

Pengaruh *Knowledge Management Capability* Terhadap Kinerja Organisasi Dengan *Dynamic Capability* Sebagai Mediasi

Nava Pasia Imaniyah¹, Moh Rifqi Khairul Umam²

^{1,2}Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta

Email:¹navapasia@gmail.com, ²rifqi.elkhoiry@gmail.com

Abstract

The importance of companies in improving knowledge management skills can affect many things in organizational performance. The purpose of this study to determine the effect of knowledge management capability on the performance of the organization that is with the dynamic capability as an intervening variable. The population in this study amounted to 84 employees by using saturated sampling technique. The technique of collecting the data in this research is to use the distribution of questionnaires through of google form. Questionnaires were distributed to 84 employees, but those who entered and filled the link on google form only 47 employees. Data analysis in this research is using path analysis, data analyzed by using software of IBM SPSS 20.0 for windows statistic. Based on the results of this study, knowledge management capability has a significant positive effect on dynamic capability. Dynamic capability has a significant positive effect on organizational performance and knowledge management capability has a significant positive effect on organizational performance. In this research for intervening variable that is dynamic capability give positive influence between knowledge management capability to organizational performance.

Keywords: *knowledge management capability, dynamic capability, and organizational performance.*

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini, persaingan semakin kaku dan terus berkelanjutan menjadi sebuah masalah (Muthuveloo, Sanmugam dan Teoh, 2017). Suatu organisasi didirikan oleh manusia yaitu karena kesamaan akan kepentingan, baik dalam rangka mewujudkan sebuah hakikat kemanusiaannya maupun secara berkelanjutan untuk dapat memenuhi akan kebutuhannya (Nawawi, 2010).

Kelangsungan hidup dari sebuah organisasi yang dapat berkelanjutan pada lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, kinerja organisasi tidak dapat diabaikan kaitannya merumuskan akan suatu strategi perusahaan. Kinerja organisasi mencakup akan kinerja keuangan dan non keuangan (Muthuveloo et al, 2017). Menurut Elnihewi, Fadzil, dan Mohamed (2014), kinerja organisasi merupakan salah satu yang mana

sebagai konstruksi yang paling penting dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Ukuran akan kinerja merupakan seperangkat ukuran kinerja keuangan dan non-keuangan.

Menurut Ha, Lo, dan Wang (2016), kinerja organisasi telah sebagian besar dinilai melalui ukuran kinerja yang mana berdasarkan pada keuangan. Ukuran pada keuangan ini yang paling banyak digunakan adalah pada *return on asset* (ROA), hasil investasi atau *return on investment* (ROI), *return on equity* (ROE), pangsa pasar, pertumbuhan penjualan serta tingkat profitabilitas yang dihasilkan. Dalam mengidentifikasi kekuatan internal dari perusahaan terdapat tujuh aspek *critical succes factor* yang perlu dikaji yaitu infrastruktur perencanaan, keuangan, MSDM, teknologi, pengadaan operasi, pemasaran dan penjualan (Wibisono, 2006).

Keseimbangan dan penilaian lengkap kinerja organisasi harus terdiri atas kinerja pada dimensi yang berbeda, karena kinerja organisasi tidak dapat berlangsung tanpa suatu integrasi sistem, operasi, orang, pelanggan, mitra serta manajemen (Ha et al, 2016). Menurut Mehralian, Nazari, Zarei dan Rasekh (2016) kinerja organisasi merupakan indikator seberapa baik sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Wibisono (2006), variabel kinerja keluaran organisasi pada dasarnya dibagi yang mana menjadi dua kategori yaitu keluaran finansial dan keluaran non-finansial. Bahkan the *balance scorecard* hanya mencantumkan perspektif finansial yang mana sebagai satu-satunya ukuran dari keluaran organisasi. *The balance scorecard* menghubungkan strategi organisasi dan objektif dapat diukur dalam empat perspektif seperti pada finansial, *customer*, proses bisnis internal dan dapat pula diukur dari *learning and growth*. Untuk finansial dapat diukur dari profitabilitas maupun aliran kas (Sedarmayanti, 2017).

