

## MODAL MANUSIA PADA INDUSTRI FESYEN MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN DAN KAPABILITAS TEKNOLOGI INFORMASI

Iwan Hermawan<sup>1)</sup>, Sartono<sup>2)</sup>, dan Gita Hindrawati<sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Tembalang, Kota Semarang, 50275

<sup>2</sup>Akuntansi, Politeknik Negeri Semarang, Tembalang, Kota Semarang, 50275

<sup>3</sup>Sekolah Bisnis dan Manajemen, Institut Teknologi Bandung, Jl. Ganesha No. 10, Kota Bandung, 40132

E-mail: iwanpolines@gmail.com

### Abstract

The leader's roles are to motivate, inspire and energize organizational entities by building congruent goals. It becomes an input for accelerating the achievement of organizational vision and objectives. Leaders who provide energy and can position themselves as employee champions will encourage subordinates' self-efficacy presence in the context of human capital valuation. The leadership role ultimately boils down to the presence of an inspiring driving figure as an organizational intangible asset. The leadership concept is strategic to be elaborated with information technology capability (KTI) in the perspective of Resource-Based View (RBV). The direction of this paper is to empirically reveal the role of KTI in the context of knowledge infrastructure and the role of Transformational Leadership (KT) and their impact on the existence of Human Capital (MM) in organizations. The study was conducted at the organizational level with a sample of convection SMEs based on design innovation. Empirical testing using Structural Equation Modeling (SEM) with the model equation  $MM=0.297KTI+0.714KT$ . This study succeeded in confirming the significant effect of KTI ( $p=0.002<0.05$ ) and KT ( $p=***<0.001$ ), enriching the findings of previous studies and contributing to the body of knowledge in the area of organizational resources.

**Keywords:** *Information Technology Capability, Transformational Leadership, Human Capital*

### Abstrak

Peran seorang pemimpin adalah memotivasi, menginspirasi serta meng-energikan entitas organisasi dengan membangun tujuan kongruen, hal ini menjadi sebuah input akselerasi pada ketercapaian objektif visi organisasi. Pemimpin yang memberikan energi serta mampu menempatkan dirinya sebagai employee champion akan mendorong kehadiran efikasi diri bawahan dalam konteks valuasi modal manusia. Peran kepemimpinan pada akhirnya bermuara pada hadirnya tokoh penggerak inspiratif sebagai intangible asset organisasi. Konsep kepemimpinan demikian sangat strategis untuk dielaborasi dengan konsep kapabilitas teknologi informasi dalam perspektif Resource Based View (RBV). Arah paper ini adalah mengungkap secara empiris peran Kapabilitas Teknologi Informasi (KTI) dalam konteks infrastruktur pengetahuan dan peran Kepemimpinan Transformasional (KT) serta dampak keduanya terhadap eksistensi Modal Manusia (MM) pada organisasi. Studi dilakukan pada level organisasi dengan sampel berupa UKM Konveksi berbasis inovasi desain. Pengujian empiris menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan persamaan model  $MM=0.297KTI + 0.714KT$ . Studi ini berhasil mengonfirmasi pengaruh signifikan KTI ( $p=0.002<0.05$ ) dan KT ( $p=***<0.001$ ), memperkaya temuan studi-studi sebelumnya dan memberikan kontribusi body of knowledge dalam area sumber daya organisasi.

**Kata Kunci:** *Kapabilitas Teknologi Informasi, Kepemimpinan Transformasional, Modal Manusia*

## PENDAHULUAN

Berangkat dari teori *Resources-Based View*, organisasi merupakan sekumpulan sumber daya dalam rangka membangun input kapabilitas sebagai sumber daya utama untuk mencapai kinerja secara superior (Wernerfelt, 1984). Sumber daya organisasi strategis dalam bentuk aset statis dan dinamik, seperti halnya kapabilitas teknologi informasi (KTI) merupakan *infrastructure asset* dan kepemimpinan merupakan *intangible asset* berupa *human driven* (Colbert, 2004). Namun, kedua sumber daya tersebut berdasarkan studi sebelumnya tidak serta merta memberikan dampak terhadap kinerja organisasi Cabrera-Suárez, De Saá-Pérez, and García-Almeida (2001); Chuang (2004). Keduanya memerlukan konsep lain yang berjalan secara harmonis dan berelaborasi untuk menghasilkan kinerja, seperti halnya modal manusia (MM). Selain KTI, kapital strategis organisasi lainnya adalah pimpinan organisasi (Yukl & Mahsud, 2009). Kepemimpinan merupakan proses membuat seseorang mengeluarkan usaha terbaiknya untuk mencapai hasil yang diinginkan (Armstrong & Taylor, 2014). Kepemimpinan melibatkan proses pengembangan, pengkomunikasian visi kedepan sehingga menjadi kongruen yang bermuara pada kapabilitas MM.

