

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya kolaboratif dan budaya organisasi terhadap inovasi dengan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi pada karyawan hotel bintang dua di Kota Padang. Setelah melalui tahap analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum adalah sebagai berikut;

5.1.1 Kesimpulan Hasil Penelitian

Kesimpulan dari hasil penelitian dapat Penulis simpulan adalah sebagai berikut;

1. Budaya kolaboratif berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* pada karyawan hotel bintang dua di kota Padang.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *knowledge sharing* pada karyawan hotel bintang dua di kota Padang.
3. Budaya kolaboratif tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi pada karyawan hotel bintang dua di kota Padang.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap inovasi pada karyawan hotel bintang dua di kota Padang.
5. *Knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap inovasi pada karyawan hotel bintang dua di kota Padang.
6. *Knowledge sharing* memediasi hubungan budaya kolaboratif dan inovasi pada karyawan hotel bintang dua di kota Padang.

7. *Knowledge sharing* memediasi budaya organisasi dan inovasi pada karyawan hotel bintang dua di kota Padang.

5.1.2 Kesimpulan Alternatif lainnya

Disamping kesimpulan dari penelitian diatas, disini Penulis juga dapat kemukakan kesimpulan alternatif lainnya adalah sebagai berikut:

1. Budaya kebersamaan di perusahaan perlu dibentuk secara alami dengan tujuan untuk kebutuhan & kepentingan perusahaan.
2. Budaya organisasi memberikan peluang untuk promosi jabatan atau melakukan job rotasi untuk menciptakan suasana baru yang lebih baik.
3. Berbagi pengetahuan berdasarkan pengalaman antar sesama karyawan perlu di jadikan untuk meningkatkan inovasi karyawan supaya kelangsungan perusahaan di masa depan.
4. Individual karyawan hotel diperbolehkan selalu berinovasi & bereksperimen dengan produk & layanan baru supaya laku untuk segmentasi hotel.
5. Individual karyawan hotel selalu berinovasi untuk meningkatkan efektif & efisiensi produk & layanan hotel pada semua tamu hotel.
6. Berbagi pengetahuan akan mendorong budaya kolaboratif dan budaya organisasi untuk menciptakan inovasi dari setiap karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Secara praktisi hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi pedoman dan masukan bagi manajemen Hotel Bintang Dua di Kota Padang dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan dimasa yang akan datang supaya inovasi di

tipologi pelayanan ini akan meningkat pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Kota Padang dalam menyikapi persaingan antar Hotel Bintang Dua di Kota Padang.

Implikasi praktis pada penelitian ini ditujukan kepada:

1. Pemilik atau Pimpinan Hotel Bintang Dua di Kota Padang selaku pembuat kebijakan, agar dimasa yang akan datang hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman dan masukan dalam mengambil kebijakan serta menetapkan keputusan-keputusan agar dapat meningkatkan inovasi di tipologi pelayanan ini pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Kota Padang.
2. Pemilik atau Pimpinan Hotel Bintang Dua di Kota Padang yang menjalankan kebijakan, agar memperhatikan budaya kolaboratif, budaya organisasi serta *knowledge sharing* karyawan pada semua level terhadap inovasi, karena budaya kolaboratif berpengaruh signifikan pada *knowledge sharing*. Begitu juga budaya organisasi berpengaruh pada *knowledge sharing*. serta *knowledge sharing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap inovasi.
3. Cara meningkatkan inovasi pelayanan pada masa yang akan datang adalah dengan menerapkan budaya organisasi yang baik, *knowledge sharing* yang bagus, agar pelayanan hotel bintang dua di kota Padang dapat bersaing satu dengan yang lainnya.
4. Budaya kolaboratif di Hotel Bintang Dua di Kota Padang tidak berpengaruh atas inovasi karyawan, karena inovasi lebih berpengaruh terhadap budaya organisasi serta *knowledge sharing*.

