

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN
STRATEGIC PARTNERSHIP TERHADAP KINERJA ORGANISASI
DIMEDIASI *DYNAMIC CAPABILITIES*
PADA BADAN INTELIJEN NEGARA DAERAH RIAU**

Mawardi Idris¹; Zulkarnain²; Samsir³

¹Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

^{2,3}Dosen Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

E-mail : mawardi.idris6719@grad.unri.ac.id (Korespondensi)

Abstract: *This study aims to analyze the influence of knowledge management and strategic partnership on dynamic capabilities. To analyze the effect of knowledge management and strategic partnerships on organizational performance. To analyze the effect of dynamic capabilities on organizational performance. To analyze the effect of knowledge management strategic partnerships on organizational performance mediated by dynamic capabilities. The population in this study is 53 people who have similar characteristics, namely as State Officers working in the State Intelligence Agency with the working area of Riau Province with certain educational qualifications. The number of samples was 53 people. The data used in this study were primary data and secondary data, while the data collection technique used questionnaires. The data analysis technique used in this study is SEM. Knowledge management affects dynamic capabilities. Strategic partnership affects dynamic capabilities. This means that the better the strategic partnership, the dynamic capability will increase. Knowledge management affects organizational performance. This means that the better the knowledge management, the performance of the organization will increase. Strategic partnership affects organizational performance. This shows that strategic partnership is very important in determining organizational performance. This means that the better the strategic partnership, the performance of the organization will increase. Dynamic capabilities has a significant effect on organizational performance. The dynamic capabilities of current employees is not very good. That is, the better the dynamic capabilities will improve organizational performance. Knowledge management has a significant effect on organizational performance through dynamic capabilities. This shows good knowledge management, followed by good dynamic capabilities will improve organizational performance. Strategic partnership has a significant effect on organizational performance through dynamic capability.. This means that the better strategic partnership and followed by high dynamic capabilities will improve organizational performance. Strategic partnership has a significant effect on organizational performance through dynamic capabilities*

Keywords: *Knowledge Management, Strategic Partnership, Mediated Organizational Performance and Dynamic Capabilities*

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan visi Badan Intelijen Negara (BIN), telah dirumuskan langkah-langkah strategis yang harus dilaksanakan secara bersama-sama oleh seluruh unsur yang ada dalam organisasi, dalam sebuah bentuk rumusan misi. Visi dan misi merupakan inti yang menjadi pedoman tertulis dalam sebuah sistem manajemen dengan menggambarkan tentang kondisi apa yang ingin dicapai, apa yang harus dilaksanakan, diutamakan dan

diprioritaskan serta menjadi pangkal dari seluruh program atau kegiatan unit organisasi sebagai pelaksanaannya. Artinya pelaksanaan kegiatan disetiap lini dalam organisasi harus mengacu pada pedoman visi dan misi tersebut. Hal yang menjadi fokus dalam pencapaian pimpinan BIN tentu bagaimana agar misi dapat dilaksanakan dengan cepat, terukur dan dapat terpantau perkembangannya.

Badan Intelijen Negara (BIN) didukung dengan sarana dan prasarana

serta sumber daya yang memadai. Besarnya dan luasnya tugas dan fungsi serta tanggung jawab berpotensi menurunkan kinerja para pegawai maka memerlukan dukungan SDM yang digerakkan oleh pimpinan dan pendukung lainnya. Visi BIN telah dirumuskan langkah-langkah strategis yang harus dilaksanakan secara bersama-sama oleh seluruh unsur yang ada dalam organisasi, dalam sebuah bentuk rumusan misi. Visi dan misi merupakan inti yang menjadi pedoman tertulis dalam sebuah sistem manajemen dengan menggambarkan tentang kondisi apa yang ingin dicapai, apa yang harus dilaksanakan, diutamakan dan diprioritaskan serta menjadi pangkal dari seluruh program atau kegiatan unit organisasi sebagai pelaksanaannya.

