

Strategi Penguatan Kinerja Keuangan UKM Batik Berbasis Green Economy Di Kabupaten Sidoarjo

Sriyono Sriyono¹, Nindita²

^{1,2}Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhaamdiyah Sidoarjo
Sidoarjo, Indonesia

¹sriyono@umsida.ac.id, ²ditonksuju@gmail.com

Abstrak - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk penguatan kinerja keuangan UKM yang berbasis Green Economy. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 45 UKM batik yang berada di Kabupaten Sidoarjo. Sampling dengan menggunakan metode *purposive sampling*, analisis hipotesis menggunakan PLS. Hasil dari penelitian menyatakan bahwa Kepuasan kerja, Motivasi dan Knowledge Management berpengaruh signifikan secara simultan terhadap penguatan Kinerja Karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan Kinerja Keuangan UKM yang berbasis Green Economy. esimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah untuk penguatan UKM yang berbasis green economy

Kata Kunci : Kinerja Keuangan UKM, Green Economy, Penguatan

I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Masalah

Pada awalnya cukup banyak UKM batik yang berproduksi, namun demikian karena kondisi persaingan dan tuntutan produksi bersih maka perlahan-lahan menjadi berkurang. Fenomena ini mendorong munculnya konsep *Green Economy*. *Green Economy* merupakan paradigma baru dalam perekonomian dan merupakan strategi pembangunan *sustainable* yang lebih mengutamakan keseimbangan antara nilai ekonomi, sosial, dan lingkungan.

Industri skala kecil dapat merupakan salah satu kontributor utama polusi udara di lingkungan, bila pedoman untuk penempatan dan pengelolaan standar untuk industri kecil belum ditetapkan oleh otoritas⁽¹⁾

Untuk itu perlu dilakukan penguatan manajemen untuk mendukung kinerja keuangan UKM yang berbasis green economy, dengan cara ini maka pertumbuhan ekonomi yang dibangun melalui kegiatan UKM dapat memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat setempat.

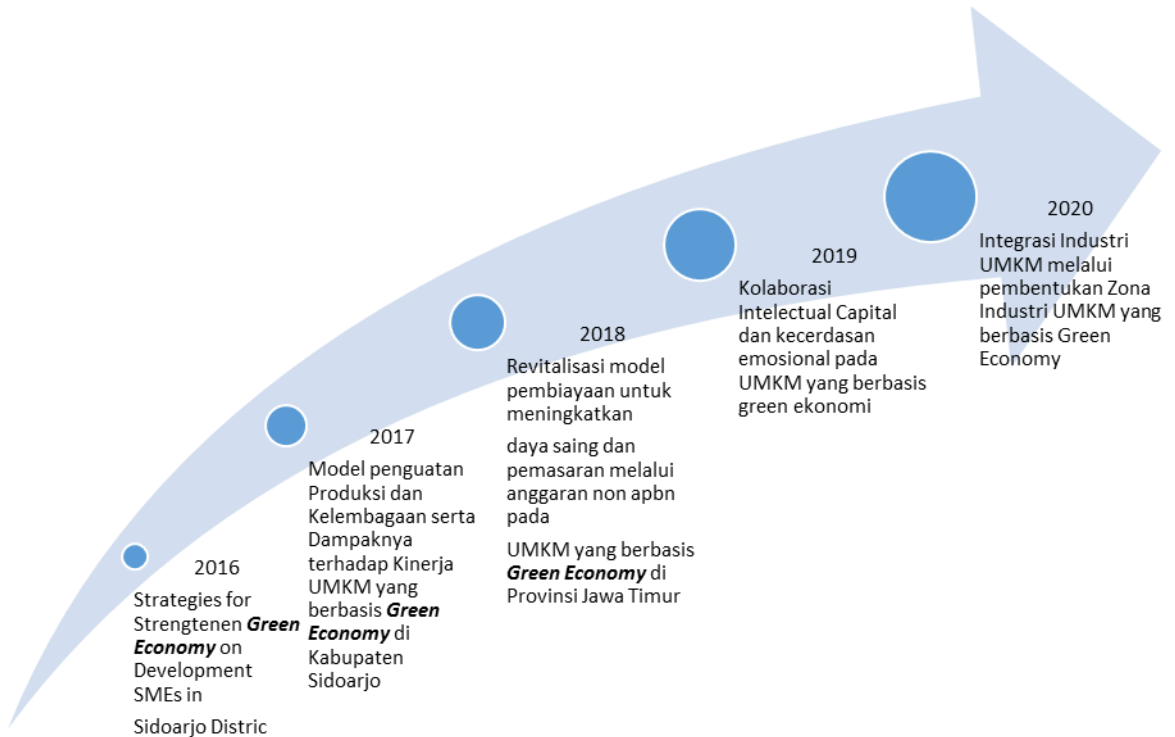
Namun demikian untuk mendukung penguatan kinerja keuangan UKM diperlukan strategi yang terintegrasi, khusus nya terhadap karyawan perusahaan. Bila karyawan merasa puas bekerja maka akan meningkat kinerja keuangan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan⁽²⁾