Dalam konteks *human resources management*, kepemimpinan menjadi *notion* yang kompleks hingga menghasilkan banyak studi yang membahasnya (Bass, Waldman, Avolio, & Bebb, 1987; Seltzer & Bass, 1990), sehingga memberikan ruang kosong pada *body of knowledge* berkaitan dengan implementasi Kepemimpinan Transformasional (KT) dalam rangka mendapatkan MM pada organisasi (Al Mansoori & Majed, 2016). MM merepresentasikan sumber daya spesifik organisasi sebagai hal penting yang langka dan sulit diduplikasi. Kapabilitas unik dan bermotivasi tinggi dibangun melalui kepemimpinan yang berorientasi pada keinginan untuk menumbuhkan organisasi (Hsu, 2007). Salah satu kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan tujuan pemimpin dan anggotanya adalah KT. Level kesulitan dalam menghadapi permasalahan organisasi meningkat seiring dengan pergerakan persaingan pasar terutama di era *internet of things*. Dalam rangka memenangkan persaingan ekonomi, secara infrastruktur, KTI menjadi aspek esensial untuk mendapatkan *human resource* yang potensial menjadi MM, sehingga area studi ini menarik untuk dilakukan pengujian lanjutan untuk memberikan pemahaman atas MM dalam konteks infrastruktur dan manusia.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kapabilitas Teknologi Informasi (KTI) merupakan sistem yang mengintegrasikan informasi dan pengetahuan dalam organisasi untuk menciptakan, mentransfer, menyimpan dan memproteksi pengetahuan sebagai sumber daya bagi organisasi (Huda, 2014). Teknologi informasi memiliki relevansi kuat terhadap peran kepemimpinan, keberadaan teknologi informasi akan menciptakan ruang pengetahuan baru dengan dukungan instrumen untuk membangun, dan mendistribusikan pengetahuan, konsep ini akan berdampak pada keefektifan kepemimpinan (Zhu, Newman, Miao, & Hooke, 2013), sebaliknya kepemimpinan yang efektif akan mendorong KTI dibangun dengan tata kelola yang baik (Nwokorie & Okechukwu, 2014). KT merupakan kemampuan seseorang dengan membawa nilai-nilai organisasi dalam mempengaruhi, memotivasi dan mengembangkan potensi anggota sehingga didapatkan kepercayaan, loyalitas, penghormatan, dan keinginan bekerja keras untuk mencapai tujuan. Sebagaimana teknologi informasi mendorong organisasi pada kemudahan pemimpin dalam untuk mengembangkan sikap kepemimpinan yang berbasis trust (Alaarj, Abidin-Mohamed, & Bustamam, 2016; Dariyoush & Nazimah, 2016; Smith, 2017; Wu, 2013), konsep pemimpin dan teknologi informasi merupakan media input bolak-balik menyediakan dukungan proses pengembangan organisasi dengan baik (Northouse, 2010). H1: Ada korelasi yang kuat antara KTI dan KT

Teknologi informasi dalam studi ini merujuk pada infrastruktur untuk membangun pengetahuan (Chiu & Chen, 2016; Matin & Sabagh, 2017). Dalam konsep *Resource Based View* (RBV), dukungan sumberdaya seperti komputer, gadget, perangkat lunak, akses internet akan mendorong tumbuhnya efikasi SDM dalam belajar dalam konteks organisasi pembelajar (Khunsoonthornkit & Panjakajornsak, 2018; Pebrianto, 2013; Torkestani, Mazloomi, & Haghghat, 2014) serta menumbuhkan efikasi MM dalam berinovasi dan membengun produk baru (Xu, Han, & Song, 2009). MM dibangun atas pengalaman, pengetahuan dan kemampuan entitas organisasi sebagai aset berharga dalam rangka menciptakan nilai tambah bagi organisasi (Baron, 2011; M. J. Hashim, Osman, & Alhabshi, 2015; Khan, Farooq, & Hussain, 2010). H2: Ada pengaruh signifikan antara KTI terhadap MM