5. *Knowledge sharing* juga bisa memediasi budaya kolaboreatif & budaya organisasi terhadap peningkatan inovasi pelayanan Karyawan Hotel Bintang Dua di Kota Padang.
6. Semua manajemen hotel mulai dari General Manager atau Hotel Manager serta semua karyawan menyadari bahwa inovasi tidak bisa datang dengan sendirinya, tetapi harus secara inten membangun budaya kolaboratif & budaya organisasi yang jelas supaya semua pekerjaan antar karyawan bisa ditingkatkan melalui *knowledge sharing* dalam bentuk training ke karyawan, dalam bentuk *Standar Operating Precedure & Job Description* yang jelas ke karyawan sehingga pemahaman atas pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik.
7. Dalam meningkatkan inovasi yang baik kesemua karyawan, diperlukan seorang pemimpin yang punya ilmu pengetahuan & jiwa mendidik sehingga *knowledge sharing* kepada bawahannya bisa diterima secara detail, baik itu pemahaman mengenai pelayan ketamu hotel dan juga produk hotel yang dibuat yang sesuai dengan kebutuhan tamu hotel.
8. Peran Human Resources Manager sangat diperlukan karena harus menguasai bidang *development & training* agar secara terus menerus di beri pelatihan kesemua karyawan sehingga inovasi pelayanan lebih baik.
9. Semua karyawan hotel bintang dua di berikan *job analisys* yang jelas sehingga bisa meningkatkan inovasi pelayanan ke pada semua tamu.
10. Manajemen hotel binatang dua perlu memberikan apresiasi ke karyawan bagi inovasi pelayanan yang baik pada tamu & perlu di bentuk budaya organisasi yang

baik sehingga semua karyawan bekerja menjadi nyaman sehingga inovasi semua karyawan terbuka menjadi lebih baik.

11. Para pemilik hotel perlu memikirkan budaya organisasi yang baik, sering berbagi dalam bentuk ilmu pengetahuan ke karyawan untuk kelangsungan kehidupan hotel dimasa yang akan datang, karena tanpa memperhatikan variable budaya organisasi & knowledge sharing maka inovasi pelayanan ke tamu hotel mustahil lebih baik karena telah dibuktikan dari hasil penelitian yang penulis lakukan ini sehingga dapat menjadi pedoman bagi pimpinan & pemilik hotel bintang dua di kota Padang untuk kelangsungan operasional hotel dimasa yang akan datang.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Sebagaimana pada penelitian umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Bintang Dua di Kota Padang, jadi belum tentu berlaku pada Hotel Bintang Tiga, Empat & Lima di kota Padang khususnya & di Indonesia umumnya, disarankan bisa mengembangkan variabel yang lainnya selain variable budaya kolaboratif & budaya organisasi, serta knowledge sharing, inovasi yang penulis teliti ini.
2. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Bintang Dua di Kota Padang, dengan fokus variabel penelitian inovasi dalam bentuk pelayanan di Hotel Bintang Dua di Kota Padang, oleh karena itu hasil penelitian ini bisa jadi tidak sama yang dilakukan pada perusahaan pabrik karena sektor industrinya sudah berbeda. Misalnya penelitian empiris yang dilakukan sebelumnya oleh *Yang, et al 2019*

bahwa budaya kolaboratif berpengaruh positif terhadap inovasi, tetapi menurut penelitian yang dilakukan Penulis budaya kolaboratif tidak berpengaruh terhadap inovasi, karena penulis menekankan pada inovasi pada tipe pelayanan, sedang *Yang et al 2019* dilakukan pada perusahaan pabrik pada inovasi pada tipe produk, walaupun sama-sama inovasi tetapi penekannya sudah berbeda.