Menurut Penelitian (Rukaiyah, 2'015) bahwa strategi *knowledge management* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pada Usaha Kecil⁽³⁾, penelitian ini juga membuktikan bahwa strategi *knowledge management* mempunyai peran besar dalam mempengaruhi kinerja. Selain faktor-faktor diatas yang berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan⁽⁴⁾

Berdasar hasil penelitian tersebut maka untuk penguatan kinerja keuangan ada beberapa hal yang harus dilakukan pada UKM diantaranya yaitu melakukan motivasi pada mereka sehingga mereka akan lebih giat untuk bekerja selain itu perlunya memberikan kepuasan mereka dalam bekerja serta melakukan strategi *knowledge management*, dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka diharapkan akan meningkatkan kinerja para UKM batik yang berada di Kabupaten Sidoarjo

b. Rumusan Masalah

1. Apakah Strategi Penguatan Kinerja Karyawan dapat dilakukan melalui integrasi kepuasan kerja, knowledge manajemen, motivasi
 2. Apakah strategi penguatan Kinerja Keuangan UKM dan dilakukan melalui penguatan Kinerja Karyawan
- c. Tujuan dan Manfaat
 1. Untuk Penguatan Kinerja Keuangan UKM yang berbasis Green Economy
 2. Untuk Penguatan Kinerja keuangan UKM yang berbasis Green Economy
 - d. Kajian Pustaka (roadmap Penelitian) dan Kajian Teoritik



Gambar 1 : Roadmap Penelitian

Karyawan yang merasa puas saat melakukan bekerja pada perusahaannya, maka akan berkontribusi positif untuk peningkatan kinerjanya, hal ini didukung penelitian terdahulu⁽⁵⁾⁽⁶⁾, selain itu ada penelitian yang menyatakan adanya pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja, menyatakan bahwa apabila Kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat pula⁽⁷⁾

Motivasi kepada suatu karyawan merupakan hal yang sangat penting, melalui motivasi tersebut maka semua tanggung jawab akan dilaksanakan sebaik mungkin. Inti dari tanggung jawab adalah kewajiban⁽⁷⁾ dengan demikian maka apabila pada karyawan yang dapat termotivasi maka kinerja karyawan tersebut juga akan mengalami peningkatan

Penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja karyawan⁽⁸⁾

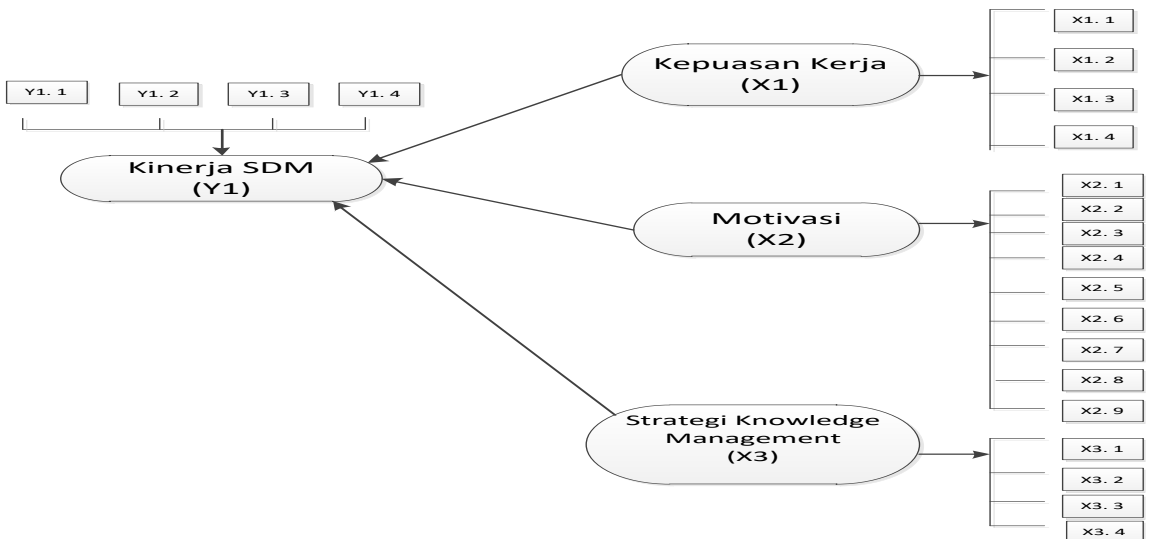
Faktor kualitas SDM yang terampil serta proses produksi yang berfokus pada target akan dapat meningkatkan kinerja UKM⁽⁹⁾. Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu⁽¹⁰⁾: I. Kriteria yang dasar sifatnya dengan caramenfokuskan diri pada karakteristik pribadi dari seseorang karyawan, contohnya seperti : loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin yang merupakan adalah tentang sifat-sifat yang terjadi sering dinilai selama proses penilaian..