Tugas dan fungsi Badan Intelijen Negara Daerah (BINDA) Riau menghadapi tantangan yang cukup berat karena berbagai aspek, seperti kondisi geografis yang terpisah oleh pulau-pulau dimana pegawai dituntut untuk terus melakukan fungsi-fungsi Intelijen secara luas di wilayah Provinsi Riau yang terpisah-pisah dan tersebar disemua wilayah provinsi. Faktor lain, kondisi sosial dan politik di daerah maupun nasional, karena masyarakat di Provinsi ini cukup aktif melakukan kontrol sosial dan melakukan beberapa aksi-aksi unjuk rasa. Untuk melihat kinerja BINDA Riau dapat dilihat pada tabel berikut:

Indikator Utama	Target	Realisasi (Tahun)		
		2019	2020	2021
Rata-rata penyelesaian TLHP Binda Riau	100	78	80	75
Persentase kepatuhan penyelesaian rekomendasi Kominda Provinsi Riau	100	85	80	79
Tingkat efektivitas kerja sama antar penyelenggara intelijen negara di Provinsi Riau	100	85	83	85
Persentase realisasi pengendalian risiko Binda Riau pencapaian sasaran	100	81	83	85

Sumber : Deputi Bidang Intelijen Dalam Negeri BINDA Riau, 2022

Tabel 1 terlihat bahwa dalam tiga tahun terakhir tepatnya dari tahun 2019-

2021 kinerja BINDA Riau tidak mampu memenuhi target capaian yang telah ditentukan. Meskipun secara nilai ada yang mengalami peningkatan akan tetapi perlu banyak perbaikan. Hal ini menunjukkan masih terjadi kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan yang dilaksanakan BINDA Provinsi Riau.

Perubahan merupakan hal yang tidak terelakkan ditengah perkembangan lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal. Salah satu cara yang dapat ditempuh organisasi dalam merespon perubahan tersebut adalah dengan meningkatkan *dynamic capabilities*. Penelitian yang dilakukan oleh Imaniyah (2018) menemukan bahwa *dynamic capabilities* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kemudian Darusman dan Wijaya (2020) menyatakan bahwa Kajian *dynamic capabilities* dalam artikel ini secara eksplisit berfokus pada kemampuan sumber daya manusia (*able people*) dan proses bisnis organisasi (*agile process*) dalam membangun kebijakan publik yang adaptif. Selanjutnya Raihani dan Berliyanti (2022) *dynamic managerial capabilities* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Dynamic capabilities merupakan salah satu model yang berhasil dikembangkan oleh Teece & Pisano (1994) sebuah teori yang mengkaji potensi dan kemampuan suatu kelompok atau organisasi untuk berkreasi, mereformasi atau membentuk kembali, dan tetap eksis dalam persaingan yang dinamis. Neo dan Chen (2007) menyebutkan tiga komponen penting dalam *dynamic capabilities* organisasi sektor publik yaitu berpikir kedepan (*thinking ahead*), berpikir ulang (*thinking again*) dan berpikir menyilang (*thinking across*), dimana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konteks kemampuan orang (*able people*) dan ketangkasan proses (*agile process*).

Adapun *Dynamic capabilities* yang dimiliki BINDA Riau terlihat pada tabel 2, sebagai berikut;

Tabel. 2 Dynamic capabilities Badan Intelijen Negara Daerah Riau

No	Aplikasi	Fungsi
1.	IKUO (Indeks Kematangan Unit Organisasi)	Untuk mengukur tingkat kematangan unit organisasi
2.	Simpeg (Sistem Informasi Pegawai)	Untuk mengatur seluruh informasi dan data pegawai
3.	e-Sakip (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan)	Untuk menyusun perjanjian kinerja, Rencana Kerja Tahunan, Lembar Kinerja dan sasaran kinerja
4.	SIM-TLHP (Sistem Informasi Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan)	Untuk menjawab Temuan di Binda Riau
5.	lhkasn.bin.go.id	Untuk melaporkan LHKASN Binda Riau
6.	IESPIN (Index Efektifitas Sinergitas Penyelenggara Intelijen Negara)	Untuk melaporkan kegiatan Komite Intelijen Daerah (Kominda) dan Kerjasama Binda Riau
7.	INA-THRIX (Indonesia's Intelligence - Threat Index Information System)	Untuk menilai tingkat ancaman nasional

Sumber : Badan Intelijen Negara Daerah Riau, 2022

Tabel 2 memperlihatkan bahwa upaya membangun *dynamic capabilities* dilihat sebagai faktor sukses yang utama bagi organisasi sektor publik telah dilakukan oleh Badan Intelijen Negara Daerah Riau melalui inovasi dalam bentuk aplikasi yang terdiri dari tujuh aplikasi yang bertujuan untuk memudahkan pekerjaan terutama dalam hal mengukur tingkat kematangan unit organisasi, untuk mengatur seluruh informasi dan data pegawai, menyusun Perjanjian Kinerja, Rencana Kerja Tahunan, Lembar Kinerja dan Sasaran Kinerja, menjawab Temuan di Binda Riau, melaporkan LHKASN Binda Riau, melaporkan kegiatan Kominda dan Kerjasama Binda Riau dan menilai tingkat ancaman nasional. Akan tetapi pada kenyataannya inovasi yang telah dibuat sebagai bagian dalam *dynamic capabilities* belum berjalan sesuai yang diharapkan, hal ini terlihat dari target kinerja yang belum mampu dicapai.