3. Keterbatasan pada penyebaran kuesioner yaitu bahwa penulis tidak dapat mengontrol jawaban responden & juga berbeda pemahaman di antara Karyawan Hotel Bintang Dua di Kota Padang.
4. Penelitian yang akan datang hendaknya diperluas juga dilakukan terhadap inovasi pada Hotel Binatang Dua di Indonesia sehingga inovasi dibagian pelayanan ini dapat menjadi masukan untuk Hotel Bintang Dua di Indonesia, sehingga strategi & kebijakan dari pimpinan menjadi sama untuk meningkatkan inovasi dibagian pelayanan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeyoyin, S. O. (2006). Managing the library's corporate culture for organizational efficiency, productivity, and enhanced service. *Library Philosophy and Practice*, 8(2), 1-14.
- Ahmed, F., Shahzad, K., Aslam, H., Bajwa, S. U., & Bahoo, R. (2016). The role of collaborative culture in knowledge sharing and creativity among employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 10(2), 335-358.
- Al-Alawi, A. I., Al-Marzooqi, N. Y., & Mohammed, Y. F. (2007). Organizational culture and knowledge sharing: critical success factors. *Journal of knowledge management*.
- Alavi, M., Kayworth, T. R., & Leidner, D. E. (2006). *An empirical examination of the influence of organizational culture on knowledge management practices*. *Journal of Management Information Systems*, 22(3), 191-224.
- Alfa, A. A. G., Rachmatin, D., & Agustina, F. (2017). *Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen Dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square*. *Jurnal EurekaMatika*, 5(2), 59-71.
- Amabile, T. M. (1988). From individual creativity to organizational innovation.
- Amabile, T., & Kramer, S. (2011). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and collaborative culture*. *Creativity and Innovation Management*, 19(4), 332-345.
- Amar, A. D. (2004). *Motivating knowledge workers to innovate: a model integrating motivation dynamics and antecedents*. *European Journal of Innovation Management*, 7(2), 89-101. AMOS 18.0, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arianto, A. (2021). *PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN HARUAI* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT Rineka Cipta.
- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0*. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15.

- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Knowledge Sharing* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). *On the evaluation of structural equation models*. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Barney, J. B. (1986). Strategic factor markets: Expectations, luck, and business strategy. *Management science*, 32(10), 1231-1241.
- Basile, A., & Faraci, R. (2015). Aligning management model and business model in the management innovation perspective: The role of managerial dynamic capabilities in the organizational change. *Journal of Organizational Change Management*.
- Bates, R., & Khasawneh, S. (2005). Organizational learning culture, learning transfer climate and perceived innovation in Jordanian organizations. *International journal of training and development*, 9(2), 96-109.
- Bstieler, L., & Hemmert, M. (2010). Increasing learning and time efficiency in interorganizational new product development teams. *Journal of Product Innovation Management*, 27(4), 485-499.
- Cameron, K. S. (1988). The conceptual foundation of organizational culture.
- Cameron, R., & Molina-Azorin, J. F. (2011). The acceptance of mixed methods in business and management research. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Cao, Y., & Xiang, Y. (2012). The impact of knowledge governance on knowledge sharing. *Management Decision*.
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). *Knowledge sharing and innovation: A systematic review*. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159-173.
- Castaneda, D. I., & Cuellar, S. (2020). Knowledge sharing and innovation: A systematic review. *Knowledge and Process Management*, 27(3), 159-173.
- Chang, B., Meng, L., Haber, E., Tung, F., & Begert, D. (2017). Multi-level residual networks from dynamical systems view. *arXiv preprint arXiv:1710.10348*.
- Chang, W. J., Liao, S. H., & Wu, T. T. (2017). *Relationships among organizational culture, knowledge sharing, and innovation capability: a case of the*

automobile industry in Taiwan. Knowledge Management Research & Practice, 15(3), 471-490.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. 2007. *Research Methods in Education* 6 London, New York: Routledge Falmer.