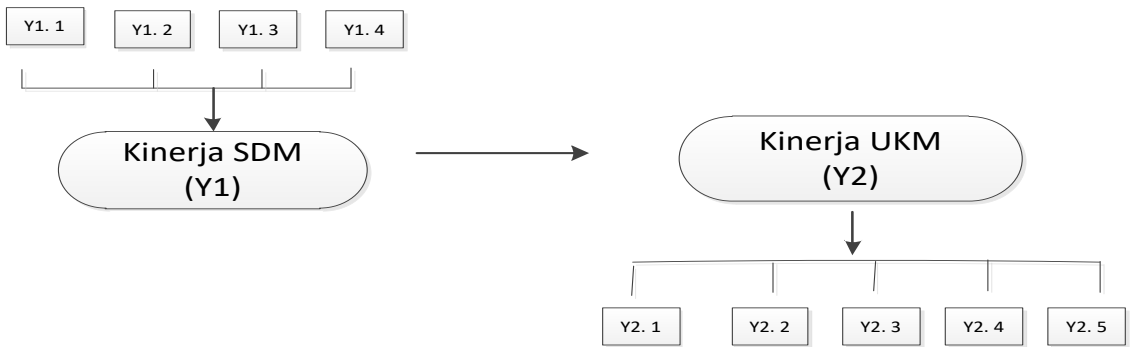
Kreteria ini berfokus pada tujuan yang telah dicapai atau dihasilkan daripada mencari penyebab kenapa sesuatu itu dapat dihasilkan dan dicapai. Perbaikan dari kinerja seorang individu maupun kelompok dapat menjadi pusat perhatian dalam suatu upaya untuk rangka tujuan meningkatkan kinerja dari organisasi⁽¹¹⁾. Disamping itu dijelaskan

sumber daya manusia yang dianggap handal akan mempunyai kemampuan untuk menolong organisasi dan untuk menghadapi suatu tantangan dari persaingan global⁽¹²⁾

Green Economy adalah kegiatan perekonomian yang tidak merugikan ataupun merusak lingkungan. Sementara itu, United National Environment Programmer (UNEP) menyangkutpautkan pengertian dari *Green Economy* dengan makna ekonomi yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan keadilan soasial. *Green economy* merupakan kegiatan ekonomi yang selain dapat meningkatkan kesejahteraan rakyat sebagai tujuan akhir kegiatan ekonomi, juga diharapkan akan dapat memberikan dampak tercapainya keadilan, baik berupa keadilan bagi masyarakat maupun lingkungan dan sumber daya alam itu sendiri. Filosofi ekonomi hijau adalah adanya keseimbangan antara kesejahteraan ekonomi rakyat dan keadilan sosial dengan tetap mengurangi resiko-resiko kerusakan lingkungan dan ekologi⁽¹³⁾

Kerangka Konseptual Penelitian





Gambar 2.3. Kerangka Konseptual

II. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang dipakai adalah jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitiannya adalah dengan cara survey dengan cara mengambil kasus contoh data dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.⁽¹⁴⁾