Scherr & Jensen (2007) memperkenalkan suatu model kepemimpinan yang baru menjelaskan bahwa seorang pemimpin bertugas memberikan akses bagi organisasi dan

individu untuk memberikan kinerja dalam suatu organisasi. Kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan mirip dengan pertimbangan dan kepemimpinan yang berorientasi pada produksi mirip dengan struktur awal. Faktanya, sebagian besar peneliti kepemimpinan menggunakan istilah ini secara sinonim. Sementara para pemimpin yang berorientasi karyawan dikaitkan dengan produktivitas kelompok yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi, para pemimpin yang berorientasi pada produksi cenderung dikaitkan dengan produktivitas kelompok yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah (Risselada, Verhoef, & Bijmolt, 2016). Pemimpin yang berorientasi pada karyawan menekankan hubungan interpersonal, mereka menaruh minat pribadi pada kebutuhan karyawan mereka dan menerima perbedaan individu di antara anggota. Iwueke (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan membimbing dan mengarahkan tujuan yang ditentukan. Dengan demikian, para pemimpin menginspirasi anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi, efikasi dalam modal manusia akan terbangun (Chien, 2013; Emadzadeh et al., 2013; M. J. Hashim et al., 2015). H3: Ada pengaruh signifikan antara KT terhadap MM.

## METODE PENELITIAN

Sampel dalam studi ini adalah manajemen atas pada UKM Konveksi berbasis inovasi desain di Indonesia. Pengumpulan data menggunakan metode *purposive sampling* melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert dari nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 10 (sangat kuat) ke 200 responden dengan persentase pengembalian sebesar 83% atau 166 kuesioner sesuai kaidah Hair, Black, Babin, and Anderson (2009) yakni minimal lima kali dari total indikator. Data studi diolah menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) pada *Analysis of Moment Structures* (AMOS).

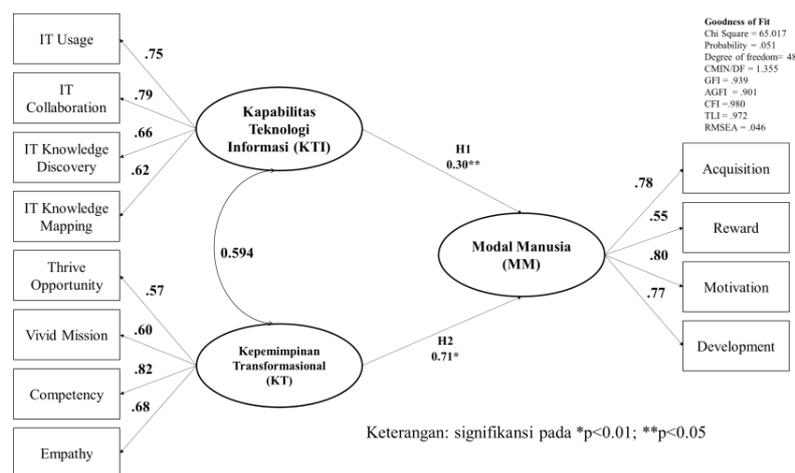
Tabel 1.  
Analisis Faktor Konfirmatori

| Variable | Chi-Square | Prob ≥ 0.05 | df | CMIN/DF ≤ 2.00 | RMSEA ≤ 0.08 | GFI ≥ 0.90 | AGFI ≥ 0.90 | KTI ≥ 0.90 | CFI ≥ 0.90 |
|----------|------------|-------------|----|----------------|--------------|------------|-------------|------------|------------|
| KTI      | 1.611      | .204        | 1  | 1.611          | .061         | .995       | .952        | .984       | .997       |
| KT       | 1.971      | .373        | 2  | .986           | .000         | .994       | .971        | 1.001      | 1.000      |
| MM       | 2.150      | .341        | 2  | 1.075          | .021         | .994       | .969        | .998       | .999       |
| EKS      | 23.234     | .182        | 18 | 1.291          | .042         | .966       | .932        | .981       | .988       |
| FULL     | 65.017     | .051        | 48 | 1.355          | .046         | .939       | .901        | .972       | .980       |

