

The Influence Of Knowledge Sharing And Innovative Behavior On Team Innovation In Microfinance Institutions

Pengaruh Berbagi Pengetahuan Dan Perilaku Inovatif Terhadap Inovasi Tim Di Lembaga Keuangan Mikro

*Muhammad Ras Muis, Toman Sony Tambunan²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Battuta, Indonesia

²Badan Riset dan Inovasi daerah, Pemerintah Kota Medan, Indonesia

Keywords:

*Knowledge Sharing;
Innovative Behavior;
TeamInnovation;*

Abstract. Team innovation in microfinance institutions lies in the quality of human resources. The rapidly changing times that occur must be able to be anticipated with quality innovation. The quality of human resources can be seen from the ability of employees to share knowledge and behave innovatively and can be assessed from the team innovation that occurs in the institution or organization. The population of this research is employees who work in the microfinance industry with a population of 2100. A sample of 300 employees was taken using the proportional stratified random sampling method. The data collection technique is by distributing questionnaires to all respondents. The data analysis method used is SEM (Structural Equation Modeling), with the Smart PLS program. This team's innovation concept will provide insight and guidance for employees to be able to increase the competitiveness and existence of Microfinance Institutions now and in the future.

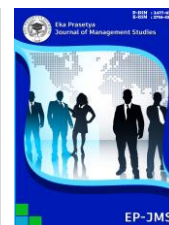
Corresponding author*

Email: Mrasmuis1979@gmail.com



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Penemuan-penemuan baru dan cara-cara baru berkembang begitu cepat dan ini dibutuhkan untuk mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik dari masa ke masa. Perubahan ini mengakibatkan pola, metoda, cara dan sistem berubah secara signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Peranan strategis sumber daya manusia dan kapabilitas inovasi menjadi hal yang menarik dan krusial. Inovasi yang berlangsung di perusahaan merupakan instrumen strategis untuk membangun dan mengembangkan kapasitas organisasi dalam bentuk sebuah perubahan. Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia merupakan pusat dari semua rencana pengembangan dan implementasi program yang akan mewujudkan keberhasilan sebuah perusahaan.

Teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang begitu sangat cepat memerlukan sumber daya manusia yang adaptif dan tangkas untuk dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi. Sumber daya yang dimiliki organisasi seperti manusia, keuangan, mesin, alat, cara, sistem, teknologi menjadi modal yang sangat diperlukan perusahaan untuk dapat bersaing di era yang begitu sangat cepat berubah yang dikenal dengan istilah VUCA (*Vulnerable, Uncertainty, Complexity dan Ambiguity*). Perubahan pasar sangat dinamis ini menuntut dan memaksa perusahaan untuk berubah dan berkembang sesuai tuntutan dan perubahan zaman.

Perusahaan sebagai institusi bisnis membutuhkan kreativitas, kapasitas, pengembangan dan inovasi secara terus menerus. Apabila perusahaan tidak melakukan hal ini, maka banyak masalah yang akan terjadi. Salah satunya adalah kemunduran bisnis secara perlahan dan bisa mengakibatkan kematian/bangkrutnya perusahaan. Saat ini, masih banyak para pemimpin di perusahaan yang beranggapan dan tidak menyadari bahwa pengembangan karyawan, pengelolaan tim dan penyesuaian organisasi tidak begitu penting bagi kelangsungan bisnis. Namun pada kenyataannya, bisnis sangat membutuhkan perubahan, pengembangan, dan inovasi. Hal tersebut akan membuat perjalanan bisnis semakin terarah, efektif, efisien, tangkas, kompetitif, dan mudah menyusun strategi sehingga bisnis dapat berkembang dengan maju dan cepat. Inovasi tersebut memerlukan sumber daya manusia yang handal dan ini sebagai episentrum terhadap semua proses, pengembangan dan strategi bisnis yang dilakukan perusahaan.