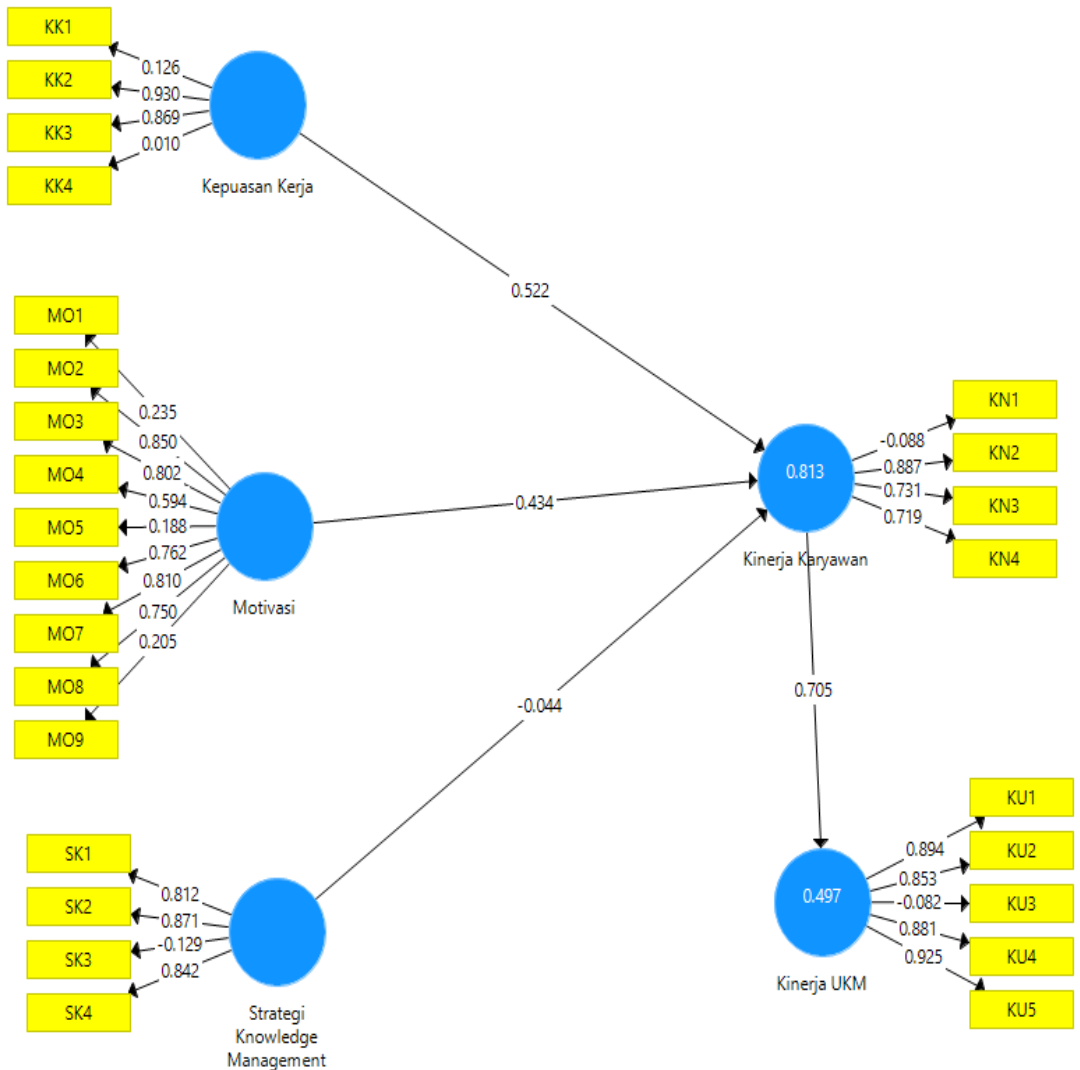
Populasi penelitian ini meliputi pemilik UKM (Usaha Kecil Menengah) Batik Jetis di kota Sidoarjo yang masih aktif kisaran tahun 2015 sampai 2016. Jumlah populasi UKM terdiri dari 45 Unit Usaha yang tersebar di 3 Kecamatan. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Proportionate stratified random sampling*⁽¹⁵⁾, menyatakan bahwa stratified random sampling biasa digunakan pada populasi yang mempunyai susunan bertingkat atau berlapis lapis.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor seluruh pertanyaan dengan

menggunakan rumus korelasi product moment dari korelasi Pearson. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid atau sah jika nilai Rhitung adalah positif lebih besar dari pada Rtabel atau nilai korelasi memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sedangkan untuk uji realibilitasnya menggunakan uji Alpha Cronbach.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan path diagram yang memungkinkan untuk memasukan semua observed variable sesuai dengan model teori yang dibangunnya. Analisa SEM yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan proses perhitungan yang dibantu program aplikasi software SmartPLS, untuk ukuran sample PLS sampel berukuran kecil (minimal 30-50) sudah bisa diaplikasikan..