Tabel 1 menunjukkan bahwa *goodness of fit* pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian lanjutan. Setelah dipenuhi persyaratan analisis faktor konfirmatori pada masing-masing variabel dan *full model*, dilakukan

pengujian validitas dan reliabilitas model. Berdasarkan (Ghozali, 2017), masing-masing variabel disimpulkan valid karena nilai *Average Variance Extract* (AVE) lebih dari sama dengan 0.50 dan dikatakan reliabel karena nilai *Construct Reliability* (CR) lebih besar dari 0.70. Uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa masing-masing konstruk yang membangun variabel adalah berbeda dari variabel lainnya dengan diketahuinya nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari nilai korelasi konstruk masing-masing variabel.

Dalam rangka memperdalam studi yang dilakukan, analisis deskriptif digunakan untuk menerangkan latar belakang responden sehingga memudahkan untuk melakukan kategorisasi kelompok responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Sebagian besar responden berada pada rentang usia kurang dari 30 tahun sebesar 40.35%. Hal ini menunjukkan bahwa usia muda tidak membatasi untuk mengembangkan bisnis terutama di bidang konveksi berbasis inovasi desain, meskipun dengan bekal pendidikan akhir SMA atau sederajat pada 86 responden (50.29%). Berdasarkan kategorisasi jenis kelamin, diketahui bahwa 68.42% responden merupakan manajer wanita. Emansipasi terhadap wanita dibuktikan dengan kemampuannya dalam mendirikan usaha di bidang UKM Konveksi berbasis inovasi dan desain.



Gambar 1. Model Struktural Pengujian SEM

Gambar 1 menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan diterima sesuai dengan ketentuan dimana  $P < \alpha$  yaitu hipotesis 1 diterima ( $\beta = 0.594$ ) dan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara KTI dan KT. Hipotesis 2 diterima ( $0.002 < 0.05$ ,  $\beta = 0.300$ ) dan menyatakan bahwa KTI berpengaruh secara signifikan terhadap MM. Hipotesis 3 ( $*** < 0.001$ ,  $\beta = 0.710$ ) diterima dan menyatakan bahwa MM berpengaruh secara signifikan terhadap MM.

Tabel 2.  
Hubungan antar Variabel

| Variabel                     | Pengaruh |
|------------------------------|----------|
| H1: KTI $\leftrightarrow$ KT | 0.594    |
| H2: IT $\rightarrow$ MM      | 0.297    |
| H3: KT $\rightarrow$ MM      | 0.714    |

Tabel 2 menunjukkan bukti secara empiris bahwa KTI dan KT berhasil mendorong MM dengan memberikan pengaruh masing-masing sebesar 0.297 dan 0.714. Persamaan struktural berdasarkan hasil pengujian adalah  $MM=0.297KTI + 0.714KT$ . Hal ini membuktikan bahwa nilai MM dapat dibangun melalui keberadaan sumber daya KTI sebagai infrastruktur dan KT sebagai human. Melihat besarnya pengaruh variable eksogen, KT memiliki pengaruh lebih tinggi dibandingkan dengan KTI.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan akan sumber daya organisasi demi terciptanya MM yang mumpuni, keberadaan KTI dan KT berhasil mengoptimalkan instrumen sumber daya dari sisi infrastruktur dan manusia. Studi ini mengonfirmasi (Zhu et al., 2013) bahwa terdapat korelasi yang kuat antara KTI dan KT dimana KTI memfasilitasi dalam pengintegrasian informasi dan penciptaan pengetahuan baru untuk mewujudkan kepemimpinan yang transformational. Adapun sebaliknya, ketika organisasi dapat mengimplementasikan KT, berdampak pada keterjaminan tata kelola infrastruktur teknologi informasi secara optimal (Jao-Hong, Mu-Chung, & Chung-Ming, 2014; Nygaard & Hansen, 2015). Hubungan timbal balik diantara keduanya memicu munculnya pemimpin yang memiliki fleksibilitas tinggi dalam pemenuhan tujuan organisasi sejalan dengan perkembangan teknologi informasi sebagai fasilitator dalam bekerja (Northouse, 2010).