Knowledge management merupakan salah faktor yang paling penting bagi keberhasilan dalam kondisi yang kompetitif dalam era informasi, dimana salah satu aspek yang menggambarkan *knowledge*

adalah pengetahuan atas pekerjaan. *Knowledge management* merupakan suatu alat yang digunakan untuk mendapatkan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik yang optimal Chong *et.al.*,(2011). Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh Puryantini *et.al.*,(2017) menemukan bahwa *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Kemudian Imaniyah (2018) menemukan bahwa *knowledge management* berpengaruh terhadap *dynamic capabilities* dan kinerja organisasi. Setiap pegawai diharapkan mampu untuk menggali pengetahuannya dengan maksimal agar masing-masing pegawai mempunyai peran tertentu untuk mewujudkan misi dari organisasi yaitu meningkatkan kinerja organisasi.

Salah satu aspek yang menggambarkan *knowledge management* adalah pengetahuan atas pekerjaan. Pengetahuan identik dengan tingkat pendidikan seseorang, untuk melihat tingkat pendidikan pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Riau dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini:

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
1	SMK Sederajat	4	10,19%
2	D3	11	18,52%
3	S1	35	68,52%
4	S2	3	2,80%
Jumlah		53	100%

Sumber : Badan Intelijen Negara Daerah Riau, 2022

Tabel 3 memperlihatkan bahwa indeks dapat dianalisa bahwa mayoritas pegawai Badan Intelijen Negara Daerah Riau adalah dengan tingkat pendidikan S1, akan tetapi masih ada sebagian yang berpendidikan SMK dan D3. Meskipun yang dominan adalah tingkat pendidikan S1, akan tetapi tidak semua pegawai yang ditempatkan sesuai dengan bidang dan keahliannya. Bila ketidakpahaman pegawai terhadap detail target perencanaan kinerja individu dan organisasi dihubungkan dengan dimensi perencanaan yang dapat mempengaruhi inovasi yang mempunyai

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *STRATEGIC PARTNERSHIP* TERHADAP KINERJA ORGANISASI DIMEDIASI *DYNAMIC CAPABILITIES* PADA BADAN INTELIJEN NEGARA DAERAH RIAU

karakteristik kreatif dan inovatif dalam memecahkan masalah dan mencari peluang, maka wajar saja nilai capaian kinerja instansi Badan Intelijen Negara Daerah Riau masih belum mampu memenuhi target yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sintaasih (2011) dengan judul penelitian *Knowledge Management dan Peran Strategic Partner SDM: Pengaruhnya Terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi (Studi pada Rumah Sakit di Bali)* menemukan bahwa *strategic partnership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. *Strategic Partnership* berperan secara makro dalam mengadaptasi lingkungan internal maupun eksternal dalam konteks persaingan global. Dengan saling memahami kepentingan tersebut yang disesuaikan dengan kebutuhan suatu destinasi, kemitraan dengan jaringan terkait guna penyaluran informasi maupun untuk peningkatan layanan wisata, yang memungkinkan suatu organisasi memiliki kemampuan saling melengkapi sebagai kekuatan dalam meningkatkan kinerja. Yasa (2010) meneliti dengan judul peran *partnership strategy* untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Bali) menemukan bahwa *partnership strategy* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

Untuk melihat kerjasama yang dilakukan oleh BINDA Riau terlihat pada tabel 4. berikut :

No	Bidang Kerjasama	Tempat / wilayah prov/kab/kota	Institusi	Bulan pelaksanaan (2019)	Jumlah laporan
1.	DPT Pemilu 2019	Prov. Riau	KPU, Kemenkumham Riau	JAN	1
2.	Tenaga Kerja Asing (TKA)	Prov. Riau	Disnaker Prov. Riau	JAN	1
3.	Profiling CPNS BPIP	Prov. Riau	BPIP, PEMPROV	FEB	1
4.	Alih Fungsi Hutan Mangrove	Prov. Riau	Badan Restorasi Gambut, Dinas Parawisata Kep. Meranti, BLH Bengkulu	Maret	1
5.	Tenaga	Kota	Imigrasi	Maret	1