P.T. Hanasta Dakara merupakan perusahaan ISP yang telah berpengalaman dalam penyedia layanan internet yang mana telah disetujui oleh departemen informasi dan komunikasi Indonesia sejak tahun 2006. P.T. Hanasta Dakara menyediakan suatu layanan internet untuk berbagai jenis pelanggan mulai dari perusahaan, belanja secara langsung (*online*) dan juga SOHO. Berdirinya P.T. Hanasta Dakara bertujuan untuk menjadi perusahaan penyedia teknologi informasi dan komunikasi yang berdaya saing dengan memberikan suatu layanan dan solusi terbaik serta bernilai tambah bagi *customer*.

P.T. Hanasta Dakara merupakan salah satu diantara banyaknya perusahaan penyedia layanan teknologi dan komunikasi yang terdapat di Indonesia yang mana tepatnya berada di jalan TB. Simatupang nomor 18, Jakarta selatan. Namun jika dilihat secara kuantitatif terdapat indikasi adanya penurunan akan kinerja organisasi yang mana terlihat pada laporan keuangan yang dilaporkan yaitu untuk tahun 2012-2016, terlihat mengalami penurunan yaitu pada perolehan *Return On Assets* (ROA) dan *Return On Equity* (ROE) yang dihasilkan oleh P.T. Hanasta Dakara ini. Seperti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.
Tingkat Pertumbuhan ROA dan ROE P.T. Hanasta Dakara (HSnet) 2012-2016

Rasio	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Return On Assets</i>	6,8%	-1,5%	1,4%	0,2%	-1,1%
<i>Return On Equity</i>	8,0%	-1,8%	1,9%	0,3%	-1,5%

Sumber : Laporan Tahunan 2012-2016 yang diolah

Dari data pada tabel diatas terlihat bahwa telah terjadi penurunan pada hasil kinerja organisasi P.T Hanasta Dakara dari tahun 2012-2016 seperti yang mana terdapat pada laporan keuangan yang dihasilkan oleh P.T Hanasta Dakara untuk tahun 2012-2016 pada tabel diatas. Seperti halnya dapat terlihat dari tahun 2012-2016 P.T Hanasta Dakara memperoleh sejumlah ROA dan ROE yang memiliki fluktuasi naik turun yang cukup signifikan.

Disisi lain manajemen P.T. Hanasta Dakara sebetulnya telah memberikan suatu program berupa pelatihan kepada teknisi dan *maintenance-maintenance* seperti yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.
Program Pengadaan Pelatihan P.T. Hanasta Dakara

No	Jenis Pelatihan	Ditujukan kepada	Tujuan
1.	<i>Networking Fundamental</i>	Teknisi dan <i>maintenance-maintenance</i>	Mengetahui secara detail basic dari komputer <i>networking</i> dan bagaimana <i>troubleshootingnya</i> .
2.	<i>Bgp Desain and Implementation</i>	Teknisi bagian <i>networking engineering</i>	Mengetahui akan <i>routing protocol</i> agar suatu isp dapat terkoneksi dengan internet didunia, serta hal ini diupayakan agar dapat mendesign <i>protocol routing</i> tersebut.

Sumber: P.T. Hanasta Dakara

Dari tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa pada dasarnya manajemen P.T Hanasta Dakara sebenarnya telah memberikan suatu program berupa pelatihan kepada para teknisi dan *maintenance-maintenance* yang mana tujuan dari diupayakannya pelatihan itu sendiri agar para teknisi dan *maintenance-maintenance* dapat meningkatkan akan kinerja organisasinya.

Pelatihan yang diupayakan oleh P.T. Hanasta Dakara ini berupa pelatihan akan *networking fundamental, Bgp design and implementation*. Pelatihan ini ditujukan untuk para teknisi, *maintenance- maintenance* serta bagian *networking engineering*.

