengetahuan Fatah (1996), Hoy dan Miskel (1987). Kinerja merupakan suatu konstruk yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja. Beberapa pihak berpendapat bahwa kinerja mestinya didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*) karena hasil kerja memberikan keterikatan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi (Rogers: 1994).

Kinerja organisasi tidak terlepas dari perilaku di dalam organisasi tersebut (*organizational behaviour*) yang merupakan aplikasi dan studi tentang bagaimana sejumlah orang, atau kelompok orang baik secara individual maupun kelompok bertindak dalam suatu organisasi, yang di tinjau dari perspektif pendekatan sistem bukan manajerial (Afif : 2013). Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Proses kinerja organisasi dipengaruhi

oleh banyak faktor, diantaranya faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur organisasi.

2.3 *Management Strategic* (Manajemen Strategi)

Management Strategic (Manajemen strategi) merupakan kumpulan dan tindakan yang menghasilkan perumusan formulasi dan pelaksana implementasi rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran organisasi (Pearch dan Robinson,1997) dalam Sedarmayanti. *Management strategic* sebagai ilmu yang mengkaji kumpulan keputusan dan tindakan sebagai hasil dari penerapan rencana untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Pearch dan Robinson) dalam Nilansari.Rufaidah (2013) menjelaskan dalam bukunya bahwa manajemen strategi merupakan suatu bidang ilmu yang menggabungkan kebijakan bisnis dengan penyesuaian lingkungan serta tekanan pada keputusan-keputusan strategis. Dimana lebih lanjut beliau mengungkapkan bahwapengetahuna tentang manajemen strategik sangat penting bagi kinerja bisnis yang efektif dalam lingkungan yang berubah. Sehingga diharapkan dalam penyusunan perencanaan melibatkan proses pengamatan dan evaluasifaktor-faktor internal dan eksternal organisasi.

Management Strategic (Manajemen strategi) merupakan sistem sebagai satu kesatuan, memiliki berbagai komponen saling berhubungan, saling mempengaruhi dan bergerak serentak (bersama-sama) kearah yang sama. *Management Strategic* merupakan aktivitas manajemen tertinggi yang biasanya disusun dewan direksi dan dilaksanakan oleh *Chief Executive Officer* (CEO) serta Tim Eksekutif organisasi. Definisi di atas secara tidak langsung menunjuk dan memusatkan pada pengintegrasian manajemen, pemasaran, sumberdaya manusia, keuangan, riset dan pengembangan. Proses manajemen strategi terdiri dari tiga tahapan yaitu :

- a. Formulasi (perumusan). Meliputi pengembangan bisnis, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal, mengukur dan menetapkan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, mengumpulkan alternatif, serta memilih strategi-strategi khusus yang akan diberlakukan untuk kasus-kasus tertentu.
- b. Implementasi. Merupakan tahapan dari tindakan manajemen strategi, dalam tahapan ini perusahaan menetapkan atau merumuskan tujuan perusahaan tahunan, memikirkan dan merumuskan kebijakan, motivasi, serta mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang telah diformulasikan dapat dilaksanakan. Implementasi tersebut meliputi budaya yang mendukung pengembangan organisasi, menciptakan struktur organisasi yang efektif, mengembangkan dan memanfaatkan sistem informasi, serta memotivasi individu agar mau melaksanakan dan berkerja sebaik mungkin. Implementasi strategi memerlukan kinerja dan disiplin yang tinggi juga harus diimbangi dengan imbalan yang memadai.
- c. Evaluasi/pengawasan. Merupakan tahapan terakhir dalam proses strategi. Semua strategi merupakan subyek modifikasi dimasa yang akan datang, sebab berbagai faktor internal dan eksternal akan selalu mengalami perubahan.

Dari ketiga proses tersebut terdapat tiga tingkatan hirarki, yaitu corporate, tingkatan unit bisnis (divisi), dan tingkatan fungsional.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : *Knowledge management* berpengaruh terhadap *management strategic*.

H2 : *Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H₃ : *Management strategic* berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H₄ : *Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui *management strategic*

3. Metode

Data dikumpulkan dari sumber primer dan sekunder. Instrumen penelitian, Teknik analisis yang digunakan adalah SPSS Berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang dibangun atas dasar teori Barron n Kenny (1986) dengan melakukan 4 (empat) langkah menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

– Langkah 1

Melakukan regresi variabel *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Dengan hasil nilai koefisien pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja organisasi sebesar 0.528 dengan nilai sig 0.000 dan nilai t-hitung 5.208 maka terbukti bahwa *knowledge management* signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