Conner, K. R., & Prahalad, C. K. (1996). A resource-based theory of the firm: Knowledge versus opportunism. *Organization science, 7(5), 477-501.*

Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1988). Behavioral norms and expectations: A quantitative approach to the assessment of organizational culture. *Group & Organization Studies, 13(3), 245-273.*

Dab Kewirausahaan, M., & Meningkatkan, K. T. K. O. D. Anoraga, Pandji. 2009. Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Arikunto, Suharsimi. 2004. Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta. 2006. Metode Penelitian, Suatu Tinjauan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). Corporate cultures: The rites and rituals of organizational life. *Reading/T. Deal, A. Kennedy. -Mass: Addison-Wesley, 2, 98-103.*

DeCusatis, C. (2008). Creating, growing and sustaining efficient innovation teams. *Creativity and Innovation Management, 17(2), 155-164.*

Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization science, 6(2), 204-223.*

Dewan Pimpinan Daerah Persatuan Hotel dan Restoran Indonesia. *“Laporan Tahunan DPD PHRI Provinsi Sumbar Tahun 2020.*

Dewar, R. D., & Dutton, J. E. (1986). The adoption of radical and incremental innovations: An empirical analysis. *Management science, 32(11), 1422-1433.*

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. 2020. *“Data Kepariwisata Kota Padang Tahun 2020.* Elex Media Komputindo, Jakarta.

Dobni, C. B. (2008). Measuring innovation culture in organizations: The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis. *European journal of innovation management.*

Drucker, P. (2014). *Innovation and entrepreneurship.* Routledge.

Durmusoglu, S., Jacobs, M., Nayir, D. Z., Khilji, S., & Wang, X. (2014). The quasi-moderating role of organizational culture in the relationship between rewards

- and knowledge shared and gained. *Journal of Knowledge Management*.
- Febriyanto, M. D. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Budaya Team Dan Kinerja Inovasi Pelayanan Pada Hotel Grage Group Di Yogyakarta.
- Ferdiana, V., & Mulyatna, F. (2020, July). Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Make a Match terhadap Pemahaman Konsep Matematika Siswa. In *SINASIS (Seminar Nasional Sains)* (Vol. 1, No. 1).
- Flamholtz, E. G. (1983). Accounting, budgeting and control systems in their organizational context: theoretical and empirical perspectives. *Accounting, organizations and society*, 8(2-3), 153-169.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 18(1). 3950.
- Franz-Balsen, A., & Heinrichs, H. (2007). Managing sustainability communication on campus: experiences from Lüneburg. *International Journal of Sustainability in Higher Education*.
- Freiling, J., & Fichtner, H. (2010). Organizational culture as the glue between people and organization: A competence-based view on learning and competence building. *German Journal of Human Resource Management*, 24(2), 152-172.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, A., Townend, M., Mulhern, R., & Short, N. (2010). *Cognitive behavioural therapy in mental health care*. Sage.
- Greiner, L., Keller, A., Grêt-Regamey, A., & Papritz, A. (2017). Soil function assessment: review of methods for quantifying the contributions of soils to ecosystem services. *Land use policy*, 69, 224-237.
- Hagedoorn, J. (1996). Innovation and entrepreneurship: Schumpeter revisited. *Industrial and corporate change*, 5(3), 883-896.
- Hair JR, Joseph F. 2010. *Multivariate Data Analysis*. Seventh Edition. Indonesia-Investments. 2016. Industri Manufaktur Otomotif Indonesia. (<http://www.indonesia-investments.com/id/bisnis/industri-sektor/otomotif/item6047> , diakses 5 Mei 2016).
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least

squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*.

Harrison, N., Samaon, D., & Technology Management. (2002). Text and International Cases.

Hartini, S. (2012). *Peran inovasi: pengembangan kualitas produk dan kinerja bisnis. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (Journal of Management and Entrepreneurship), 14(1), 83-90.

Hartmann, A. (2006). The role of organizational culture in motivating innovative behaviour in construction firms. *Construction innovation*.