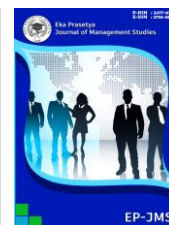
Farzmand, (2004) menemukan bahwa tidak adanya rencana, program yang dirancang dan diimplementasikan secara efektif serta tanpa adanya pemikiran yang strategis mengakibatkan tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik. Becker and Matthews, (2008) menyatakan bahwa inovasi dan sumber daya manusia adalah faktor yang berpengaruh dalam sebuah organisasi. Interaksi keduanya membangun kinerja organisasi. Hubungan antara sumber daya manusia dan inovasi mencerminkan trend di dunia bisnis yang mendorong integrasi sumber daya manusia dan inovasi. Laursen dan Foss, (2013) menyatakan bahwa perusahaan saat ini semakin mengadopsi model inovasi terbuka dan terlibat dengan sumber pengetahuan eksternal; mereka menemukan bahwa sekelompok karyawan baru diperlukan untuk membawa inovasi ke dalam organisasi dengan proses yang baik.

Berbagi pengetahuan merupakan sebuah proses untuk memperoleh pengetahuan yang baru dan variatif, serta merupakan dimensi penting dalam menciptakan inovasi (Nonaka dan Takeuchi, 1995). Selain itu, inisiatif untuk berinovasi cenderung sangat bergantung pada pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan dalam proses penciptaan nilai (Wang dan Wang, 2012). Hal penting lain dalam inovasi adalah adanya proses transfer knowledge dan kesediaan berbagi ilmu pengetahuan. Untuk lebih jauh memahami berbagi pengetahuan dan inovasi dibutuhkan pelatihan khusus, indikator kinerja baru,



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



imbangan baru, dan cara-cara baru untuk berkomunikasi dengan/dan di antara karyawan. Hal tersebut merupakan tuntutan untuk menjadikan sumber daya manusia lebih aktif, efektif dan efisien. Oleh karena itu, berbagi pengetahuan diperlukan untuk mengakomodasi peran strategis sumber daya manusia untuk kreatif dan inovatif serta kompetitif menghadapi persaingan di industri keuangan mikro.

2. KAJIAN LITERATUR

Raskov (2007), *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan terjadi antar individu dalam suatu komunitas, dimana individu berinteraksi dan berbagi pengetahuan dengan individu lainnya melalui ruang maya atau tatap muka, Community of Practice (CoP), group, forum dan sejenisnya. Selain mengeksplorasi pengetahuan secara maksimal, berbagi pengetahuan juga dapat membuka kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan pengetahuan baru. Pendekatan berbagi pengetahuan dari prespektif inovasi atau berbagi pengetahuan yang bersifat eksploratif diperkirakan akan menjadi trend berbagi pengetahuan di masa yang akan datang. Dengan model berbagi pengetahuan seperti ini, maka yang akan terjadi adalah pertukaran pengetahuan (*knowledge exchange*) antar individu melalui pembentukan *knowledge network* yang berfungsi untuk memastikan mengalirnya pengetahuan.

Berbagi pengetahuan menolong para karyawan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang pelik di dalam pekerjaannya sehari-hari. Tobing (2011) menyatakan bahwa melalui *knowledge sharing* akan terjadi eksploitasi maksimal dari suatu pengetahuan. Selain mengeksplorasi pengetahuan secara maksimal, berbagi pengetahuan juga dapat membukakan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan *knowledge* baru.

Menurut De Jong & Hertog, (2010) perilaku kerja inovatif merupakan rangkaian kegiatan kerja yang secara bertahap dilakukan oleh pekerja dalam mengembangkan dan meningkatkan perilaku kerja yang efektif. Tahapan tersebut meliputi tahapan kegiatan sebagai berikut: 1. Tahu dan memahami lingkup pekerjaan dan potensi permasalahan yang dihadapi dan yang mungkin akan terjadi. 2. Memiliki kesadaran yang tinggi terhadap kualitas kerja dan secara kreatif mengupayakan tindakan solusi. 3. membangun kerjasama dan komitmen bersama untuk merealisasikan usulan perbaikan inovatif dalam proses kerja kelompok. 4. Mengaplikasikan usulan perbaikan dalam pekerjaan.