Pada hubungan antara faktor operasi organisasi yang mana meliputi pada motivasi pemimpin, pelatihan dan komunikasi, penelitian yang telah dilakukan oleh Oyemomi, Liu, Neaga, dan Alkhuraiji (2016) menyimpulkan bahwa peran penting dalam faktor operasi organisasi dalam proses *knowledge sharing* dan *business- knowledge process* yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Alaarj, Mohamed, dan Bustamam (2016) menyimpulkan bahwa pengaruh dari proses komponen dari *knowledge management capabilities* lebih dominan untuk kinerja organisasi dari pada kemampuan infrastruktur.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka peneliti untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Knowledge Management Capability* Terhadap Kinerja Organisasi Dengan *Dynamic Capability* Sebagai Mediasi (Studi Pada P.T. Hanasta Dakara Jakarta Selatan)” .

2. METODE PENELITIAN

Populasi, Sample dan Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada P.T. Hanasta Dakara (HSnet) di wilayah Jakarta selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan P.T. Hanasta Dakara (HSnet) di Jakarta selatan yang mana berjumlah 84 karyawan. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang mana dengan menggunakan metode *sampling jenuh* yaitu suatu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 responden. Jumlah tersebut dalam rangka memenuhi jumlah minimal dalam sampel dan hal ini untuk dapat

memenuhi akan persyaratan minimum data untuk diolah menggunakan analisis SPSS statistic 20.0.

Dalam penelitian ini kuisisioner dibagikan kepada 84 karyawan yang mana bekerja pada P.T. Hanasta Dakara (HSnet) di wilayah Jakarta selatan. Dengan menggunakan *google form* kuisisioner dibagikan kepada seluruh karyawan P.T. Hanasta Dakara (HSnet) yang mana terdiri dari pernyataan mengenai *knowledge management capability*, *dynamic capability* serta kinerja organisasi. Akan tetapi kuisisioner yang terisi pada *google form* hanya 47 karyawan yang berkenan untuk mengisi angket dari kuisisioner pada penelitian ini.

Alasan pemilihan kuisisioner melalui *online* yaitu dengan menggunakan *google form* yaitukarena pada dasarnya karyawan yang bekerja pada P.T. Hanasta Dakara (HSnet) merupakan karyawan yang turut serta langsung terjun ke dalam lapangan untuk dapat mengatasi atau memenuhi permintaan layanan jasa dari pelanggan. Agar penelitian ini berjalan dengan baik dan dengan memaksimalkan waktu secara efektif dan seefesien mungkin, sehingga dalam penelitian ini kuisisioner hanya dapat dibagikan melalui *online* yaitu dengan disembarkannya kuisisioner pada *google form* yang disediakan oleh peneliti.

Variabel Penelitian dan Pengukurannya

Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai variabel eksogen yaitu *knowledge management capability* (X), variabel *intervening* yaitu *dynamic capability* dan variabel endogen yaitu kinerja organisasi (Y). Setiap variabel ini merupakan variabel laten (*unobserved*) yang diukur dari beberapa indikator. Tiap-tiap indikator terdiri atas beberapa item yang lebih lanjut dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan dalam instrumen penelitian sebagai variabel terobservasi.

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, setiap variabel tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Kuesioner yang akan dibagikan terdiri atas dua bagian, yaitu pada profil responden dan faktor-faktor yang mempengaruhi *knowledge management capability* dan *dynamic capability* terhadap kinerja organisasi.

Untuk mendapatkan jawaban pertanyaan berupa peringkat angka-angka atau yang sering disebut dengan skala *likert* dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan suatu jawaban

Sangat Tidak Setuju (STS) =1, Tidak Setuju (TS) =2, Netral (N) =3, Setuju =4, Sangat Setuju =5.

Knowledge Management Capability (X)

Variabel *knowledge management capability (X)* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan P.T. Hanasta Dakara (HSnet) dalam memperoleh *knowledge transfer* (kemampuan transfer) dan *knowledge sharing* (kemampuan berbagi). *Knowledge management capability* diartikan sebagai kemampuan suatu perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan yang ada melalui pembelajaran terus menerus untuk menciptakan pengetahuan baru. Variabel ini diukur dari 2 indikator, yaitu: *knowledge transfer* dan *knowledge sharing*.