– Langkah 2

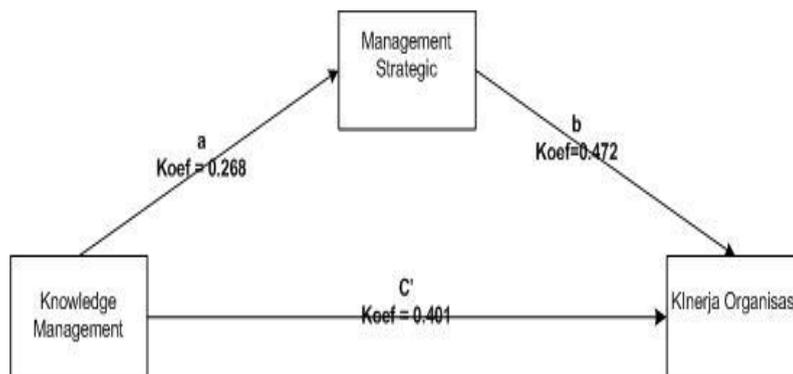
Melakukan regresi variabel *knowledge management* terhadap *management strategic*. Dengan hasil nilai koefisien *knowledge management* terhadap *management strategic* sebesar 0.268 dengan nilai sig 0.001 dan nilai t-hitung 3.409. maka terbukti *knowledge management* signifikan berpengaruh terhadap *management strategic*.

– Langkah 3

Melakukan regresi variabel *knowledge* dan *management strategi* terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *knowledge management* sebesar 0.401 dan *management strategic* sebesar 0.472 dengan nilai sig masing-masing sebesar 0.000 maka terbukti variabel tersebut signifikan terhadap kinerja organisasi.

– Langkah 4

Hasil regresi langkah 3 (tiga) menunjukkan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi yang dikontrol variabel *management strategic*. dari hasil ini terbukti bahwa variabel *management strategic* konsisten sebagai mediasi. Dari analisa tersebut dapat dibuat model analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel *knowledge management* ke kinerja organisasi melalui *management strategic* dilakukan dengan Uji PowerMed

Tabel 1 . Hasil Uji PowerMed

Effect	Beta	Partial r	Power	N
c (total)	0.527	0.527	Virtually 1	135
a	0.268	0.268	0.890	135
b	0.427	0.535	Virtually 1	135
c' (direct)	0.401	0.474	Virtually 1	135
ab (indirect)	0.126	-	0.890	

Sumber: Data diolah Tahun 2018

4. Hasil dan Pembahasan

Knowledge management (X) terbukti berpengaruh signifikan pada *management strategic*(Z). Hasil ini diartikan, dengan semakin baik *knowledge management* maka perencanaan strategik juga semakin baik atau semakin tepat. Hipotesis 1 terbukti.

Knowledge management (X) terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja organisasi (Y). Temuan ini dapat diartikan dengan semakin banyak *Knowledge management* yang dimiliki oleh individual dalam organisasi maka semakin baik atau semakin meningkat pula mutu kinerja organisasi Dengan demikian, hipotesis 2 terbukti.

Management strategic (Z) terhadap kinerja organisasi (Y). Terbukti signifikan. Maka, dapat diartikan semakin tinggi / formula dalam organisasi semakin baik maka kinerja organisasi akan lebih berkualitas.

Pengaruh tidak langsung (*indirect*) *knowledge management* terhadap kinerja organisasi melalui *management strategic*(jalur c). Hasil ini membuktikan bahwa *management strategic* merupakan *full mediation / full intervening*.

4.1 Pembahasan

Knowledge management terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap perencanaan strategik. Hasil ini memberi indikasi bahwa pelaksanaan *knowledge management* yang baik menjadikan perencanaan juga dapat dilakukan dengan baik. Semakin baik *knowledge management* semakin baik kapabilitas organisasi dalam melakukan perencanaan strategik. Temuan penelitian ini dapat diartikan bahwa upaya dalam memperoleh, berbagi. Dengan pengetahuan yang dikreasi melalui proses *knowledge management* tersebut terbukti dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam melakukan formulasi, implementasi dan evaluasi strategi, sehingga perencanaan strategik menjadi baik atau tepat.

Knowledge tersebut dapat menjadi lebih baik karena secara teratur melaksanakan *knowledge sharing*, melalui pertemuan formal dan atau informal antar pimpinan, antara pimpinan dan karyawan serta antar unit/bagian di dalam organisasi. *Sharing* pengetahuan juga dilaku-kan dengan mendatangkan konsultan manajemen dan berbagi pengetahuan secara *on line* menggunakan intranet ke seluruh bidang/bagian organisasi.

Sebagaimana Serrat (2009) menegaskan, *knowledge* adalah aset berharga yang membantu pengambilan keputusan. Dalam hal ini, keputusan tentu bisa sifatnya strategik, taktis ataupun operasional, sehingga kebutuhan akan pengetahuan adalah kontekstual sesuai tujuannya.