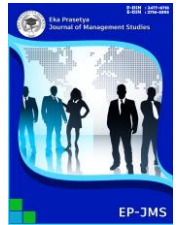
Inovasi tim didefinisikan sebagai sebuah hasil dan implementasi ide-ide baru, prosedur, atau proses dalam sebuah tim, yang berguna bagi tim (West, 1990). Ini merupakan proses yang kompleks yang tidak terjadi begitu saja tetapi membutuhkan komitmen sumber daya kunci dan strategis (Martins & Terblanche, 2003), serta otonomi untuk menghasilkan ide dan pemecahan masalah secara kreatif (Zhou, 1998).

Fontana (2011) menjelaskan terdapat beberapa hal penting dalam artikel-artikel terbaru Harvard Business Review (October 2008). Pertama, pentingnya inovasi pada dunia dewasa ini dan masa mendatang; proses penciptaan nilai seharusnya dilakukan dengan lebih banyak melibatkan konsumen/pengguna sebagai kontributor. Kedua, kreativitas harus menjadi preokupasi manajemen puncak dalam memimpin bisnis dewasa ini dan masa mendatang serta organisasi membutuhkan pergeseran gaya memimpin dan mengelola (inovasi dibangun dengan kreativitas sebagai salah satu



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



pilar). Ketiga, praktis manajemen perlu dirancang sebagai praktik profesional dengan kode etik yang menunjang profesi manajer dalam proses penciptaan nilai tidak saja bagi organisasi tetapi juga bagi masyarakat.

Dari segi proses, kreativitas dipandang sebagai sebuah proses kognitif yang bersifat intra personal, sedangkan inovasi lebih menekankan pada antar individu dalam kelompok kerja (Rank, et al, 2009). Kreativitas merupakan salah satu aspek gagasan dari inovasi, sedangkan inovasi mencakup keduanya, yakni ide dan implementasi nyata dari ide yang diajukan (West & Farr, 2009). Meskipun inovasi tidak mengisyaratkan kebaruan absolut, namun bisa dipandang sebagai sebuah inovasi jika perubahan yang terjadi dianggap sebagai suatu hal yang baru oleh individu, kelompok atau organisasi. Bentuk Inovasi bisa bervariasi, mulai dari inovasi yang bersifat minor hingga inovasi yang sifatnya sangat penting. Inovasi bisa ditemukan mulai dari hanya dalam bentuk perubahan prosedur administratif pelayanan hingga inovasi yang terjadi karena adanya perubahan teknologi.

Janssen (2000) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Messman (2012) mengatakan perilaku inovatif kerja adalah jumlah dari aktivitas kerja fisik dan kognitif yang dilakukan oleh karyawan dalam konteks pekerjaan mereka, baik sendiri maupun berkelompok untuk mencapai satu rangkaian tugas yang dibutuhkan untuk tujuan pengembangan inovasi. Dari sudut pandang pekerja, efektivitas perilaku kerja inovatif berhubungan dengan pengamatan pekerja dalam mengantisipasi permasalahan pekerjaan dan respon rekan kerja terhadap alternatif solusi yang diajukan (De Jong dan Hartog 2010).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan probability sampling yaitu suatu teknik dalam menentukan sampel dengan menentukan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Sampel penelitian ini adalah pegawai Lembaga Keuangan Mikro di Sumatera Utara yang berjumlah 300 orang. Teknik analisis data menggunakan SEM PLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SEM PLS, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

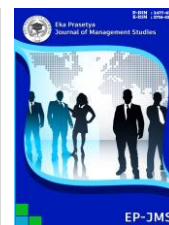
Hasil *Path Coefficient* Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Berbagi Pengetahuan Inovasi Tim ->	0,221	0,222	0,072	3,052	0,002



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Berbagi Pengetahuan -> Perilaku inovatif	0,271	0,274	0,074	3,661	0,000
Perilaku Inovatif -> Inovasi Tim	0,316	0,319	0,078	4,045	0,000

Kriteria pengujian adalah tolak Ho jika t hitung > $\alpha = 0.05$ atau Pvalue < $\alpha = 5\%$ atau 0.05. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

Berbagi Pengetahuan terhadap Inovasi Tim

Nilai t-statistik untuk berbagi pengetahuan terhadap inovasi tim nilai original sampel 0,221 bernilai positif dan t hitung sebesar 3,052 > t-tabel (1,960) dan p-value 0,002 < 0,05 dan nilai original sample bernilai positif. Dengan demikian Hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya, berbagi pengetahuan terhadap inovasi tim memiliki pengaruh positif dan signifikan