Dynamic Capability (Z)

Variabel *dynamic capability (Z)* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan P.T.Hanasta Dakara (HSnet) dalam memperoleh *sensing capability* (kemampuan kepekaan) dan *integrating capability* (kemampuan mengintegrasikan). *Dynamic capability* sendiri diartikan sebagai kemampuan perusahaan untuk menciptakan proses manufaktur baru dan produk baru/jasa untuk dapat cepat dalam merespon perubahan lingkungan (Tseng dan Lee, 2012). Variabel ini diukur dari 2 indikator, yaitu: *sensing capability* dan *integrating capability*.

Kinerja Organisasi (Y)

Variabel kinerja organisasi (Y) yang dimaksud dalam penelitian pada P.T.Hanasta Dakara (HSnet) yaitu dalam meningkatkan kinerja keuangan dan non keuangan. Kinerja organisasi merupakan semua perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi tergantung pada tingkat kontribusi individu untuk organisasi (Tseng dan Lee, 2012). Variabel kinerja organisasi ini dapat diukur dari 2 indikator, yaitu: kinerja keuangan dan kinerja non keuangan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana (Persamaan 1)

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	T	Sig	Keterangan
	B			
Konstanta	3,145	0,232	0,232	Signifikan
KMC	0,720	4,479	4,479	Signifikan
$R^2 = 0,631$		$F_{hitung} = 40,370$		
$t_{tabel} = 2,011$		$F_{tabel} = 2,016$		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>
0,555 ^a	0,308	0,293

Sumber: Data primer diolah, 2018

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
KMC	20,063	2,016	0,000
a. Dependen Variabel: DC b. Predictors: (Constant), KMC			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
KMC	4,479	2,011	0,000
a. Dependen Variabel: DC			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Uji Regresi Linier Berganda (Persamaan 2)

Tabel 7. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	T	Sig	Keterangan
	B			
Konstanta	28,013	2,767	0,008	Signifikan
KMC	0,857	5,935	0,000	Signifikan
DC	0,258	2.315	0.025	Signifikan
$R^2 = 0,631$		$F_{hitung} = 40,370$		
$t_{tabel} = 2,011$		$F_{tabel} = 2,016$		

Sumber: Data primer diolah, 2018

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>
0,805 ^a	0,647	0,631

Sumber: Data primer diolah, 2018

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
KMC	40,370	2,016	0,000
DC	40,370	2,016	
c. Dependen Variabel: KO			
d. Predictors: (Constant), DC,KMC			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
KMC	5,935	2,011	0,000
DC	2,315	2,011	0,025
a. Dependen Variabel: KO			

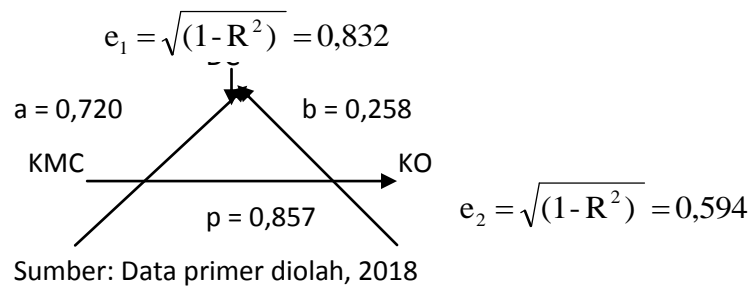
Sumber: Data primer diolah, 2018

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel *dynamic capability* sebagai variabel *ntervening* atau biasa disebut dengan variabel perantara yang akan menjadi perantara antara variabel independen (*knowledge management capability*) terhadap

variabel dependen (kinerja organisasi). Dengan menggunakan *sobel test* atau uji deteksi pengaruh mediasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Perhitungan (*Path Analysis*) Pada Uji Sobel



Pembahasan

Uji Regresi Linier Sederhana (Persamaan 1)

Dari hasil uji analisis regresi linier sederhana diatas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,145 + 0,720 \text{ KMC} + e$$

