

Peran Pertukaran Pengetahuan, Organisasi Pembelajaran Dan Kemampuan Inovasi Individu Dalam Kinerja

Rika Kurnia Sari^a, Titik Rosnani^a

^aMagister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak

*Email : b2041211023@student.untan.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel knowledge sharing, learning organization, dan kemampuan inovatif individu terhadap peningkatan kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam survei ini adalah data primer berupa kuesioner kepada total 50 responden dari staf fungsional Balai Penelitian Teknologi Pertanian Jawa Tengah. Bagian ini terdiri dari guru, peneliti, teknisi, dan pustakawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Target Sampling. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dan uji Sobel untuk menguji pengaruh variabel intervening. Hasil penelitian adalah (1) knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) knowledge sharing berpengaruh positif terhadap kemampuan inovatif individu, dan (3) kemampuan inovatif individu berdampak positif terhadap kinerja karyawan, (4) menunjukkan organisasi pembelajar yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai. (5) Organisasi pembelajar berpengaruh positif terhadap kemampuan inovatif individu. (6) Organisasi pembelajar berpengaruh positif terhadap transmisi pengetahuan. Penelitian ini menggambarkan empat variabel yang memiliki pengaruh paling besar satu sama lain. Artinya, variabel kemampuan inovatif individu dengan beta 0,530. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat membutuhkan bantuan dalam hatinya untuk mengeksplorasi diri. Kemudian Anda akan memiliki kebebasan untuk mengekspresikan inovasi baru yang mereka temukan dan dilatih dalam teknologi baru. Dukungan teknologi digital dan finansial sangat penting bagi pertumbuhan inovasi untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Berbagi Pengetahuan, Organisasi Pembelajaran, Kemampuan Inovasi Individu, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Jika organisasi tidak mendorong karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya, mereka tidak akan termotivasi untuk melakukan kegiatan belajar dan meningkatkan pengetahuannya. Selain dukungan organisasi, dukungan lebih lanjut dalam bentuk organisasi yang terpelajar sangat penting untuk keberhasilan karyawan dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Kedua, kemampuan berinovasi dan kreativitas membantu departemen SDM mengatasi permasalahan yang ada di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk menciptakan dan menciptakan cara kerja yang lebih efektif dan efisien, kreativitas dan inovasi merupakan unsur terpenting dalam dunia bisnis agar tidak menjadi pengikut, maka diperlukan kemampuan berinovasi yang tinggi. Individu secara otomatis terdorong untuk berinovasi karena dapat diterapkan melalui budaya berbagi pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuannya.

Knowledge sharing berperan aktif dalam meningkatkan kemampuan *individual innovation capability*, karena dalam *knowledge sharing* inilah membantu SDM untuk melakukan penggunaan ulang dan peremajaan pengetahuan yang ada

dalam sebuah organisasi, sehingga secara tidak langsung pada akhirnya kemampuan inovasi SDM akan meningkat. Knowledge sharing dapat mendorong terbentuknya ide baru, gagasan, kreativitas serta pemecahan masalah, sehingga knowledge sharing berdampak positif terhadap individual innovation capability (Aulawi, 2009). Disamping itu menurut penelitian yang dilakukan Aristanto (2017) bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan kinerja karyawan terhadap individual innovation capability penelitian tersebut sejalan dengan Azadehdel (2015) yang menjelaskan bahwa adanya peningkatan dalam individual innovation capability dalam diri karyawan yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Penilaian kinerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi karena dapat memberikan gambaran akan berbagai kemajuan dan perubahan yang telah dicapai (Mankunegara, 2011).