Kerja Asing	Dumai	Kota Dumai		
6. Jalur Transmisi Listrik	Kab. Kampar	PT. PLN	Juli	1
7. TKA	Prov. Riau	Kemenkumham Prov. Riau	Agustus	1
8. TKA	Kota Dumai	Kemenkumham Kota Dumai	September	1
9. WNA Mahasiswa	Kab. Bengkalis	Kesbangpol Kab. Bengkalis	September	1
10. Penyeludupan	Kota Dumai	Beacukai Kota Dumai	September	1
11 TKA	Kab. Bengkalis	Kesbangpol Kab. Bengkalis	Oktober	1
12 Narkoba	Kab. Kampar	BNN	November	1
13 Narkoba	Prov. Riau	BNN	Desember	1

Sumber : Badan Intelijen Negara Daerah Riau, 2022

Tabel 4 memperlihatkan Badan Intelijen Negara Daerah Riau telah bekerjasama dengan Kabupaten/Kota terkait permasalahan Narkoba, penyeludupan, TKA dan sebagainya. Meskipun begitu masih ada kerjasama yang belum menghasilkan secara optimal.

II. KERANGKA TEORI

Penelitian tentang pengaruh *knowledge management* dan *strategic partnership* terhadap kinerja organisasi dengan variabel *dynamic capabilities* sebagai mediasi pernah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian Imaniyah (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh *Knowledge Management Capability* Terhadap Kinerja Organisasi Dengan *Dynamic capability* Sebagai Mediasi” dengan 84 pekerja pada PT Hanasta Dakara di Jakarta sebagai sampel, meskipun hanya 47 karyawan yang mengisi kuisioner, teknis analisis data menggunakan *path analysis* dengan temuan penelitian *knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan *dynamic capability* sebagai mediasi. Puryantini *et.al.*, (2017) meneliti tentang “Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi di Organisasi Penelitian Pemerintah” pada lembaga non-profit yang menggunakan populasi yaitu pegawai organisasi penelitian pemerintah kemudian menggunakan sampel kluster, metode analisa data *partial least square*,

dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung secara positif pada *knowledge management* dengan kinerja organisasi.

Kinerja Organisasi

Tangkilisan (2015) kinerja organisasi merupakan suatu gambaran atas pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi yang telah diberikan sesuai dengan kewenangannya agar dapat mewujudkan tujuan, misi, dan visi organisasi. Menurut Steers & Porter (2015) kinerja organisasi merupakan suatu tingkat yang memperlihatkan sejauh mana pelaksanaan tugas yang telah diterima dapat diselesaikan sesuai dengan misi organisasi.

Dynamic Capabilities

Helfat *et.al.*, (2017) menyatakan bahwa *dynamic capabilities* sebagai kapasitas perusahaan yang dengan sengaja menciptakan, memperluas dan memodifikasi basis sumberdayanya. Sementara itu Wang and Ahmed (2007) menyatakan *Dynamic Capabilities* sebagai: orientasi perilaku untuk secara terus menerus mengintegrasikan, merekonfigurasi, memperbarui dan mencipta ulang sumber daya dan kapabilitas yang dimilikinya, difokuskan pada upaya meningkatkan dan merekonstruksi kapabilitas utamanya agar sejalan dengan lingkungan dinamis yang terus berubah dan untuk meraih keunggulan bersaing. Namun demikian, definisi-definisi di atas mendapat banyak kritik.

Knowledge Management

Dalkir (2005:3) *knowledge management* merupakan sebuah koordinasi yang disengaja dan sistematis dari sumber daya manusia organisasi, teknologi, proses dan struktur organisasi untuk menambah *value* melalui penggunaan kembali dan inovasi. Koordinasi ini dicapai melalui menciptakan, berbagi, dan menerapkan pengetahuan dengan menggunakan pengalaman dan tindakan yang telah diambil organisasi demi kelangsungan pembelajaran organisasi.