Dalam sudut pandang infrastruktur, KTI membuktikan perannya secara signifikan dalam mempengaruhi ketercapaian efektifitas pada MM. KTI dalam menangkap peluang-peluang untuk mendapatkan informasi potensial yang berhubungan dengan pasar dan supplier membantu terciptanya perencanaan matang dalam melakukan investasi sebagai wujud dari pengembangan MM. Keeratan entitas organisasi sehingga membentuk komitmen tim yang kuat dapat terwujud dengan platform-platform teknologi yang memberikan ruang bagi pemimpin dan anggota untuk menuangkan aspirasi seperti grup online atau diskusi virtual. Tingginya frekuensi komunikasi dua arah yang terjadi pada internal organisasi memberi ruang terciptanya distribusi secara bolak balik atas

pengetahuan strategis untuk memudahkan anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan organisasi dalam memanfaatkan fasilitas teknologi informasi, seperti internet online, membuka kesempatan untuk berkolaborasi dalam pengetahuan dengan mitra eksternal ataupun organisasi sejenis terkait isu pasar, efisiensi produksi hingga informasi terkait regulasi pemerintah. Semakin cepat anggota dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya, maka target pekerjaan akan semakin cepat tercapai. Adnya konsistensi peningkatan kecepatan dalam pemenuhan target pekerjaan yang dinamis, pemberian penghargaan merupakan pilihan yang tepat sebagai apresiasi atas kerja keras anggotanya. Tentu hal ini akan menciptakan efikasi diri dalam diri anggota sehingga kebutuhan pribadi untuk diakui dalam organisasi tercapai dan berdampak pada munculnya loyalitas terhadap organisasi. Dalam mempertahankan kinerja karyawan hingga mencapai tingkat loyalitas tinggi terhadap organisasi tentu tidak lepas dari peran seorang pemimpin.

Studi ini berhasil membuktikan adanya pengaruh signifikan KT terhadap MM sejalan dengan studi (Chien, 2013; K. F. Hashim & Tan, 2015) yang mengungkapkan bahwa pemimpin yang sejatinya adalah menginspirasi anggotanya dalam mencapai tujuan, berdampak pada terciptanya efikasi diri dalam MM. Sebagai pemimpin transformasional yang memperhatikan kebutuhan anggota sejalan dengan tujuan organisasi, memberikan ruang gerak atas dasar kepercayaan bagi anggota untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri sesuai dengan kaidah dan aturan organisasi. Mengingat pentingnya sumber daya efektif dalam mendukung capaian tujuan organisasi, pemberian instruksi secara jelas bagi anggota atas pekerjaan yang akan dilakukan adalah mutlak bagi seorang pemimpin. Instruksi yang sesuai tidak akan mematikan anggota untuk berinovasi dan berkembang sehingga mendapatkan pengetahuan baru bagi kemajuan organisasi. Kesempatan eksplorasi diri membuka potensi anggota untuk dikembangkan dalam mencapai efektifitas dan efisiensi pekerjaan sehingga tujuan organisasi terpenuhi secara optimal. Tanggung jawab pemimpin secara moral dalam merespon nilai dan kebutuhan anggota, menuntut untuk memimpin dengan gaya tegas lembut sesuai situasi. Hal ini dimaksudkan agar anggota tidak merasa kebebasan dan harga diri sebagai sesama manusia ditekan, namun juga seorang pemimpin tidak kehilangan wibawa dan kharisma di depan anggotanya, sehingga tim yang solid akan tercipta secara alami.