Dalam hal ini untuk konstanta (a) bernilai 3,145, apabila variabel *knowledge management capability* sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja organisasi (Y) dari P.T. Hanasta Dakara (HSnet) sebesar 3,145. Sedangkan koefisien regresi *knowledge management capability* (b) nilainya sebesar + 0,720, maka koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,720. Jika *knowledge management capability* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja organisasi (Y) P.T. Hanasta Dakara (Hsnet) juga akan meningkat sebesar 0,720 yang artinya apabila *knowledge management capability* naik sebesar 0,720 maka kinerjanya juga akan meningkat (naik) sebesar 0,720.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.17 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,293. Hal ini menunjukkan variasi perubahan *dynamic capability* dapat dijelaskan sebesar 29,3%. Sedangkan sisanya 70,7% *dynamic capability* dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

Uji F

Dari hasil uji ANOVA atau uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (2,016) dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi dapat digunakan

untuk memprediksi *dynamic capability* atau dapat dikatakan bahwa variabel *knowledge management capability* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *dynamic capability*.

Uji T

Dari data diatas yang mana ditunjukkan pada tabel 4.19, maka diperoleh hasil analisis yaitu untuk variabel *knowledge management capability* memiliki nilai t_{hitung} 4,479 > t_{tabel} (2,011) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ bertanda positif, yang artinya bahwa variabel *knowledge management capability* berpengaruh signifikan terhadap *dynamic capability*.

Uji Regresi Linier Berganda (Persamaan 2)

Dari hasil uji analisis regresi linier berganda diatas, dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 28,013 + 0,857KMC + 0,258DC + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a). Nilai konstanta bernilai positif yang mana nilainya sebesar 28,013 hal ini menunjukkan apabila variabel *knowledge management capability* dan *dynamic capability* konstan, maka skor nilai kinerja organisasi mengalami peningkatan sebesar 28,013.
- b). Koefisien regresi variabel *knowledge management capability* bernilai positif sebesar 0,857 hal ini menunjukkan variabel *knowledge management capability* bertambah 1 satuan, sementara variabel independen lainnya tetap, hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,857 dengan kata lain nilai koefisien regresi untuk variabel *knowledge management capability* bernilai positif menyatakan bahwa apabila semakin tinggi *knowledge management capability* maka semakin tinggi pula kinerja organisasinya.
- c). koefisien regresi variabel *dynamic capability* bernilai positif sebesar 0,258 hal ini menunjukkan bahwa variabel *dynamic capability* bertambah 1 satuan, sementara variabel independen lainnya tetap, hal ini menunjukkan bahwa kinerja organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,258 dengan kata lain nilai koefisien regresi untuk variabel *dynamic capability* bernilai positif menyatakan bahwa jika semakin tinggi tingkat *dynamic capability* maka semakin tinggi pula kinerja organisasinya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari data pada tabel 4.21 diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,631. Hal ini menunjukkan variasi perubahan kinerja organisasi dapat dijelaskan sebesar 63,1%. Sedangkan sisanya 36,9% kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

Uji F

Dari hasil uji F atau uji ANOVA diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (2,016) dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja organisasi atau dapat dikatakan bahwa variabel *knowledge management capability*, *dynamic capability* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Uji T

Dari data diatas yang mana pada tabel 4.23, maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

- a). Variabel *knowledge management capability* memiliki nilai $t_{hitung} 5,935 > t_{tabel} (2,011)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ bertanda positif, yang artinya bahwa variabel *knowledge management capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
- b). Variabel *dynamic capability* memiliki nilai $t_{hitung} 2,315 > t_{tabel} (2,011)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ bertanda positif, yang artinya bahwa variabel *dynamic capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa KMC dapat berpengaruh langsung ke kinerja organisasi (KO) dan dapat juga berpengaruh secara tidak langsung yaitu dari *knowledge management capability* (KMC) ke variabel *dynamic capability* (DC) yang mana dalam penelitian ini sebagai variabel intervening/mediasi) kemudian ke kinerja organisasi (KO). Besarnya pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0,720 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,720) (0,258) = 0,186$ atau dapat dikatakan total pengaruh KMC ke KO = $0,857 + (0,720 \times 0,258) = 1,043$.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian dengan koefisien $a \times b$ sebesar 1,043 signifikan atau jika diuji dengan menggunakan *sobel test* dengan memasukan rumus seperti berikut ini:

$$\begin{aligned} sab &= \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2} \\ &= \sqrt{((0,258)^2(0,161)^2) + ((0,720)^2) + ((0,161)^2(0,111)^2)} \\ &= \sqrt{0,001725 + 0,006387 + 0,000319} \end{aligned}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{(0,720)(0,258)}{0,092}$$

Oleh karena $t_{hitung} = 2,023$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,011, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,186 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi atau dapat dikatakan bahwa *dynamic capability* (DC) menjadi variabel mediasi pengaruh antara *knowledge management capability* terhadap kinerja organisasi.

4. KESIMPULAN

1. Pengaruh *Knowledge Management Capability* terhadap *Dynamic Capability*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge management capability* memiliki nilai $t_{hitung} 4,479 > t_{tabel} (2,011)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel *knowledge management capability* terhadap *dynamic capability*.

Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *knowledge management capability* yang diterapkan oleh P.T. Hanasta Dakara, maka semakin meningkat pula kemampuan dinamis (*dynamic capability*) dari P.T Hanasta Dakara itu sendiri, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat *knowledge management capability* yang diterapkan oleh P.T. Hanasta Dakara maka semakin menurun pula kemampuan dinamis (*dynamic capability*) dari P.T. Hanasta Dakara.

Knowledge management capability yang mana didalamnya terdiri dari *knowledge transfer* dan *knowledge protect* menyiratkan bahwa transfer pengetahuan

maupun perlindungan pengetahuan secara efektif dapat meningkatkan *dynamic capability* dan kinerja organisasi pada P.T Hanasta Dakara.

Dengan demikian, upaya perusahaan untuk menarik dan mendorong mereka yang mana sebagai karyawan, untuk turut berpartisipasi dalam transfer pengetahuan dan aktivitas dalam perlindungan pengetahuan, meningkatkan kemampuan dinamis (*dynamic capability*) dan kinerja organisasi pada P.T. Hanasta Dakara. Seperti halnya dalam transfer pengetahuan, suatu perusahaan harus mendorong karyawan mereka untuk mengambil, menyaring, menyimpan mentransfer dan berbagi pengetahuan secara proaktif dari masing-masing individu ke dalam organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tseng dan Lee (2012) yang mana memiliki kesimpulan bahwa *knowledge management capability* berpengaruh signifikan terhadap *dynamic capability*.

2. Pengaruh *dynamic capability* terhadap kinerja organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *dynamic capability* memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,315 > t_{tabel}$ (2,011) dengan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ maka H_2 diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel *dynamic capability* terhadap kinerja organisasi.

Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan dinamis (*dynamic capability*) yang diterapkan oleh P.T. Hanasta Dakara maka semakin meningkat pula kinerja organisasi dari P.T Hanasta Dakara itu sendiri, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kemampuan dinamis (*dynamic capability*) yang diterapkan oleh P.T. Hanasta Dakara maka semakin menurun pula kinerja organisasi dari P.T. Hanasta Dakara.

Kemampuan dinamis (*dynamic capability*) yang mana didalamnya terdiri dari kemampuan dalam peka terhadap lingkungan bisnis itu berdiri (*sensing capability*) dan kemampuan untuk mengintegrasikan (*integrating capability*) menyiratkan bahwa kemampuan perusahaan dalam peka terhadap lingkungan maupun kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan secara efektif dapat meningkatkan suatu kinerja organisasi yang ada dalam P.T. Hanasta Dakara (HSnet).

Berdasarkan hasil penelitian ini yang mana menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada *dynamic capability* terhadap kinerja organisasi, hal ini menyiratkan bahwa apabila faktor dari kemampuan dinamis (*dynamic*

capability) yang mana terdiri dari kemampuan perusahaan untuk peka terhadap lingkungan bisnis dan kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan merupakan hal yang penting bagi perusahaan untuk menerapkan dua hal tersebut.