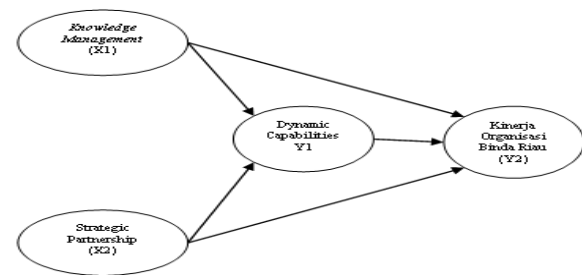
Strategic Partnership

Strategic Partnership adalah kerjasama (*partnership*) antara dua atau lebih

perusahaan atau unit bisnis yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang signifikan secara strategis yang saling menguntungkan (Elmuti dan Kathawala, 2015). Bentuk hubungan simbiosis mutualistis yang dilakukan oleh perusahaan ini untuk memperoleh teknologi guna mendapat akses dalam pasar yang spesifik, untuk menurunkan resiko keuangan, menurunkan resiko politik, serta untuk mencapai atau menjamin keunggulan persaingan (Wheelen dan Hunger, 2000 dalam Elmuti dan Kathawala, 2011).

Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada pendapat ahli di atas dan penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan model pada penelitian ini adalah sebagai berikut;



III. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan analisis SEM. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah 53 orang yang memiliki karakteristik serupa yaitu sebagai Aparat Negara bekerja pada Badan Intelijen Negara dengan wilayah kerja Provinsi Riau dengan kualifikasi pendidikan tertentu termasuk didalamnya pejabat struktural (eselon II dan Eselon III).

IV. ANALISA DATA

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Indikator	Outer Loading	Cutt Off	Ket
X1.1 <- <i>Knowledge Management</i>	0.943	0,7	Valid
X1.2 <- <i>Knowledge Management</i>	0.951	0,7	Valid
X1.3 <- <i>Knowledge Management</i>	0.896	0,7	Valid
X1.4 <- <i>Knowledge Management</i>	0.921	0,7	Valid
X1.5 <- <i>Knowledge Management</i>	0.941	0,7	Valid
X1.6 <- <i>Knowledge Management</i>	0.929	0,7	Valid

PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT* DAN *STRATEGIC PARTNERSHIP* TERHADAP KINERJA ORGANISASI DIMEDIASI *DYNAMIC CAPABILITIES* PADA BADAN INTELIJEN NEGARA DAERAH RIAU

X2.1 <- <i>Strategic Partnership</i>	0.863	0,7	Valid
X2.2 <- <i>Strategic Partnership</i>	0.899	0,7	Valid
X2.3 <- <i>Strategic Partnership</i>	0.936	0,7	Valid
Y1.1 <- <i>Dynamic capability</i>	0.717	0,7	Valid
Y1.2 <- <i>Dynamic capability</i>	0.935	0,7	Valid
Y1.3 <- <i>Dynamic capability</i>	0.869	0,7	Valid
Y2.1 <- Kinerja Organisasi	0.789	0,7	Valid
Y2.2 <- Kinerja Organisasi	0.711	0,7	Valid
Y2.3 <- Kinerja Organisasi	0.728	0,7	Valid
Y2.4 <- Kinerja Organisasi	0.725	0,7	Valid
Y2.5 <- Kinerja Organisasi	0.794	0,7	Valid
Y2.6 <- Kinerja Organisasi	0.848	0,7	Valid

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas memperlihatkan nilai *discriminant validity* yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator suatu konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Jika korelasi antara konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki diskriminan validitas yang tinggi. Dari Tabel 5 dapat dilihat bahwa indikator masing-masing konstruk memberikan nilai *convergent validity* yang tinggi yakni diatas 0.70. Nilai *cross loading* juga menunjukkan *discriminant validity* yang baik.

Adapun hasil pengujian *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel berikut :
Tabel. 6 Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Indikator	<i>Dynamic capability</i>	Kinerja Organisasi	<i>Knowledge Management</i>	<i>Strategic Partnership</i>
X1.1	0.709	0.643	0.951	0.850
X1.2	0.793	0.726	0.943	0.848
X1.3	0.751	0.687	0.941	0.882
X1.4	0.721	0.651	0.929	0.844
X1.5	0.625	0.609	0.921	0.778
X1.6	0.692	0.670	0.896	0.772
X2.1	0.594	0.701	0.834	0.863
X2.2	0.802	0.792	0.762	0.899
X2.3	0.625	0.669	0.822	0.936
Y1.1	0.717	0.625	0.389	0.382
Y1.2	0.935	0.786	0.718	0.707
Y1.3	0.869	0.669	0.789	0.776
Y2.1	0.562	0.789	0.485	0.617
Y2.2	0.522	0.711	0.528	0.649