Henseler, J, Dijkstra, Hult, G. T. M., & Calantone, R. J. (2014). Common beliefs and reality about pls: Organizational Research Methods. 17(2). 182–209.

Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of business research*, 67(8), 1609-1621.

Holtzman, Y. (2014). Understanding strategic business issues for executives II. *Journal of Management Development*.

Homburg, C., & Pflesser, C. (2000). A multiple-layer model of market-oriented organizational culture: Measurement issues and performance outcomes. *Journal of marketing research*, 37(4), 449-462.

Hong, J., Dohi, T., Hashizume, M., Konishi, K., & Hata, N. (2004). An ultrasound-driven needle-insertion robot for percutaneous cholecystostomy. *Physics in Medicine & Biology*, 49(3), 441.

Hotel, P. P. D. M., & Lemy, D. M. *Identifikasi Indikator Inovasi Layanan Yang Mempengaruhi*.

Hurley, R. F., & Hult, G. T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. *Journal of marketing*, 62(3), 42-54.

Husaini, U., & Purnomo, S. A. (2006). Pengantar Statistika. *PT Bumi Aksara, Jakarta*.

Hussein, A. T. T., Singh, S. K., Farouk, S., & Sohal, A. S. (2016). Knowledge sharing enablers, processes and firm innovation capability. *Journal of Workplace Learning*.

- Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003) Islamy, F., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020). *The role of organizational culture, knowledge sharing and job satisfaction in higher education*. *Management Science Letters*, 10(16), 3957-3966.
- Islamy, F. J., & Nurjaman, R. (2018). *Budaya Organisasi dalam Mndukung Implementasi Knowledge sharing Dosen pada Perguruan Tinggi negeri di Kota Bandung*. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 29-37.
- Järvenpää, S., Taskinen, M., & Ylä-Oijala, P. (2003). Singularity extraction technique for integral equation methods with higher order basis functions on plane triangles and tetrahedra. *International journal for numerical methods in engineering*, 58(8), 1149-1165.
- Jarvenpaa, S. L., Shaw, T. R., & Staples, D. S. (2004). Toward contextualized theories of trust: The role of trust in global virtual teams. *Information systems research*, 15(3), 250-267.
- Kaur, S., & Misra, S. C. (2019). Social Networking and Knowledge Sharing in Organizations. In *Advanced Methodologies and Technologies in Media and Communications* (pp. 563-571). IGI Global.
- Kenny, B., & Reedy, E. (2006). The impact of organisational culture factors on innovation levels in SMEs: An empirical investigation. *Irish Journal of Management*, 27(2).
- Kim, N., & Shim, C. (2018). *Social capital, knowledge sharing and innovation of small-and medium-sized enterprises in a tourism cluster*. *International journal of contemporary hospitality management*.
- Kucharska, W., & Kowalczyk, R. (2016). *Trust, collaborative culture and tacit knowledge sharing in project management—A relationship model*. *Kucharska, W., & Kowalczyk*, 159-166.
- Kucharska, W., & Kowalczyk, R. (2016). Trust, collaborative culture and tacit knowledge sharing in project management—A relationship model. *Kucharska, W., & Kowalczyk*, 159-166.
- Kumar, G., Banerjee, R. N., Meena, P. L., & Ganguly, K. (2016). Collaborative culture and relationship strength roles in collaborative relationships: a supply chain perspective. *Journal of Business & Industrial Marketing*.
- Kurniawati, F. A. (2000). *Inovasi layanan pada industri perhotelan* (Doctoral dissertation, Petra Christian University).