Karena kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya baik secara kualitas dan kuantitas, disamping itu perusahaan juga menggunakan kinerja karyawan sebagai tolak ukur yang digunakan dalam perencanaan strategi kedepan yang tepat agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Andria Trisyulianti (2011), Kuzu (2014), Zaid (2012) dan Obeidat Abdallah (2017) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap knowledge sharing dan kinerja karyawan. Dan terdapat perbedaan penelitian oleh Wahyuni dan Kristiyanto (2013) yang menarik untuk dipelajari lebih lanjut karena mereka mengungkapkan bahwa variabel knowledge sharing tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Nurwanti (2013), Joo (2011) dan Athoilah (2017) mengungkapkan hasil berupa pentingnya variabel learning organization karena memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Selain berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan learning organization juga berperan untuk menumbuhkan minat berinovasi menghasilkan sesuatu proses yang baru dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi proses learning organization yang diterapkan maka karyawan memiliki ruang yang bebas untuk menggali ide untuk menumbuhkan individual innovation capability seperti dalam studi penelitian Fanbasten (2014) pada karyawan PT SIT Global System sebuah perusahaan konsultan IT di negara Swedia menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara learning organization dan individual innovation capability. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi perusahaan dalam meningkatkan volume dan kapasitas pembelajaran bagi karyawan maka makin bertambah tingginya minat karyawan untuk menciptakan sebuah proses inovasi pembaruan dalam perusahaan.

Selain itu, Lian Ho (2010) menyatakan hal yang sama, dengan data Badan Pusat Statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan antara organisasi pembelajar dan kemampuan inovatif individu (BPS) di 15 perusahaan teknologi, ya, jumlah karyawan sebanyak 412 orang. Orang Indonesia adalah yang paling banyak bekerja di Taiwan pada tahun 2017. Pertanian di sektor ini menyerap sedikitnya 39,68 juta orang, atau total penyerapan tenaga kerja 31,86 juta orang. Oleh karena itu, Kementerian Pertanian RI membutuhkan tenaga kerja yang dapat meningkatkan kemampuannya sebagai jembatan antara pemerintah dan petani. Kinerja untuk mendukung ketahanan pangan di Indonesia. Jawa Tengah termasuk dalam kategori terendah dibandingkan dua negara bagian lainnya, menurut data produktivitas AS

selama lima tahun terakhir di Jawa. Jawa Tengah hanya sebanding dengan 57,51% produktivitas padi di Jawa Barat dan Jawa Timur. Berdasarkan fenomena tersebut, maka SDM perlu dilatih di Balai Evaluasi Teknologi Pertanian Jawa Tengah untuk meningkatkan kinerja melalui konsep knowledge sharing, learning organization dan peran penumbuhan kemampuan inovatif individu.

KAJIAN LITERATUR

Knowledge Sharing

Menurut Lumbantobing, 2011 diharapkan menjadi rangkaian transfer dan distribusi pengetahuan yang sistematis kepada individu dan organisasi melalui berbagai media. Kedua, Tobing Paul (2007) mendefinisikan berbagi pengetahuan dalam dua jenis: pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit. Tacit knowledge mencakup hal-hal yang unik pada manusia sejak lahir dan ada dalam pikiran manusia berupa intuisi, penilaian, nilai, dan keyakinan yang tidak dapat ditiru oleh orang lain. Pengetahuan tacit adalah individu melalui pengalaman melalui berbagai situasi dan kondisi dalam pembentukan pengetahuan pribadi atau pengetahuan baru. Explicit knowledge dapat diartikan sebagai formal, dapat diterima, mudah disebarluaskan melalui media, serta mudah dikomunikasikan dan dibagikan kepada orang lain dengan cara baru (Noviyanti, 2015). Namun, penerapan pengetahuan eksplisit lebih dapat diterima karena pengetahuan tersebut diungkapkan dalam pernyataan tertulis atau terdokumentasi dan setiap individu dapat mempelajarinya secara mandiri. Secara garis besar knowledge sharing merupakan rangkaian proses pembelajaran kolaboratif dengan cara saling bertukar pengetahuan antara karyawan yang melibatkan individu satu dengan yang lainnya dengan memasukkan pengalaman yang dapat dijadikan sebagai sumber berbagi pengetahuan. Indikator berbagi pengetahuan menurut Chuang (2013) adalah kesediaan untuk berbagi pengetahuan tertentu, kesediaan untuk berbagi pengetahuan secara virtual, kesediaan untuk memberi nasihat tentang pekerjaan, kesediaan untuk berdiskusi selama pertemuan, dan kesediaan untuk menerima pengalaman sebagai solusi.