III. ANALISIS PENELITIAN HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 4.1. Analisis Model Struktur

Variabel	Hubungan Variabel				
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kinerja UKM	Motivasi	Strategi Knowledge
Kepuasan Intrinsik	0,12597				
Kepuasan ekstrinsik	0,92977				
Pengakuan	0,86920				
Otoritas atau utilitas sosial jumlah dari kesenangan	0,01007				
Prestasi kerja				0,23485	
Pengembangan diri				0,84989	
Pekerjaan itu sendiri				0,80250	
Pengakuan				0,59442	
Kebijakan perusahaan				0,18772	
Hubungan dengan rekan kerja				0,76229	
Keamanan kerja				0,80998	
Hubungan dengan atasan				0,75004	
Gaji				0,25080	
Aspek Manusia					0,81211
Aspek Proses					0,87100
Aspek Teknologi					-0,12902
Aspek Data base					0,84164
Kuantitas kerja		-0,08842			
Kualitas kerja		0,88689			
Pengetahuan & ketrampilan		0,73074			
Ketepatan Waktu		0,71913			
Kepemimpinan			0,89406		
Struktur Organisasi			0,85258		
Pilihan Organisasi			-0,08152		
Kultur Organisasi			0,88137		
Lingkungan			0,92451		

Pembahasan

Pengaruh *strategi knowledge management* yang memberi pengaruh semakin meningkatnya *strategi knowledge management* akan menurunkan kinerja karyawannya yang dimana didapat pada nilai koefisien negative. Knowledge management dapat didefinisikan sebagai proses dalam rangka menciptakan, memperoleh, menangkap, membagi serta menggunakan *knowledge* untuk tujuan meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi. Namun demikian hasil ini hubungannya adalah negatif berarti semakin tinggi *strategi knowledge*

management tidak meningkatkan kinerja ini mungkin disebabkan strategi yang digunakan kurangsesuai atau kurang fokus. Hal ini bisa dilihat dari mean indikatornya. Mean indikator kinerja karyawan yang tertinggi adalah kuantitas kerja yaitu sebesar 0,88689. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan kuantitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. Sedangkan mean indikator kinerja karyawan yang terendah adalah ketepatan waktu yaitu sebesar 0,71913. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu menyesuaikan pekerjaannya dengan waktu yang ditentukan

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai *T-Statistic* pada tabel 5., dimana *T-Statistic* tersebut yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.51432 dengan *T statistics* sebesar 2.77645 yang lebih besar dari 2,03693 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UKM dari hasil ini maka hipotesis pertama dari penelitian dapat diterima kebenarannya. Dengan demikian kinerja karyawan ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan⁽⁴⁾

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. karyawan yang puas saat bekerja pada perusahaannya, berkontribusi positif bagi peningkatan kinerjanya⁽²⁾⁽¹⁶⁾. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya⁽¹⁶⁾. Pernyataan ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan karyawan yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Nilai koefisien *path* pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.43406 dengan *T statistics* sebesar 2,26216 yang lebih besar dari 2,03693, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari karyawan UKM Batik Jetis Sidoarjo. Hal ini sesuai dengan hasil

penelitian yang menegaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi yang di berikan akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Hasil penelitian.

Memberikan motivasi kepada karyawan oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban⁽²⁾. Karyawan termotivasi maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan⁽¹⁷⁾. Untuk lebih meningkatkan performance dan sikap positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor faktor motivator. Pekerjaan seharusnya dirancang sedemikian rupa sehingga menghasilkan derajat penghargaan yang tinggi oleh kedua faktor tersebut⁽¹⁸⁾

Selanjutnya pada koefisien path pengaruh *Strategi Knowledge Management* terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar -0,04361 dengan *T statistics* sebesar 2,77645 yang lebih besar dari 2,03693, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan pada strategi knowledge management terhadap kinerja karyawan, nilai negative pada koefisien parameter artinya bahwa walaupun semua sudah dilakukan untuk mendukung perbaikan yakni dengan perbaikan lingkungan tetapi knowledge management pengarruh pada kinerja karyawan mengalami penurunan. Sebenarnya *Knowledge management* dipandang memiliki peran yang penting, karena implementasinya memberi manfaat pada bidang

operasi dan pelayanan, dapat meningkatkan kompetensi personal, memelihara ketersediaan *knowledge* dan inovasi serta pengembangan produk⁽¹⁹⁾. *Knowledge management* dapat meningkatkan keahlian dan motivasi kerja sehingga menciptakan budaya organisasi yang mendorong peningkatan kinerja organisasi⁽²⁰⁾