- Kusumawardhani, Y. (2020). Kajian 14 Pillar Pada Travel and Tourism Competitiveness Index (TTCI) Sebagai Indikator Daya Saing Pariwisata Suatu Negara. *Tourism Scientific Journal*, 6(1), 79-95.
- Kusumawati, R. (2008). *Analisis pengaruh budaya organisasi Dan gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan (studi kasus pada rs roemani semarang)* (Doctoral dissertation, PROGRAM PASCA SARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Kuo, C. M., Chen, L. C., & Tseng, C. Y. (2017). Investigating an innovative service with hospitality robots. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Krogh, G. V. (2012). Knowledge sharing in organizations: The role of communities. *Handbook of organizational learning and knowledge management*, 403-432.
- Lanpogia, Y., & Games, D. (2019). *Pengaruh Budaya Kolaboratif terhadap Kreatifitas Aparatur Sipil Negara dengan Berbagi Pengetahuan sebagai Variable Mediasi: Studi Kasus Pada Aparatut Sipil Negara Pemerintahan Kota Padang*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(1), 197-209.
- Le Bas, C., Mothe, C., & Nguyen-Thi, T. U. (2015). The differentiated impacts of organizational innovation practices on technological innovation persistence. *European Journal of Innovation Management*, 18(1), 110-127.
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of knowledge management*.
- Le, P. B., Lei, H., Le, T. T., Gong, J., & Ha, A. T. (2020). *Developing a collaborative culture for radical and incremental innovation: the mediating roles of tacit and explicit knowledge sharing*. *Chinese Management Studies*.
- Lee, J. N. (2001). The impact of knowledge sharing, organizational capability and partnership quality on IS outsourcing success. *Information & management*, 38(5), 323-335.
- Leonard, D., & Sensiper, S. (1998). The role of tacit knowledge in group innovation. *California management review*, 40(3), 112-132.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.

- Liao, S. H., Fei, W. C., & Chen, C. C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of information science*, 33(3), 340-359.
- Linder, J. C., Jarvenpaa, S., & Davenport, T. H. (2003). Toward an innovation sourcing strategy. *MIT Sloan management review*, 44(4), 43.
- Martin, J., & Terblanche, J. (2003). Economic development in East Asia: Doing what comes naturally.
- Martono, N. (2012). *Metode penelitian kuantitatif: analisis isi dan analisis data sekunder*.
- Matzler, K., Grabner-Kräuter, S., & Bidmon, S. (2008). Risk aversion and brand loyalty: the mediating role of brand trust and brand affect. *Journal of product & brand management*.
- Metcalf, J. S., & Miles, I. (Eds.). (2012). *Innovation systems in the service economy: measurement and case study analysis* (Vol. 18). Springer Science & Business Media.
- Mueller, E. T. (2014). *Commonsense reasoning: an event calculus based approach*. Morgan Kaufmann.
- Nasution, A. H., & Kartajaya, H. (2018). *Inovasi*. Penerbit Andi.
- Nguyen, D. A., Boswell-Ruys, C. L., McBain, R. A., Eckert, D. J., Gandevia, S. C., Butler, J. E., & Hudson, A. L. (2018). Inspiratory pre-motor potentials during quiet breathing in ageing and chronic obstructive pulmonary disease. *The Journal of Physiology*, 596(24), 6173-6189.
- Nogi, H. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Oh, S. Y., & Han, H. S. (2020). Facilitating organisational learning activities: Types of organisational culture and their influence on organisational learning and performance. *Knowledge Management Research & Practice*, 18(1), 1-15.
- O'Reilly III, C. A., & Tushman, M. L. (2008). Ambidexterity as a dynamic capability: Resolving the innovator's dilemma. *Research in organizational behavior*, 28, 185-206.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.