Learning Organization

Pembelajaran organisasi adalah suatu proses pola perilaku organisasi yang bertujuan untuk bertahan, tumbuh terus menerus atas kehendak, dan mengubah kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Marsicks, Watkins, 2015). Learning organization menurut Garvin (2019) membentuk, mencapai, menginterpretasikan, menginterpretasikan, dan menyampaikan pengetahuan yang ada pada individu dan organisasi dengan tujuan memodifikasi aktor untuk menciptakan pengetahuan baru dan menjelaskan pengetahuan yang belum pernah ada sebelumnya. Kemampuan dan keahlian organisasi untuk melakukan. Kemudian mencakup dorongan untuk memahami keterampilan, belajar dan membantu, dorongan untuk belajar dari perusahaan, adanya umpan balik yang adil dan terbuka, dan adanya diskusi lintas fungsi (Marsicks, Watkins, 2015).

Individual Innovation Capability

Usswanitchakit (2007) mendefinisikan inovasi pribadi sebagai kemampuan untuk menciptakan hal-hal baru yang tidak ada sebelumnya dengan menerapkan proses teknologi yang lebih baik untuk pengembangan hal-hal baru sehingga pesaing tidak melakukannya. Sedangkan menurut Aulawi (2009), kemampuan individu untuk

berinovasi adalah pola sifat kepribadian yang mengukur kesediaan individu untuk berubah, diikuti oleh pola perspektif perilaku yang berfokus pada pengembangan ide-ide langka yang diwujudkan melalui perilaku. diinterpretasikan sebagai keluaran. Pola perspektif yang mewakili ini menciptakan sesuatu yang baru berdasarkan hasil akhir individu. Dari sini, kami menyimpulkan bahwa inovasi pribadi adalah proses menemukan hal-hal baru melalui pola kepribadian, perilaku, dan hasil akhir yang tidak ada sebelumnya, untuk mengembangkan sesuatu yang tidak dapat dicapai oleh pesaing. Indikator individu kemampuan inovatif menurut Jong (2007) adalah motivasi individu yang berubah, kemampuan mencoba hal baru, dan kemampuan menciptakan proses baru.

Kinerja karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja nyata dan menunjukkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. (Manknegera, 2011). Pengertian lainnya adalah bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari peningkatan kumulatif tenaga kerja seorang individu selama periode waktu tertentu dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan kerja yang disepakati secara umum, yaitu (Rivai, 2005). Kedua, kinerja pegawai juga dapat diartikan sebagai hasil akhir yang dapat dicapai individu atau kelompok dan organisasi secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan porsi dan tugasnya masing-masing, serta halal dan tidak melanggar tujuan dalam organisasi. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, serta kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas karyawan dalam Ana Suzete (2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian terdahulu

Beberapa pengertian learning organization adalah: 1) Senge (2009) bahwa learning organization adalah organisasi yang memiliki kapasitas untuk mampu menciptakan masa depannya sendiri, 2) Maholtra (1996), Learning organization sebagai sekumpulan individu dalam organisasi yang terus menerus memperbaiki kompetensi diri untuk menciptakan segala inovasi yang mampu mereka ciptakan, dan 3) Hacket (2000) menyatakan bahwa organization learning adalah proses yang mendukung organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan, serta mampu bertumbuh ke arah yang lebih baik melalui penciptaan dan pengaplikasian hal-hal baru seperti knowledge, kemampuan dan kompetensi sekaligus mampu mentransformasikannya kepada kolega lainnya. Menurut Senge, learning organization yang sukses memiliki ciri sebagai berikut: 1) Proses pembelajaran individu berjalan dengan baik, 2) Proses knowledge sharing berjalan dengan baik, 3) Budaya organisasi mendukung proses dan aktivitas pembelajaran, 4) Karyawan dimotivasi dan didukung penuh untuk mampu berfikir kritis dan berani mengambil resiko atas inovasi dan ide yang dijalankan, dan 5) Organisasi berpandangan bahwa karyawan memiliki kontribusi penting terhadap kemajuan organisasi.