Dalam penelitian terdahulu strategi *knowledge management* memiliki hubungan yang signifikan pada Usaha Kecil di kota Makasar walaupun dinilai rendah oleh pemilik dan pespektif pelanggan di nilai tinggi, karena kinerja yang buruk dari perspektif ini akan menurunkan jumlah pelanggan dimasa yang akan datang⁽²¹⁾

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara kinerja karyawan dan kinerja UKM, didapat R^2 pada persamaan diatas dapat diketahui bahwa pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja UKM adalah sebesar 49,456 %. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja UKM. *Mean* indikator kinerja UKM yang tertinggi adalah lingkungan yaitu sebesar 0,92451. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. Sedangkan *mean* indikator kinerja UKM yang terendah adalah struktur organisasi yaitu sebesar 0,85258. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang bisa menyesuaikan dengan struktur organisasi yang ada sehingga tidak bisa mendapatkan kinerja UKM yang maksimal mungkin.

Kinerja Karyawan terhadap Kinerja UKM didapat nilai koefisien sebesar 0,70467 dengan *T statistics* 2,77645 yang lebih besar dari 2,03693, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Kinerja karyawan dengan Kinerja UKM pada karyawan UKM Batik Jetis Sidoarjo. Dari Hasil Hipotesis keempat dari penelitian yang dapat

dinilai bahwa ada variabel yang tidak memiliki hubungan yang signifikan yakni pada *Strategi knowledge management* terhadap kinerja karyawan hal ini dapat di simpulkan bahwa adanya kurang komunikasi dan pengetahuan karyawan dengan *strategi knowledge management* yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Trisakti, 2012 dikemukakan bahwa Bahwa kinerja SDM (*knowledge, skill dan attitude*) berbanding lurus dengan peningkatan Kinerja UKM. faktor internal kualitas SDM yang terampil serta proses produksi yang berfokus pada target akan meningkatkan kinerja UKM⁽²²⁾

Pengolahan limbah berbasis Green Economy

Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa selama proses produksi menghasilkan limbah berupa : cair, padatan dan sisa kain. Dalam kegiatan produksi limbah padatan di jual kembali dapat dimanfaatkan sebagai pupuk. Untuk kain batik yang gagal produk dan sisa-sisa kain pemotongan di jual kembali pada industri pengerajin untuk dimanfaatkan sebagai pembuatan dompet, tas, celana santai, keset dan lain-lain.

Didalam Efisiensi sumber daya alam maka UKM melakukan memproses limbah secara mandiri dengan cara traditional karena terbatas alat, teknologi, modal dan penampungan pembuangan. Pengolahan limbah pada UKM Batik Jetis Sidoarjo yakni : sisa cairan pewarnaan pada drum, dilakukan penyimpanan sampai terjadi pemisahan endapan dan air. Untuk air di lakukan pembuangan pada saluran pembuangan yang ada (got yang mengalir pada sungai) sehingga logam berat Zn, Cd, Cu, Cr dan Pb yang terdapat dalam limbah hasil produksi batik termasuk limbah B3 bila terakumulasi dengan industry batik lain yang ada disekitarnya maka kandungan unsur logam berat tersebut akan melebihi ambang batas baku mutu perairan, Unsur tersebut selain merusak biota air juga dapat membahayakan kesehatan manusia. Pada