Berbagi pengetahuan dalam tim adalah mekanisme potensial untuk mendukung efek keragaman kognitif pada inovasi tim, Cheung et al. (2016), Tang dan Naumann (2016). Individu dalam tim merupakan sumber pengetahuan yang berperan penting dalam berbagi pengetahuan, Walsh dan Ungson (1991). Tang dan Naumann (2016) mengklaim bahwa keragaman tim berpengaruh positif terhadap berbagi pengetahuan ketika ada sikap positif dari setiap individu dalam tim. Namun, sebuah studi oleh Cheung et al. (2016) menemukan bahwa semakin beragam tim dengan tingkat kepercayaan individu yang rendah, semakin rendah kecenderungan tim untuk berbagi pengetahuan.

Pengaruh berbagi pengetahuan pada kinerja inovasi telah menjadi topik yang dibahas secara luas di antara para ilmuwan. Akibatnya, semakin banyak organisasi berusaha untuk membangun sistem manajemen pengetahuan untuk peningkatan kinerja inovasi mereka, sehingga mempromosikan realisasi kepentingan ekonomi mereka, Chen (1997). Industri lembaga keuangan mikro juga melihat hal di atas sebagai bagian penting untuk diterapkan di industri. Strategi manajemen yang efektif akan mempengaruhi proses berbagi pengetahuan yang tepat kepada organisasi, terutama bagaimana organisasi mampu memotivasi karyawan untuk terus berbagi pengetahuan dengan sesama karyawan guna meningkatkan inovasi dan kerjasama tim (Carvalho, 2017).

Berbagi pengetahuan secara positif mempengaruhi inovasi tim sesuai penelitian yang dilakukan oleh Eisenhardt dan Tabrizi (1995), Heffner dan Sharif (2008), Hu dan Randel (2014). Semakin besar berbagi pengetahuan dalam sebuah tim, semakin besar inovasi tim. Menurut De Dreu et al. (2008), nilai unik dari setiap anggota tim dalam bekerja sama dengan orang lain akan meningkatkan pengetahuan dalam tim.

Berbagi Pengetahuan terhadap Perilaku Inovatif

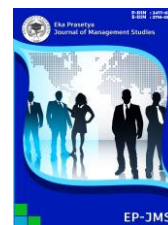
Nilai t-statistik untuk berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif nilai original sampel 0,271 bernilai positif dan t hitung sebesar 3,661 > t-tabel (1,960) dan p-value 0,000 < 0,05 dan nilai original sample bernilai positif. Dengan demikian Hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya, berbagi pengetahuan terhadap perilaku inovatif memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Persaingan yang terjadi di industri lembaga keuangan mikro akan mempengaruhi perilaku inovatif, karena manajemen, timkerja dan karyawan serta seluruh stakeholders, tidak ingin lembaganya tertinggal, kalah dan punah, oleh karena itu ilmu pengetahuan harus terus diperbaharui dan di upgrade dengan baik. Kemudian permintaan dan harapan stakeholders khususnya nasabah, diharapkan dapat



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



mendorong perilaku inovatif. Ketika pelanggan menginginkan layanan yang lebih baik dan berbeda maka hal itu membuat karyawan dan timkerja secara keseluruhan harus menghasilkan ide baru untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan karena diperlukan timkerja yang terus menerus belajar dan berbagi pengetahuan di dalam industri guna memenuhi seluruh kebutuhan nasabah yang lebih baik, lebih cepat, lebih murah dan produk bermutu (*better, faster, cheaper & good quality*). Pelayanan kemudahan memberikan akses yang cepat, layanan dengan fitur-fitur yang tersedia di lembaga keuangan mikro, berhubungan dengan penagihan dan pembayaran serta nilai penawaran yang diajukan bagi masyarakat dalam peminjaman dan simpanan dana. Selanjutnya, hal yang terpenting adalah kesiapan petugas bank dalam setiap perubahan informasi yang ada yang berkenaan dengan rencana baru guna meningkatkan hasil bersama dalam pemanfaatan yang akan diperoleh. Hasil penelitian ini simetris dengan hasil-hasil penelitian studi sebelumnya yang menemukan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lee & Song (2020), Phung & Hawryszkiewicz (2019), Firdaus et al. (2021), dan Pian et al. (2019).