Dengan demikian, perusahaan harus berupaya dalam meningkatkan kemampuannya untuk peka terhadap lingkungan bisnis maupun kemampuan perusahaan dalam mengintegrasikan. Suatu perusahaan harus selalu mensurvei akan tren pasar yang berada pada lingkungan bisnis itu berada serta memanfaatkan teknologi baru, hal ini bertujuan untuk mendapatkan peluang bisnis dan mendedikasikan sumber daya yang ada dalam perusahaan terhadap fungsi-fungsi baru yang telah ada baik produk maupun layanan hal ini diupayakan untuk meyakinkan *customer* bahwa produk/ layanan mereka dapat memenuhi permintaan pelanggan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Tseng dan Lee (2012) yang mana menyimpulkan bahwa *dynamic capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

3. Pengaruh *knowledge management capability* terhadap kinerja organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *knowledge management capability* memiliki nilai t_{hitung} sebesar $5,935 > t_{tabel}$ (2,011) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel *knowledge management capability* terhadap kinerja organisasi.

Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *knowledge management capability* yang diterapkan oleh P.T. Hanasta Dakara maka semakin meningkat pula kinerja organisasi dari P.T Hanasta Dakara itu sendiri, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kemampuan dinamis (*dynamic capability*) yang diterapkan oleh P.T. Hanasta Dakara maka semakin menurun pula kinerja organisasi dari P.T. Hanasta Dakara.

Knowledge management capability yang mana didalamnya terdiri dari *knowledge transfer* dan *knowledge protect* dalam penelitian ini menyiratkan bahwa transfer pengetahuan maupun perlindungan pengetahuan secara efektif dapat meningkatkan suatu kinerja organisasi pada P.T. Hanasta Dakara (HSnet).

Dengan demikian, perusahaan harus berupaya dalam meningkatkan *knowledge management capability* pada P.T. Hanasta Dakara. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu untuk membuat suatu sistem yang mana memungkinkan perusahaan dalam

menyerap akan pengetahuan, pengalaman, serta kreativitas yang dimiliki dari para stafnya, hal ini tentu diupayakan perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan serta untuk perbaikan perusahaan dimasa mendatang.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Alaarj, Abidin-Mohamed dan Bustamam (2016) yang mana menyimpulkan bahwa *knowledge management capability* yang terdiri dari *knowledge process capabilities* dan *knowledge infrastructure capabilities* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., dan 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(October), 729–738. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.074>
- Elnihewi, I., Fadzil, F. H., dan Mohamed, R. (2014). *The Effect of Institutional Factors on The Organizational Performance Through Performance Measures of Commercial Banks in Libya*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 164(August), 635–640. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.157>
- Ha, S.-T., Lo, M.-C., dan Wang, Y.-C. (2016). *Relationship Between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224(August 2015), 184–189. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.438>
- Mehralian, G., Nazari, J. A., Zarei, L., dan Rasekh, H. R. (2016). *The Effect Of Corporate Social Responsibility On Organizational Performance In The Iranian Pharmaceutical Industry: The Mediating Role of TQM*. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.06.116>
- Muthuveloo, R., Shanmugam, N., dan Teoh, A. P. (2017). *Asia Pacific Management Review The Impact Of Tacit Knowledge Management On Organizational Performance: Evidence From Malaysia*. *Asia Pacific Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.07.010>
- Nawawi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Cetakan Keempat). Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Oyemomi, O., Liu, S., Neaga, I., dan Alkhurairi, A. (2016). *How Knowledge Sharing and Business Process Contribute to Organizational Performance: Using The fsQCA Approach*. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.116>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. (Anna, Editor.) (Cetakan kesatu). Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Tseng, S., dan Lee, P. (2012). *The Effect of Knowledge Management Capability and Dynamic Capability on Organizational Performance*.<https://doi.org/10.1108/JEIM-05-2012-0025>