

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING*, *SELF LEADERSHIP*, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK, DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT KABUPATEN KARANGASEM

Desak Komang Agus Listiani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
desaklistiani@gmail.com

Anak Agung Dwi Widayani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
dwiwidayani1973@gmail.com

I Wayan Mendra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
wayanmendra178@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *knowledge sharing*, *self leadership* dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem yang beralamat di Jalan Kapten Jaya Tirta, Amlapura. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap, pegawai kontrak dan pengabdian yang berjumlah 53 orang. Teknik analisis menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci: *knowledge sharing*, *self leadership*, karakteristik individu dan kinerja pegawai.

Abstract

The study aim to determine the knowledge sharing, self leadership and individual characteristics on employee performance in the Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. is located at Jalan Kapten Jaya Tirta, Amlapura. Population in research is all employees of Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem. The sample in this research is all permanent employees, contract employees and servant which amount to 53 people. Data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results show that knowledge sharing has a positive and significant on employee performance, self leadership has a positive and significant on employee performance and individual characteristics has a positive and significant on employee performance.

Keywords: *knowledge sharing, self leadership, individual characteristics and employee performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi. Menurut Saraswati (2017) menyatakan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan dalam operasionalnya tidak luput dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Moehirono (2012) kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Salah satu indikator dalam pengukuran kinerja pegawai adalah data kuantitas yang ada dalam suatu instansi yaitu data realisasi fisik dan keuangan pada Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem yang menggambarkan bahwa jumlah

realisasi belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan terdapat kendala yang dihadapi dari beberapa kegiatan seperti kegiatan yang belum optimal terlaksana.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widyani (2018) adalah *knowledge sharing*. *Knowledge sharing* merupakan interaksi sosial yang melibatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan antara karyawan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki (Promono dan Susanty, 2015). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Maharani (2016); Muizu, dkk (2018) yang menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyani (2018)) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Data pendukung dilihat dari data masa kerja yang menggambarkan bahwa masa kerja pegawai terbanyak adalah < 10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa penting untuk dilaksanakan proses *knowledge sharing* antara pegawai yang masa kerjanya > 10 tahun yang memiliki wawasan dan pengalaman di masing-masing bidang.

Wirawan (2009) menjelaskan bahwa faktor internal karyawan dapat berupa *self leadership*. *Self leadership* merupakan pemahaman dalam mempengaruhi diri yang cenderung mengarahkan seseorang terhadap kemampuan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan (Widyani, dkk, 2017). *Self leadership* penting dimiliki oleh pegawai di instansi dengan masa kerja di bawah 10 tahun. Pegawai yang masa kerja di bawah 10 tahun cenderung memiliki wawasan dan pengalaman yang kurang dibandingkan dengan pegawai yang masa kerjanya di atas 10 tahun. Kepemimpinan yang sulit dilaksanakan adalah memimpin diri kita sendiri. Hal ini sesuai hasil penelitian dari Muljono, dkk (2014); Putra dan Sintaasih (2018) yang menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Handayati (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman (Huriyati, 2011). Hal ini didukung oleh hasil penelitian Bustomi, dkk (2015); Handayati (2016) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Hajati, dkk (2018) menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun data karakteristik individu pada Badan Kesbang Pol dan linmas Kabupaten Karangasem dapat memberikan gambaran bahwa dilihat dari usia dominan pegawai berusia diatas 40 tahun dan berstatus menikah. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai akan terbagi waktunya untuk keperluan keluarga dan adat. Jika hal tersebut tidak diperhatikan dengan baik oleh instansi maka akan mengganggu kinerja pegawai.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) mengetahui pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem, (2) mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem, dan (3) mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem.

KAJIAN PUSTAKA

Knowledge Sharing

Menurut Lumbantobing (2011) *knowledge sharing* merupakan proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain. Perilaku berbagi pengetahuan menurut Widyani, dkk (2017) terdiri atas dua indikator, yaitu (1) Memberi pengetahuan (*knowledge donating*), yaitu perilaku dalam mengkomunikasikan atau membagikan pengetahuan kepada orang lain. (2) Mengumpulkan pengetahuan (*knowledge collecting*), yaitu perilaku individu dalam menerima informasi yang dimiliki kepada orang lain.