Secara teoritis, studi ini memberikan kontribusi pada *body of knowledge* dengan membuktikan secara empiris bahwa KTI dan KT berhasil mendongkrak efikasi diri entitas organisasi yang terkristalisasi dalam bentuk MM. Secara praktis, terdapat dua implikasi manajerial bagi organisasi. Pertama, kemampuan organisasi dalam menghadapi era digitalisasi adalah dengan pemenuhan infrastruktur teknologi informasi sesuai perkembangan zaman. Kemudahan akses baik antar internal ataupun internal-eksternal organisasi merupakan hal yang penting untuk menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat. Kedua, terciptanya kepercayaan diri memberikan kepercayaan pula kepada pemimpin sehingga lahirlah loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, sebagai seorang pemimpin, harus bisa membawa nilai-nilai organisasi melekat pada dirinya sebagai cerminan dan contoh bagi anggotanya.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa studi ini berhasil membangun konstruksi infrastruktur dan human masing-masing melalui KTI dan KT dalam meningkatkan MM. Kemampuan organisasi dalam memanfaatkan teknologi informasi sebagai ruang penyelesaian pekerjaan dan pengembangan diri entitas organisasi serta orientasi pemimpin yang bersinergi dan memiliki hubungan timbal balik membangun dengan anggotanya akan memudahkan organisasi dalam mencapai keunggulan sumber daya manusia. Studi ini terfokus pada dua sumberdaya dalam membangun modal manusia yakni KTI dan KT. Riset kedepan direkomendasikan untuk mempertimbangkan variabel lain di luar KTI dan KT yang diasumsikan dapat mendongkrak MM. Ketiga, dampak akhir yang dituju dengan pemenuhan MM adalah terciptanya kinerja organisasi secara optimal, namun studi ini hanya membahas sebatas pada MM, sehingga posisi ini memberi ruang terbuka untuk riset kedepan untuk meneliti lebih dalam dampak yang dihasilkan dari pengaruh KTI dan KT terhadap kinerja organisasi melalui MM sebagai intervening.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Ucapan terimakasih diberikan sebesar-besarnya pada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi atas dukungan yang diberikan dalam penyelesaian penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Al Mansoori, M., & Majed, M. (2016). The Relationship Between Transformational Leadership and Human Capital Development: The Mediating Effect of Knowledge Management and Organizational Culture.
- Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., & Bustamam, U. S. B. A. (2016). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 729-738. doi:10.1016/j.sbspro.2016.11.074
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice* (Thirteenth ed.). United Kingdom: Kopan Page.
- Baron, A. (2011). Measuring human capital. *Strategic HR Review*, 10(2), 30-35. doi:doi:10.1108/14754391111108338
- Bass, B. M., Waldman, D. A., Avolio, B. J., & Bebb, M. (1987). Transformational Leadership and the Falling Dominoes Effect. *Group & Organization Studies*, 12(1), 73-87. doi:10.1177/105960118701200106
- Cabrera-Suárez, K., De Saá-Pérez, P., & García-Almeida, D. (2001). The Succession Process from a Resource- and Knowledge-Based View of the Family Firm. *Family Business Review*, 14(1), 37-48. doi:10.1111/j.1741-6248.2001.00037.x
- Chien, Y. C. (2013). The Effects of Organizational Performance on the Intellectual Capital Accumulation of Taiwan-listed Biotechnology Companies: Organizational Citizen Behavior as a Moderator. *04The Journal of Human Resource and Adult Learn*, 9(1).
- Chiu, C.-N., & Chen, H.-H. (2016). The study of knowledge management capability and organizational effectiveness in Taiwanese public utility: the mediator role of organizational commitment. 5(1), 1520. doi:10.1186/s40064-016-3173-6
- Chuang, S.-H. (2004). A resource-based perspective on knowledge management capability and competitive advantage: an empirical investigation. *Expert Systems with Applications*, 27(3), 459-465. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eswa.2004.05.008>
- Colbert, B. A. (2004). The Complex Resource-Based View: Implications for Theory and Practice in Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 29(3), 341-358. doi:10.5465/amr.2004.13670987
- Dariyoush, J., & Nazimah, H. (2016). Forecasting patronage factors of Islamic credit card as a new e-commerce banking service: an integration of TAM with perceived religiosity and trust. *Journal of Islamic Marketing*. doi:10.1108/JIMA-07-2014-0050
- Emadzadeh, Nadia Afzali, Asiya Bagheri, Mahboobe Rahimpour, Fatemeh Ezadi, & Rahmani, M. (2013). Effect of Intellectual Capital on Firm Performance. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 3, No.2, 98–103.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural (Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24)* (7th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis* In.
- Hashim, K. F., & Tan, F. B. (2015). The mediating role of trust and commitment on members' continuous knowledge sharing intention: A commitment-trust theory