Sedangkan manfaat learning organization bagi suatu organisasi adalah a) menjadi lingkungan dinamis dan proaktif, b) memiliki karyawan berkualitas, c) komitmen dan integritas karyawan meningkat, d) mudah bersinergi, e) meningkatkan kinerja karyawan, dan f) siap berkembang. Sedangkan bagi karyawan

adalah a) lingkungan kerja yang menyenangkan, b) proses pembelajaran jangka panjang, c) partisipasi lebih besar, d) kesamaan dalam memperoleh kesempatan, e) self-esteem, dan f) pembaruan organisasi dan kesiapan kompetitif. Bagaimana dengan knowledge management? Dalam beberapa literatur, manajemen pengetahuan adalah seperangkat kegiatan yang digunakan organisasi untuk mengidentifikasi, membuat, menjelaskan, dan mendistribusikan (transfer pengetahuan) pengetahuan yang digunakan kembali, dikenali, dan diselidiki dalam organisasi. Saya menyimpulkan. Manajemen pengetahuan bukan tentang mengelola dan mengatur buku dan majalah, mencari klien di Internet, atau mengedit materi untuk didistribusikan. Selain itu, manajemen pengetahuan merupakan bagian dari komitmen kami untuk membangun inovasi yang membuat kami lebih kompetitif.

Inti dari manajemen pengetahuan adalah sumber daya manusia, teknologi, dan budaya belajar/berbagi pengetahuan. Menurut Finerty (1997), ada dua tingkat manajemen pengetahuan. Artinya, 1) tingkat pertama adalah proses yang meliputi penggunaan, penyimpanan, akuisisi, distribusi/pembagian, dan penciptaan, dan 2) tingkat kedua adalah struktur, teknologi, pengukuran, desain organisasi, kepemimpinan, dan budaya. Kedua lapisan digabungkan untuk membentuk ruang lingkup manajemen pengetahuan. Pengetahuan yang tunduk pada manajemen pengetahuan dibagi menjadi dua bidang: pengetahuan tacit dan pengetahuan eksplisit. Pengetahuan tacit adalah pengetahuan yang berada dalam pikiran manusia. Pengetahuan tacit bersifat pribadi, prosedural, lembut, tersimpan di otak, informal, dan biasanya dikaitkan dengan keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan manusia di luar pikiran. Sebuah format pengetahuan eksplisit yang mencakup dokumen, buku, majalah, dll. Sifat pengetahuan eksplisit tercetak dalam deklaratif, formal, dan hard-coded (Nonaka dan Takeuchi, 1995).

Agar berhasil, organisasi perlu menciptakan dan menggunakan kekayaan intelektual melalui manajemen pengetahuan dan memfokuskan kembali untuk mengubah nilai-nilai mereka dan bersaing secara efektif dalam lingkungan bisnis dan persaingan basis pengetahuan. Pengetahuan adalah sumber daya utama dan memainkan peran penting dalam mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Hasil penelitian

Beberapa organisasi merasa sulit untuk menerima kontrol pribadi. Ini karena, secara konseptual, itu mewakili manfaat yang tidak berwujud dan tidak terukur. Selain itu, manajemen pribadi dapat dilihat sebagai ancaman bagi organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Senge bahwa "memberdayakan orang dalam suatu organisasi dapat menjadi kontraproduktif", ancaman ini dapat menjadi kenyataan. Dengan kata lain, jika seorang individu tidak terlibat dalam visi bersama, kecakapan pribadi dapat digunakan untuk memajukan visi seseorang. Di beberapa organisasi, kurangnya budaya belajar dapat menjadi hambatan untuk belajar. Hal ini penting agar tercipta sebuah lingkungan di mana individu dapat berbagi pembelajaran, sehingga lebih banyak orang dapat memperoleh manfaat dari pengetahuan dan individu menjadi berdaya. Sebuah Organisasi Pembelajar (Learning Organization) perlu merangkul sepenuhnya penghapusan struktur hirarkis tradisional. Ini adalah sebuah penghalang untuk pengembangan visi bersama dan berbagi pengetahuan.