- Palm, U., Segmiller, F. M., Epple, A. N., Freisleder, F. J., Koutsouleris, N., Schulte-Körne, G., & Padberg, F. (2016). Transcranial direct current stimulation in children and adolescents: a comprehensive review. *Journal of neural transmission*, 123(10), 1219-1234.
- Pallavicini, P., Bassi, B., Chirico, G., Collini, M., Dacarro, G., Fratini, E., ... & Diaz Fernandez, Y. A. (2017). Modular approach for bimodal antibacterial surfaces combining photo-switchable activity and sustained biocidal release. *Scientific reports*, 7(1), 1-10.
- Park, S. I., Daeschel, M. A., & Zhao, Y. (2004). Functional properties of antimicrobial lysozyme-chitosan composite films. *Journal of food science*, 69(8), M215-M221.
- Permana, A. A., Firdaus, M., & Dimiyati, M. (2020). Pengaruh Komitmen, Komunikasi dan Penanganan Masalah terhadap Kepercayaan Nasabah pada Bank Jatim Cabang Banyuwangi. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 16(2), 311-325.
- Petrock, F. (1990). Corporate culture enhances profits. *Hrmagazine: on Human Resource Management*, 35(11), 64-66.
- Pettigrew, A. M. (1990). Longitudinal field research on change: Theory and practice. *Organization science*, 1(3), 267-292.
- Pinjani, P., & Palvia, P. (2013). Trust and knowledge sharing in diverse global virtual teams. *Information & Management*, 50(4), 144-153.
- Prsetyo, B., & Jannah, L. M. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891.
- Ramachandiran, K., Karthikeyan, K., Muralidharan, D., & Perumal, P. T. (2010). Synthesis of isoxazolobenzoxepanes via Michael addition of indoles to nitroalkenes and sequential intramolecular nitrile oxide cycloaddition. *Tetrahedron Letters*, 51(22), 3006-3009.
- Robertson, T. S. (1967). The process of innovation and the diffusion of innovation. *Journal of marketing*, 31(1), 14-19.
- Robbins, J. M., & Krueger, J. I. (2005). Social projection to ingroups and outgroups: A review and meta-analysis. *Personality and social psychology review*, 9(1), 32-47.

- Rosyiana, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., & Fajrianti, F. (2020). Adaptasi dan Validasi Alat Ukur Perilaku Inovatif Karyawan. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 39-48.
- Rosyiana, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., & Fajrianti, F. (2020). Adaptasi dan Validasi Alat Ukur Perilaku Inovatif Karyawan. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 39-48.
- Rujirawanich, P., Addison, R., & Smallman, C. (2011). The effects of cultural factors on innovation in a Thai SME. *Management Research Review*.
- San Park, J., & Kim, T. H. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?. *Leadership in health services*.
- Santoso, Singgih, 2006, *Menggunakan SPSS Untuk Statistik Multivariat*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2010, *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, PT.
- Santoso, Singgih, 2011, *Structural Equation Modeling, Konsep dan Aplikasi dengan*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Schein, V. E. (1985). Organizational realities: The politics of change. *Training & Development Journal*.
- Schmitz, S., Rebelo, T., Gracia, F. J., & Tomás, I. (2014). Learning culture and knowledge management processes: To what extent are they effectively related?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(3), 113-121.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Sekaran. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku ke-2 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyo, P. E. (2017). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan konsumen best autoworks. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 1(6), 755-764.
- Sheng, M. L., & Chien, I. (2016). Rethinking organizational learning orientation on

radical and incremental innovation in high-tech firms. *Journal of Business Research*, 69(6), 2302-2308.

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Smaliukienė, R., Bekešienė, S., Chlivickas, E., & Magyla, M. (2017). Explicating the role of trust in knowledge sharing: a structural equation model test. *Journal of Business Economics and Management*, 18(4), 758-778.

Souto, J. E. (2015). Business model innovation and business concept innovation as the context of incremental innovation and radical innovation. *Tourism management*, 51, 142-155.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung, penerbit alfabeta, 2011).

SUHARIADI, F. (2007). Paradigma Pengelolaan Manusia Di Dalam Organisasi: Bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Syafarudin, A., & Hertati, L. (2020). Penerapan Human Capital serta dampaknya terhadap Kualitas Pelayanan Pada Sistem Informasi Manajemen. *@ is The Best: Accounting Information Systems and Information Technology Business Enterprise*, 5(1), 31-45.

Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management science*, 29(3), 363-377.

Tidd, J. (2001). Innovation management in context: environment, organization and performance. *International journal of management reviews*, 3(3), 169-183.

Tong, T., Wolz, R., Gao, Q., Guerrero, R., Hajnal, J. V., Rueckert, D., & Alzheimer's Disease Neuroimaging Initiative. (2014). Multiple instance learning for classification of dementia in brain MRI. *Medical image analysis*, 18(5), 808-818.

Tsui, A. S., Wang, H., & Xin, K. R. (2006). Organizational culture in China: An analysis of culture dimensions and culture types. *Management and Organization Review*, 2(3), 345-376.

Utaminingsih, A. (2016). Pengaruh orientasi pasar, inovasi, dan kreativitas strategi pemasaran terhadap kinerja pemasaran pada UKM kerajinan rotan di desa Teluk Wetan, Welahan, Jepara. *Media ekonomi dan manajemen*, 31(2).

- Uzkurt, C., Kumar, R., & Ensari, N. (2013). Assessing organizational readiness for innovation: An exploratory study on organizational characteristics of innovativeness. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 10(04), 1350018.
- Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H. S., & Eminoğlu, G. (2013). Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance: A study of the banking sector in Turkey. *European Journal of innovation management*.
- Van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F. (2004). Committed to share: commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and process management*, 11(1), 13-24.
- Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of knowledge management*.
- Victorino, L., Verma, R., Plaschka, G., & Dev, C. (2005). Service innovation and customer choices in the hospitality industry. *Managing Service Quality: An International Journal*, 15(6), 555-576.
- Wahid, A. (2012). Faktor penentu inovasi :inovasi sebagai factor penentu : bukti dari negara berkembang. Maastricht: Universitaire Pers Maastricht.
- Wallach, E. J. (1983). Organizations: The cultural match. *Training and development journal*, 37(2), 29-36.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European journal of innovation management*.
- Wang, C., & Hu, Q. (2017). Knowledge sharing pada jaringan persediaan: dampak aktivitas kolaborasi kinerja inovasi. Elseiver.
- Wessner, C. W. (2013). *Best Practices in State and Regional Innovation Initiatives. United States of America: The National Academies Press.*
- West, M. A., & Anderson, N. R. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied psychology*, 81(6), 680.
- Wu, L. F., Huang, C., Huang, W. C., & Du, P. L. (2019). *Aligning organizational culture and operations strategy to improve innovation outcomes: An integrated perspective in organizational management.* Journal of Organizational Change Management.

- Wu, W. L., Hsu, B. F., & Yeh, R. S. (2007). Fostering the determinants of knowledge transfer: a team-level analysis. *Journal of Information Science*, 33(3), 326-339.
- Yakup, A. P. (2019). *Pengaruh Sektor Pariwisata terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Yang, Z., Nguyen, V. T., & Le, P. B. (2018). *Knowledge sharing serves as a mediator between collaborative culture and innovation capability: an empirical research*. *Journal of Business & Industrial Marketing*.
- Yosi, L. (2019). *Pengaruh Budaya Kolaboratif Terhadap Kreatifitas Aparatur Sipil Negara dengan Berbagai Pengetahuan Sebagai Variable mediasi: Studi Kasus pada Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Kota Padang* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Zhao, Xinshu J. G. (2010). Reconsidering Baron and Kenny : Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal Of Customer Research*.197-206.
- Zheng, J., Wu, G., Xie, H., & Li, H. (2019). Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence. *International Journal of Managing Projects in Business*.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business research*, 63(7), 763-771.
- Zhou, Lihong., Jose, Miguel. (2015). *Knowledge Sharing in Chinese Hospitals*. China. Springer.
- Ziemnowicz, C. (1942). Joseph A. Schumpeter and innovation. *Socialism and Democracy*, 2(1), 2-4.