Perilaku Inovatif terhadap Inovasi Tim

Nilai t-statistik untuk perilaku inovatif terhadap inovasi tim nilai original sampel 0,316 bernilai positif dan t hitung sebesar $4,045 > t\text{-tabel} (1,960)$ dan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ dan nilai original sample bernilai positif. Dengan demikian Hipotesis pada penelitian ini diterima. Artinya, sinergi kerja tim terhadap inovasi tim memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap inovasi tim. Dengan demikian semakin baik perilaku inovatif yang tim kerja di lembaga keuangan mikro, maka semakin baik juga inovasi tim yang ada di lembaga tersebut. Hal ini bermakna bahwa perilaku inovatif yang dimiliki karyawan salah satunya didasarkan oleh karakter yang dimilikinya. Di mana karakteristik individu merupakan penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan kerja (Stonner dan Freeman, 2003). Perilaku inovatif karyawan mengacu pada sebuah kemampuan individu untuk menciptakan sebuah ide-ide dan sudut pandang baru, yang diubah menjadi inovasi, (Dysvik et al., 2014). Kualitas mendasar dari sebuah inovasi yang dilakukan karyawan adalah bagaimana seseorang dapat mencari tahu masalah dalam proses belajar, menghasilkan ide-ide dengan kreatifitas, kemudian mencari dukungan dan pengakuan yang sah, lalu menerapkannya kedalam praktek kerja (Zhao & Shao, 2011).

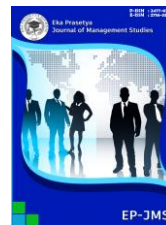
Perilaku inovatif merupakan proses multi tahapan, dengan aktifitas dan perilaku individu yang berbeda-beda di setiap tahapannya, Scott & Bruce (1994). Lebih lanjut, Janssen (2000) menambahkan bahwa perilaku inovatif ini merupakan perilaku kompleks yang terdiri dari tiga tahap, yaitu *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization*. Di lembaga keuangan mikro ini, perilaku inovatif sejalan dengan tingkat inovasi tim, sebagai pendorong kinerja perusahaan, sesuai dengan penelitian Peltokorpi dan Hasu (2014) dan telah diakui sebagai metode paling efektif untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang sangat dinamis (Janssen et al. 2016).

Inovasi tim di industri Lembaga keuangan mikro menemukan bahwa perilaku inovatif dapat dapat mempengaruhi penerimaan dan implementasi ide-ide baru. Perilaku inovatif sering dikaitkan, bahkan disamakan dengan kreativitas. Kedua hal tersebut memang berkaitan tetapi memiliki konstrak yang berbeda. Perilaku kreatif adalah proses untuk menghasilkan sebuah ide, gagasan, atau pemikiran



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



baru yang berkaitan dengan produk, servis, proses dan prosedur kerja. Sedangkan perilaku inovatif tidak hanya sekedar menghasilkan ide baru tetapi juga melibatkan proses implementasi terhadap ide tersebut khususnya pada setting pekerjaan (De Jong & Hartog, 2010). Oleh karena itu perilaku inovatif ini sangat penting di lembaga keuangan mikro untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, Cummings *et al.* (2016) mengeksplorasi bagaimana dan mengapa hal itu dipahami sebagai dasar dari sub bidang baru manajemen perubahan, bagaimana hal tersebut mempengaruhi teori dan praktik perubahan hingga saat ini, dan bagaimana mempertanyakan landasan yang diasumsikan ini dapat mendorong inovasi. Sebuah perubahan perlu diciptakan nilai tambah dengan memanfaatkan nilai tambah yang sudah ada.

5. KESIMPULAN

Berikut ini dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan *software* SmartPLS 3.0, seperti Kesiapan Berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Tim Sinergi Kerjatim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Tim. Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis kepada Industri Lembaga Keuangan Mikro yang ada di Sumatera Utara sehingga dapat dijadikan dasar dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan inovasi tim. Berdasarkan hasil uji statistik, Kesiapan Berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Selanjutnya Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Tim. Dan yang terakhir bahwa sinergi kerjatim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Tim. Dengan demikian, industri lembaga keuangan mikro dapat meningkatkan kemampuan inovasi tim dengan terus meningkatkan kesiapan berubah, perilaku inovatif dan sinergi kerjatim sehingga inovasi tim dapat berjalan dengan baik dan berkesinambungan guna pengembangan sumber daya manusia yang efektif di lembaga keuangan mikro.