Perlawanan terhadap pembelajaran dapat terjadi dalam Learning Organization, jika tidak tersedia cukup kesadaran pada tingkat individu. Hal ini sering dihadapi oleh orang-orang yang merasa terancam oleh perubahan atau percaya bahwa mereka memiliki paling banyak kehilangan. Orang yang sama yang merasa terancam oleh perubahan cenderung sempit dan tidak terlibat dalam model mental. Kecuali diterapkan secara koheren di seluruh organisasi, mereka menganggap pembelajaran sebagai elitis dan terbatas pada tingkat yang lebih tinggi dalam organisasi. Dalam hal ini, belajar tidak dianggap sebagai visi bersama. Ketika pelatihan dan pengembangan sangat penting, itu dapat dilihat sebagai pengejaran tujuan organisasi secara kolektif, daripada upaya untuk pertumbuhan pribadi dan perolehan pribadi. Di era pengetahuan, sumber keunggulan kompetitif perusahaan tidak lagi dimiliki oleh fasilitas fisik, tetapi ditentukan oleh tingkat kreativitas, inovasi, dan kualitas pengetahuan dalam pengetahuan. Drucker (1992) mengemukakan bahwa kunci keberhasilan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kelompok kerja individu dan organisasi adalah penemuan dan pendalaman pengetahuan masing-masing individu. Agar berhasil, organisasi perlu menciptakan dan menggunakan kekayaan intelektual melalui manajemen pengetahuan untuk mengubah nilai-nilai mereka, menetapkan fokus baru, dan bersaing secara efektif dalam lingkungan bisnis dan persaingan berbasis pengetahuan. Monasco (1996) mengusulkan bahwa manajemen pengetahuan adalah proses strategis untuk mengidentifikasi pengetahuan untuk mengembangkan sumber daya yang kompetitif.

Di era pengetahuan, manajemen pengetahuan menuntut pentingnya organisasi pembelajar. Organisasi pembelajar adalah kemampuan organisasi untuk menciptakan, memperoleh, dan menyampaikan pengetahuan dan mengubah perilakunya untuk mencerminkan pengetahuan dan perspektif baru. Argyris (1998) mengemukakan bahwa untuk menjadi organisasi pembelajar, perusahaan harus mampu mengatasi dilema bahwa keberhasilan dalam mencapai keunggulan kompetitif sangat bergantung pada proses pembelajaran. Proses pembelajaran individu (belajar mandiri) dan pembelajaran organisasi berdampak pada kinerja pekerja pengetahuan, yang penting bagi organisasi di abad ke-21 yang harus menghadapi tantangan persaingan. Organisasi pembelajar mencakup lima kegiatan utama yang menunjukkan kemampuan organisasi untuk membangun dan mengembangkan bakat berbasis pengetahuan. Yaitu, pemecahan masalah yang sistematis, penggunaan pendekatan dalam proses pembelajaran organisasi, belajar dari pengalaman masa lalu, belajar dari pengalaman dan praktik orang lain, dan transfer. Pengetahuan yang sistematis, tepat dan efisien oleh organisasi (Garvin: 1998). Setiap aktivitas memiliki pola pikir dan perilaku yang berbeda.

KESIMPULAN

Pembelajaran dalam organisasi mendukung persaudaraan karyawan dan menciptakan rasa kekeluargaan. Situasi pembelajaran interdisipliner ini memberikan kebebasan kepada karyawan untuk bertukar ide, pendapat, dan pengalaman. Ada diskusi lintas jalur agar junior perlahan bisa mengikis ketidaktahuan ilmu yang bisa dipelajari dari senior dan meningkatkan keterampilan kerja mereka. Setelah itu, mereka bebas mengekspresikan inovasi baru dan mendapatkan pelatihan teknologi baru. Teknologi digital dan dukungan keuangan sangat penting untuk pertumbuhan inovasi. Inovasi yang dimaksud adalah invensi yang dapat mendukung perubahan

dari waktu ke waktu. Penemuan ini mampu menjungkirbalikkan anggapan kaum muda bahwa konsep pertanian tidak lagi identik dengan sawah dan cangkul, melainkan modern dan berkembang. Hal ini dikarenakan organisasi pembelajar yang melakukan kegiatan berbagi pengetahuan secara sukarela dan terbuka termotivasi untuk belajar bersama untuk mencapai tujuannya dengan membentuk kelompok penelitian yang bertujuan untuk meningkatkan konsentrasi dalam bidang ilmu pengetahuan artinya meningkat. knowledge sharing dapat menjadi variabel intervening antara organisasi pembelajar dan kinerja karyawan. Dengan adanya kegiatan berbagi pengetahuan secara sukarela dan terbuka, organisasi pembelajar secara kolektif termotivasi untuk belajar guna mencapai tujuannya. Menumbuhkan rasa kemajuan, pertumbuhan, dan keinginan untuk menjadi panutan bagi karyawan untuk mencapai apa yang mereka tuju. Ini adalah bagaimana mereka meningkatkan kinerja mereka.