limbah Batik yang dapat dimanfaatkan lagi adalah limbah padatan kerak pewarna dan limbah sisa kain serta kain gagal produksi. Pengolahan limbah pada industry Batik Jetis dengan proses jangka pendek kerusakan ginjal, hati dan otak jangka panjang merusak syaraf otak. Sedangkan untuk endapan pewarna berupa sisa- sisa seperti kerak setelah dilakukan pemadatan dilakukan pembakaran sampai habis dan sisa pembakarannya di jual dikonsumsi dapat berfungsi sebagai pupuk. Pada limbah Batik yang dapat dimanfaatkan lagi adalah limbah padatan kerak pewarna dan limbah sisa kain serta kain gagal produksi. Pengolahan limbah pada industry Batik Jetis dengan proses anaerobik hal ini sesuai dengan pengolahan limbah industri batik pada umumnya dilakukan dengan menggunakan proses anaerobik dengan bentuk reaktor yang bersekat (*anaerobik baffled reaktor*)⁽⁹⁾. Pemilihan proses ini mempunyai keuntungan karena cocok untuk daerah tropis (mikroorganisme mesofilik) sedang bentuk reaktor memberikan keuntungan karena memberikan kontak yang lebih baik antara lumpur aktif yang ada dengan air limbah (*upflow and downflow*).

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang kepuasan kerja, motivasi dan strategi knowledge management didapat kesimpulan bahwa :

1. Kepuasan Kerja berhubungan pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Karyawan. Dimana T-Statistic tersebut yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.51432 dengan T statistics sebesar 2.77645 yang lebih besar dari 2,03693
2. Motivasi berhubungan pengaruh yang signifikan dengan Kinerja Karyawan. Didapat nilai koefisien *path* pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.43406 dengan T statistics sebesar 2,26216 yang lebih besar dari 2,03693
3. Strategi Knowledge Management berhubungan signifikan dengan Kinerja Karyawan. Didapat nilai koefisien *path* pengaruh Strategi Knowledge Management terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar -0,04361 dengan T statistics sebesar 2,77645 yang lebih besar dari 2,03693.
4. Kinerja Karyawan berhubungan pengaruh signifikan dengan Kinerja UKM. didapat nilai koefisien sebesar 0,70467 dengan T statistics 2,77645 yang lebih besar dari 2,03693.
5. Tidak adanya pelatihan pengetahuan tentang pengolahan limbah yang baik dan benar tanpa mencemari lingkungan. Pengolahan limbah yang dilakukan masih bersifat traditional tanpa ada pengolahan secara khusus

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bhanarkar., A.D., 2002, Assessment of Air Pollution from Small Scale Industry, *Environmental Monitoring and Assessment*, 80, 125–133, 2002, Netherlands: Kluwer Academic Publishers
- [2] Malayu, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- [3] Rukaiyah. (2015). pengaruh strategic leadership, knowledge management dan orientasi wirausaha terhadap inovasi dan kinerja usaha kecil di kota Makasar. *Jurnal Universitas Hasanuddin*.
- [4] Ahmad, A. (2009). Faktor Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22(1), 40- 54.
- [5] Burhanuddin. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Tbk Makasar.
- [6] Koesmono T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 171-188
- [7] Siagian, & Sondang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketujuh ed.). Jakarta: Radar Jaya Offset.

- [8] Boy, P. (2010). *Implementasi Knowledge Management System di Perusahaan*. Bogor: IPB
- [9] Purwaningsih, I. (2008). *Pengolahan Limbah Cair Industri Batik Cv. Batik Indah Raradjonggrang Yogyakarta Dengan Metode Elektrokoagulasi Ditinjau Dari ameter Chemical Oxygen Demand (COD) Dan Warna*. Teknik
- [10] Randall, S., & Jackson, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi Abad ke 21* (Keenam ed.). Jakarta: Erlangga
- [11] Mathis, R. L., & Jakson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Garry, D. (2003). *Human Resource Management* (Kesepuluh ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- [13] Wanggai, V. (2012). Menuju Ekonomi Hijau. *Jurnal Nasional*, 1, 7.
- [14] Uma, S. (2006). *Research Methods for Business* (Keempat ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- [16] Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [17] Siagian, & Sondang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketujuh ed.). Jakarta: Radar Jaya Offset
- [18] Yuwono. (2005). *Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang erfokus Pada Strategi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [19] Kosasih, & Budiani. (2009). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Management Perhotelan*, 3(2), 80-88.
- [20] Tiwana, & Arnrir. (2000). *The Knowledge Management Toolkit Prctical Techniques for Building a Knowledge Management System*. Singapore: Prentice Hall PTR
- [21] Rukaiyah. (2015). pengaruh strategic leadership, knowledge management danorientasi wirausaha terhadap inovasi dan kinerja usaha kecil di kota Makasar. *Jurnal Universitas Hasanuddin*.
- [22] Purwaningsih, R., & Kusuma, P. D. (2015). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja usaha kecil dan menengah (ukm) Dengan metode structural equation modeling (Studi kasus UKM