Self Leadership

Self leadership merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Neck & Houghton, 2006). Indikator *self leadership* menurut Musaheri (2014) mencakup aspek-aspek, yaitu: (1) Kesadaran diri (*Self Awareness*) merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk berintrospeksi, (2) Pengarahan diri (*Self Direct*) merupakan kemampuan untuk memusatkan kekuatan psikologis untuk mencapai target, (3) Pengelolaan diri (*Self Manage*) merupakan kemampuan individu untuk berinisiatif dan mengatur diri, (4) Penyelesaian diri (*Self Accomplishment*) merupakan pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan.

Karakteristik Individu

Karakteristik Individu menurut Rivai (2006) merupakan ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Indikator karakteristik individu menurut Subyantoro (2014), meliputi: (1) Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan tugasnya, (2) Nilai merupakan konsepsi abstrak yang ada pada diri manusia. (3) Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif terhadap suatu objek, (3) Minat (*interest*) adalah perkataan yang mengandung unsur perasaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Kasmir (2006) adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator, antara lain : (1) Kualitas (mutu) merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan, (2) Kuantitaas (jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang, (3) Waktu (jangka waktu) merupakan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, (4) Kerja sama antar karyawan merupakan kerja sama antar karyawan dan anggota organisasi, (5) Penekanan biaya merupakan biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sesuai dengan anggaran, (6) Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi.

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : (1) *knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, (2)

self leadership berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan (3) karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari duavariabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Lokasi penelitian pada Badan Kesbang Pol dan Linmas yang terletak di Jalan Kapten Jaya Tirta, Amlapura, Kabupaten Karangasem. Objek dari penelitian adalah *knowledge sharing*, *self leadership*, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *knowledge sharing* (X1), *self leadership* (X2), dan karakteristik individu (X3). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap (PNS), pegawai kontrak dan pengabdian yang berjumlah 53 orang. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner disebar kepada responden yang telah memenuhi kriteria. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS for Windows versi 20.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model analisis linear berganda digunakan untuk mencari koefisien regresi yang akan mengetahui ketergantungan satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,493	0,399		-1,235	0,223
Knowledge Sharing	0,216	0,080	0,207	2,693	0,010
Self Leadership	0,396	0,087	0,392	4,539	0,000
Karakteristik Individu	0,524	0,082	0,537	6,427	0,000

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi *knowledge sharing* (X₁) sebesar 0,216 memiliki arti *knowledge sharing* (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila *knowledge sharing* naik, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Nilai signifikan uji T (T-test) sebesar 0,010 < 0,05, maka H₀ ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Maharani (2016); Muizu,dkk (2018) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien *self leadership* (X₂) sebesar 0,396 memiliki arti *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai , bila nilai *self leadership* (X₂) naik maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Nilai signifikansi uji T (T-test) sebesar 0,000 < 0,05. Maka H₀ ditolak. Hasil ini mendukung mendukung hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *self leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem. Semakin tinggi *self leadership* yang dimiliki masing -

masing pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muljono (2015); Putra dan Sintaasih (2018) yang menemukan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi karakteristik individu (X_3) sebesar 0,524 memiliki arti karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, bila nilai karakteristik individu naik maka nilai dari kinerja pegawai mengalami peningkatan. Nilai signifikan uji T (T-test) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak. Hasil ini mendukung hipotesis 3 yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem. Semakin bagus karakteristik individu pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bustomi,dkk (2015); Handayati (2016), yang menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,855 ^a	0,732	0,715	0,52455

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dari *Adjusted R Square* sebesar 0,715, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa *knowledge sharing* (X_1), *self leadership* (X_2), dan karakteristik individu (X_3) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 0,715 atau 71,5 % sisanya 28,5 % dipengaruhi faktor lainnya yang tidak termasuk dalam pengujian model. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi R sebesar 0,855 berada diantara 0,80- 1,000 maka dapat dijelaskan hubungan antara *knowledge sharing*, *self leadership* dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai adalah sangat kuat.

Tabel 3. Hasil Uji F (F-test)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36,756	3	12,252	44,528	0,000 ^b
Residual	13,483	49	0,715		
Total	50,239	52			

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai F hitung 44,528 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan *knowledge sharing* (X_1), *self leadership* (X_2), dan karakteristik individu (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem.