REFERENSI

- Andrawina, Luciana. (2018). Hubungan Antara Knowledge Sharing Capability, Absorptive Capacity dan Mekanisme Formal. *Jurnal Teknik Industri*, 158-170.
- Andria, Trisyulianti. (2011). Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 155-171.
- Anggapraja. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14-17.
- An-Ho, L. (2011). Mediation Learning Organizational Innovation and Performances. *Journal Industrial Management & Data*, 113-131.
- Athoilah. (2017). Model Peningkatan Knowledge Sharing Berbasis Modal Sosial dan Learning Organization terhadap Kinerja Agency. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 174-183.
- Aulawi, Hilmi. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri*, 174-187.
- Azadehdel, M. R. (2015). The Relationship Between Knowledge Sharing, Innovation and Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, 403-412.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chuang. (2016). Can Knowledge-Intensive Teamwork Be Managed? Examining the Roles of HRM System, Leadership & Tacit Knowledge. *Journal of Management*, 13-21.
- Cinthyia, L. (2018). Knowledge Sharing Sebagai Mediasi Pengaruh Learning Organization Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 79-90.
- Fanbasten, N. (2014). Enhancing Business Performances Through Learning Organization and Knowledge Sharing The Mediating Effect Innovation Capability Using PLS Method. *Journal The Winners*, 1-13.

- Jo, J. (2011). Knowledge Sharing The Influences of Learning Organization Culture, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal Of Leadership and Organizational Studies*, 353-364.
- Kuzu, O. (2014). The Effect of Employee Relationships and Knowledge Sharing on Employees Performance an Empirical Research On Service Industry. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 1370-1374.
- Lin, H. F. (2007). Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability an Empirical Study. *International Journal of Manpower*, 315-332.
- Lumbantobing, P. (2011). *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Knowledge Management Society Indonesia.
- Makrufah. (2011). Pengaruh Budaya Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bumi Surabaya. *Jurnal Akutansi Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*.
- Mankunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsicks, Watkins. (2015). Demonstrating the Value of an Organization Learning Culture The Dimensions Of the Learning Organization Questionare. *Advances in Developing Human Resources*, 132-151.
- Mehmet. (2011). The Effect of Organizational Learning on Firm Innovation Capability: An Investigation in the Banking Sector. *Global Business and Management Research An International Journal*, 1-17.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Novian, Yuniadi. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*.
- Noviyanti. (2015). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Inovasi, Implementasi Strategi dan Kinerja Organisasi (Studi RS Lavette Malang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Nurwanti. (2013). Peran Pemimpin, Organisasi Pembelajar dan Kompetensi Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Bisnis dan Akutansi*, 177-136.
- Obeidat, Abdallah. (2017). The Effect Of Intellectual Capital On Organization Performance The Mediating Role Of Knowledge Sharing. *Communication and Network*, 1-27.
- Pedler, B. (2003). *Learning Company*. New York: Project Report Training Agency.
- Rose, Kumar. (2015). The Effect Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Work Performances. *The Journal Of Applied and Business Research*, 55-66.
- Setiarso, Bambang. (2017). *Penerapan Knowledge Manajemen di Organisasi*. Jakarta:

Erlangga.

- Suzete, A. (2016). Effects of Authentic Leadership, Affective Commitment and Job Resourcefulness on Employees' Creativity and Individual Performance. *International Journal of Workplace Health Management*, 1038-1055.
- Tobing, Paul. (2007). *Knowledge Management "Konsep, Arsitektur dan implementasi"*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ussawanitchakit. (2007). Innovation Capability and Export Performances an Empirical Studies Of Textile Business in Thailand. *International Journal Business Strategy*, 1-9.
- Visvalinggam, Manjit. (2011). Organizational Culture Influence On Tacit Knowledge Sharing Behaviour. *Journal Of Knowledge Management*, 465-466.
- Wahyuni Tri, Kristiyanto. (2013). Pengaruh Berbagai Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa Pelayanan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 76-108.
- Zaid, H. (2012). The Impact Of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee Performances. *Journal Of Resources Development and Management*, 22-24.
- Zohoori, Mahmood. (2013). The Relationship Between Knowledge Sharing and Innovation in Electronic Industry Of Iran. *Interdisciplinary*