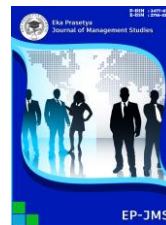
DAFTAR PUSTAKA

- Amari, I.N., Dewayani, J., & Ferdinand, A. T. (2019). Strategic Human Resources Roles and Knowledge Sharinh: How do Enhancing Organizational Innovation? *Quality Access to Succes*, 20(168), 8.
- Ardiansyah, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh PT. Indeks, Jakarta
- Armenakis, A. A., Bernerth, J. B., Pitts, J.P., & Walker, H.J. (2007). Organizational change receipient's belief scale: Development of an assessment instrument. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(4).
- Armenakis, A A., harris, S., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizationak change. *Human Relations*, 46(6).
- Aulawi, Govindaraju, Suryadi, & Sudirman. Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan Individual Innovation Capability. Bandung: Institute Teknologi Bandung. 2009
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., & Lee, J.-N. (2005). Behavioral Intention Formation in Knowledge Sharing: Examining the Roles of Extrinsic Motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Casey, M. M., Payne, W. R., & Eime, R. M. (2012). Organisational readiness and capacity building strategies of sporting organisations to promote health. *Sport Management Review*, 15(1), 109-124. doi:10.1016/j.smr.2011.01.001.
- De Silva, M., Howells, J., & Meyer, M. (2018). Innovation intermediaries and collaboration: Knowledge-based practices and internal value creation. *Research Policy*, 47(1), 70-87. doi:10.1016/j.respol.2017.09.011



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Ferdinand, Augusty, (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, Podoman Penelitian Skripsi, Tesis, dan Desertas Ilmu Manajemen, Edisi kelima BP-UNDIP, Semarang
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi., (2003). *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Edisi Kelima, Penerjemah: Erly Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Laporan Industri Perbankan Triwulan I 2021, website OJK.
- Lee, Y.-H., Lu, T.-E., Yang, C. C., & Chang, G. (2019). A multilevel approach on empowering leadership and safety behavior in the medical industry: The mediating effects of knowledge sharing and safety climate. *Safety Science*, 117, 1-9. doi:10.1016/j.ssci.2019.03.022.
- Lin, Hsiu-Fen. Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study. *International Journal of Manpower*. Vol. 28 No. 3/4. pp. 315-332. 2007.
- Lund, B, Daulatram (2003). *Organizational and Job Satisfaction*, *Jornal of Bussines and Industrial Marketing*, 11, 2/3; ProQuest, Pg 219.
- Maria, V. (2011). What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(3), 195-209. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-05-2012-0064>. doi:10.1108/LODJ-05-2012-0064.
- Muhammad Shahnawaz, A. (2016). Impact of change readines s on commitment to technological change, focal, and discretionary behaviors: Evidence from the manufacturing sector of Karachi. *Journal of Organizational Change Management*, 29(2), 222-241. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/JOCM-11-2014-0198>. doi:10.1108/JOCM-11-2014-0198.
- McGrath, G. R., & MacMillan, I. C. (2000). *Entrepreneurial Mindset: Strategies for Continuously Creating Opportunity in an Age of Uncertainty*. Harvard Business School Press Books.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mas'ud, Fuad., (2004). *Survei Diagnosis Organisasiaonal : Konsep dan Aplikasi*. Banan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesembilan, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto, (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi* Penerbit Rineka Cipta, Poerwokerto.
- Srivastava, A., Bartol, K. M., & Locke, E. A. (2006). Empowering Leadership in Management Teams Effects on Knowledge Sharing, Efficacy, And Performance. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1239-1251.
- Wulandari, F., Ferdinand, A. T., & Dwiatmadja, C. (2018). Knowledge Sharing in a Critical Moment of Work. *International Journal of Knowledge Management*, 14(2), 88-98. doi:10.4018/ijkm.2018040106.