- perspective. *International Journal of Information Management*, 35(2), 145-151. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2014.11.001>
- Hashim, M. J., Osman, I., & Alhabshi, S. M. (2015). Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 207-214. doi:doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.085
- Hsu, S.-H. (2007). Human Capital, Organizational Learning, Network Resources and Organizational Innovativeness. *Total Quality Management & Business Excellence*, 18(9), 983-998. doi:10.1080/14783360701592208
- Jao-Hong, C., Mu-Chung, C., & Chung-Ming, H. (2014). Assessing inter-organizational innovation performance through relational governance and dynamic capabilities in supply chains. *Supply Chain Management: An International Journal*, 19(2), 173-186. doi:10.1108/SCM-05-2013-0162
- Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). Human resource management: an Islamic perspective. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 17-34. doi:doi:10.1108/17574321011037558
- Khunsoonthornkit, A., & Panjakajornsak, V. (2018). Structural equation model to assess the impact of learning organization and commitment on the performance of research organizations. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(3), 457-462. doi:doi.org/10.1016/j.kjss.2018.07.003
- Matin, & Sabagh. (2017). Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance in Iranian Export Companies. *Mediterranean Journal of Social Science*, 6(2), 240-350. doi:10.5901/mjss.2015.v6n2p240
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership, theory and practice* (5th ed.). Sage: Thousand Oaks, CA.
- Nwokorie, E., & Okechukwu, O. (2014). The Impact of Leadership Style on Effective Human Resources Management and Productivity in Hospitality Organizations. *Journal of Technical Education and Management Sciences*, 9 (2). December, 2014., 9, 106.
- Nygaard, I., & Hansen, U. E. (2015). The Conceptual and Practical Challenges to Technology Categorisation in The Preparation of Technology Needs Assessments. *Climatic Change*, 131(3), 371-385. doi:dx.doi.org/10.1007/s10584-015-1367-5
- Pebrianto, A., Djamhur, S. K. (2013). The influence of information technology capability, organizational learning, and knowledge management capability on organizational performance (a study of banking branches company in Southern Kalimantan province). *Information and Knowledge Management*, 3(11), 112-120.
- Risselada, H., Verhoef, P. C., & Bijmolt, T. H. A. (2016). Indicators of opinion leadership in customer networks: self-reports and degree centrality. *Marketing Letters*, 27(3), 449-460. doi:10.1007/s11002-015-9369-7
- Seltzer, J., & Bass, B. M. (1990). Transformational Leadership: Beyond Initiation and Consideration. *Journal of Management*, 16(4), 693-703. doi:10.1177/014920639001600403
- Smith, C. (2017). An Analysis Of Structural Social Capital And The Individual's Intention To Share Tacit Knowledge Using Reasoned Action Theory. *Journal of Applied Business Research*, 33(3), 475-488. doi:dx.doi.org/10.19030/jabr.v33i3.9940

- Torkestani, M. S., Mazloomi, N., & Haghightat, F. (2014). *The Relationship between Information Systems Success, Organizational Learning and Performance of Insurance Companies* (Vol. 5).
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180. doi:10.1002/smj.4250050207
- Wu, I.-L. (2013). The antecedents of customer satisfaction and its link to complaint intentions in online shopping: An integration of justice, technology, and trust. *International Journal of Information Management*, 33(1), 166-176. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2012.09.001
- Xu, L., Han, C., & Song, M. (2009, 26-28 Dec. 2009). *Research on Organization Transformation Based on Information Technology*. Paper presented at the 2009 First International Conference on Information Science and Engineering.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2009). Linking Strategic Leadership and Human Resource Management. *NHRD Network Journal*, 2(5), 44-49. doi:10.1177/0974173920090508
- Zhu, W., Newman, A., Miao, Q., & Hooke, A. (2013). Revisiting the mediating role of trust in transformational leadership effects: Do different types of trust make a difference? *The Leadership Quarterly*, 24(1), 94-105. doi:10.1016/j.leaqua.2012.08.004