Hasil pengujian menunjukkan *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi yang artinya semakin banyak pengetahuan yang dimiliki oleh tiap individual di dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja organisasi di dalamnya.

Perencanaan strategik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Ini menunjukkan bahwa perencanaan strategik yang baik atau tepat berkontribusi nyata dalam meningkatkan *performence* dalam organisasi. Sebagaimana Serrat (2009) menegaskan, *knowledge* adalah aset berharga yang membantu pengambilan keputusan. sehingga kebutuhan akan pengetahuan adalah kontekstual sesuai tujuannya. Bila pengetahuan ditujukan untuk pengambilan keputusan strategik sebagaimana diteliti dalam penelitian ini, tentu dampak langsungnya adalah pada keputusan strategik. Sementara dampaknya pada kinerja organisasi tidak langsung, tetapi melalui keputusan strategik yang diambil.

Hasil pengujian variabel mediasi membuktikan perencanaan strategik memediasi secara sempurna (*complete mediation*) pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Temuan ini memberi arti, bahwa *knowledge management* ternyata bukan determinan langsung kinerja organisasi, namun keberadaanya merupakan determinan penting perencanaan strategik untuk menuju perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengetahuan organisasi tentang kondisi eksternal dan internal yang dikreasi melalui proses *knowledge management* akan dapat memperbaiki kinerja organisasi melalui penyusunan rencana strategik dengan tahapan formulasi, implementasi dan evaluasi strategi yang tepat. Semakin baik penerapan *knowledge management* maka semakin baik atau meningkat kinerja organisasi melalui perencanaan strategik yang semakin baik atau tepat.

5. Kesimpulan

- a. Hasil regresi membuktikan bahwa variabel *knowledge management* secara signifikan berpengaruh langsung terhadap *management strategic*. Peningkatan *knowlwdge management* akan berdampak positif terhadap perubahan yang nyata pada *management strategic*.
- b. Berdasarkan hasil analisis regresi bahwa *knowledge management* dan *management strategic* signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Dari kedua variabel ini *management strategic* memiliki koefisien pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan *knowledge management*. Semakin tinggi *knowledge management* dan *management strategic* akan meningkatkan kinerja organisasi.
- c. Pengujian *PowerMed* menunjukkan bahwa *management strategic* mampu memediasi pengaruh *knowledge manajement* terhadap kinerja organisasi. Jadi variabel *knowledge managment* mampu berpengaruh langsung maupun tidak langsung ke kinerja organisasi yaitu melalui *management strategic* sebagai mediasinya.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf, 2014, *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2014, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Afrizal, 2015, *Metode penelitian kualitatif*, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Budi Herson Siti, 2012, *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*, E-Journal, Volume 09, Nomor 3.
- Fahey Randall, 1996, *The Portabel MBA In Strategy*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2011, *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Desertasi Ilmu Manajemen*, edisi ketiga, cv.indoprint, Semarang.

- Ferdinand, Augusty, 2013, *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis Dan Desertasi Ilmu Manajemen*, edisi keempat.
- Hunger Wheelen, 2001, *Managemen Strategis*, cv.andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luis Tanggiran, 2015, *Step By Step In Developimg BSC-Based Individual Performance Management*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mahmudi, 2015, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, edisi ketiga, unit penerbit dan percetakan, Jakarta.
- Moeheriono, 2012, *Indikator Kinerja Utama Perencanaan, Aplikasi, Dan Pengembangan*, PT. Raja grafindo Persada, Depok.
- Riadi, Edi, 2016, *Statistika Penelitian (Analisis Manual Dan Ibm SPSS)*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, 2007, *Manajemen*, edisi kedelapan, PT. Macana Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2014, *Manajemen Strategi*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Suharsaputra, Uhar, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Tindakan*, cetakan kedua, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sunyonto, Danang, 2015, *Penelitian, Sumber Daya Manusia :Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suyanto, 2007, *Strategic Management Global Most Admired Companies*, cv. Andi offset, Yogyakarta.
- Wahyudi, 2011, *Manajemen Konflik dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner*, cv. Alfabeta, Bandung.
- Widodo, 2004, *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian: Skripsi, Tesis, dan Desertasi*, cetakan pertama, PT. Penebar Swadaya, Jakarta.

Bibliografi Penulis

Dr. Abdul Rasyid., S.Pd., SE., M.Si. Menyelesaikan program S1 di Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Jayapura Tahun 2001. Lulus Program Magister (S2) pada Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Airlangga Surabaya Tahun 2005. Menyelesaikan Program Doktor (S3) pada Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Muslim Indonesia Tahun 2015. Saat ini sebagai dosen tetap pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua dan Dosen Progam Pascasarjana pada Universitas Yapis Papua. Mata kuliah yang diampuh adalah: Manajemen Keuangan dan Metode Penelitian.