4. PENUTUP

Simpulan

1. *Knowledge sharing* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem. Ini menunjukkan semakin tinggi *knowledge sharing* maka semakin meningkat kinerja pegawai.

2. *Self leadership* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self leadership* maka semakin meningkat kinerja pegawai.
3. Karakteristik individu (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik individu maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Saran

1. Bagi Manajemen Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem
 - a. Diharapkan manajemen Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem lebih memperhatikan proses berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) masing-masing pegawainya terutama dalam proses memberikan pengetahuan (*knowledge donating*), sehingga semakin tinggi *knowledge sharing* pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.
 - b. Diharapkan manajemen Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem lebih memperhatikan *self leadership* masing-masing pegawainya, terutama dalam melaksanakan pengarahan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga semakin tinggi *self leadership* pegawai, maka semakin meningkat kinerja pegawai.
 - c. Diharapkan manajemen Badan Kesbang, Pol, dan Linmas Kabupaten Karangasem lebih memperhatikan karakteristik individu terutama dalam keyakinan pegawai menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga semakin baik karakteristik individu pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk mencari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Bustomi, Syahrul., Purbangkoro, Murdijanto., dan Nurhadjo, Budi. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 1, No 1, 2 ,pp. 202-214.
- Hajati, Dayat Ikhsan., Dwi Wahyu A., Hj. Nurul Wahyuni. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018*, Vol 7, No. 1, pp. 1-10.
- Handayati, Ratna. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Vol 1, No. 2, pp.127-140.
- Hurriyati, Ratih. 2010. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, I Gede Adi., Mendra I Wayan., dan Anggriani Ni Putu Nita. 2014. Pengaruh Kinerja Ekonomi dan Kinerja Lingkungan terhadap Corporate Social Responsibility pada perusahaan Manufactur yang terdaftar di Bursa Effect Indonesia (2010-2012). *Jurnal Mahasaraswati*, Vol 4, No. 2, Pp. 148-160.

- Maharani, Ratna Herlianisa. 2016. Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 4, No. 2, pp. 302-309.
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Muizu., Titisari., Sule. 2018. Peran Knowledge Sharing terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol 1, No. 3, pp. 397-406.
- Muljono, Agung., Azhad, M Naely., dan Herlambang, Toni. 2015. Super Leadership : Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai (Kajian berbasis Riset pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah di Kabupaten Jember). *Prosiding Seminar Nasional FE UM.Jember*. Hal: 300-311.
- Musaheri. 2014. Self Leadership: Motor Penggerak Kepemimpinan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pelopor Pendidikan*. 6. (2), 79-84.
- Parwita, Gede Bayu Surya., dan Adnyana Dewa Made. 2016. Motivasi dan Produktivitas Kelompok Wanita Tani (KWT) Canang Sari Desa Peninjoan Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 6, No. 1, ISSN : 2337-9804..
- Pramono, B K ., and Susanty, A I. 2015. The Influence of Personal Factors, Organizational Factors, and Teknological Factors in the use of CIM Toward Employes Knowledge Sharing in PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta (PT. JLJ). *Internasional Seminar and Conference on Learning Organization* . Hal: 1-4.
- Putra, Darma Aditya Made I., dan Sintaasih, Ketut Desak. 2018. Pengaruh Self Leadership Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Four Points By Sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 7, No. 8, Pp. 4237-4266.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya. 2018. Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Bakti Saraswati*, Vol 6, No 02, September 2017, ISSN : 2088 – 2149.
- Subyantoro, Arief. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan kerja dan Motivasi kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vo 11, No. 1, ISSN : 1411-1438.
- Sugiyono. 2013. *Metode Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Widyani, Dwi A A., Sarmawa, Gede Wayan I., Dewi, Manuati Ayu Gusti I. 2017. The Roles of Knowledge Sharing in Mediating the Effect of Self-efficacy and Self-Leadership toward Innovation Behavior. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 19, No. 2, Pp 112-117.
- Widyani, Dwi A A. 2018. Pengaruh Anteseden Inovasi terhadap Kinerja Karyawan LPD di Bali. *Desertasi.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Denpasar.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit : Salemba Empat