Y2.3	0.508	0.728	0.426	0.524
Y2.4	0.661	0.725	0.631	0.605
Y2.5	0.571	0.794	0.428	0.395
Y2.6	0.759	0.848	0.621	0.710

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2023

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan *square root of average (AVE)* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika akar AVE lebih tinggi dari korelasi antara konstruk yang lain, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik

Reliabilitas konstruk dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Jogiyanto dan Abdillah, 2009:62). Berikut adalah nilai *composite reliability* di sajikan pada Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Composite Reliability

Variable	Composite Reliability
<i>Knowledge Management</i>	0.836
<i>Strategic Partnership</i>	0.840
Kinerja Organisasi	0.971
<i>Dynamic capability</i>	0.895

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria reliabel. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0,836 pada variabel *knowledge management* dan nilai *composite reliability* yang tertinggi adalah sebesar 0,971 pada variabel kinerja organisasi.

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan Cronbach's Alpha di mana output smartPLS memberikan hasil sebagai berikut.

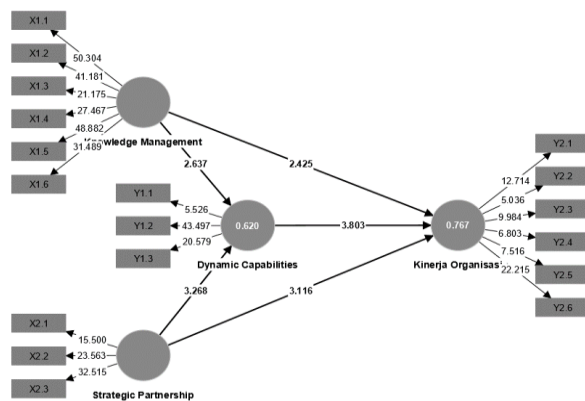
Tabel 8. Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha
<i>Dynamic capability</i>	0.797
Kinerja Organisasi	0.828
<i>Knowledge Management</i>	0.969
<i>Strategic Partnership</i>	0.883

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2023

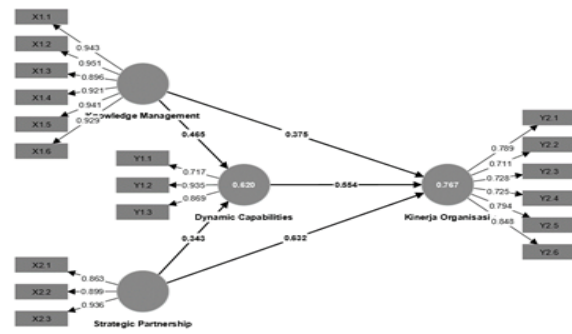
Tabel 8 memperlihatkan nilai cronbach's alpha yang disarankan adalah di atas 0,6 dan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk semua konstruk berada di atas 0,6. Nilai terendah adalah sebesar 0,828 pada kinerja organisasi dan nilai tertinggi adalah sebesar 0.969 pada variabel knowledge management. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variable berada di atas 0.6, yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria.

Perancangan model structural hubungan antar variabel laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Perancangan model pengukuran (outer model) dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. Berikut model struktural dan model pengukuran dalam PLS yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2. Model Struktural (*Inner Model*) dan Model Pengukuran (*Outer Model*)

Agar lebih mudah dipahami, hasil perancangan inner model dan outer model tersebut, selanjutnya dinyatakan dalam bentuk diagram jalur.



Gambar 3. Diagram Jalur Model Struktural PLS

Metode pendugaan parameter (estimasi) didalam PLS adalah metode kuadrat terkecil (least square methods). Proses perhitungan dilakukan dengan cara literasi, dimana literasi akan berhenti jika telah tercapai kondisi convergen. Koefisien determinasi menggunakan R-squared yang menunjukkan berapa persentase variasi konstruk endogen/kriterion dapat dijelaskan oleh konstruk yang dihipotesiskan memengaruhinya (eksogen/prediktor).

Tabel 9. R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
<i>Dynamic capability</i>	0.620	0.605
Kinerja Organisasi	0.767	0.753

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai nilai r square variabel kinerja organisasi sebesar 0,767. Artinya adalah sebesar 76.7% variabel kinerja organisasi dipengaruhi oleh knowledge management, strategic Partnership dan dynamic capability, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini. Kemudian diperoleh nilai r square variabel dynamic capability sebesar 0,620. Artinya sebesar 62% variabel dynamic capability dipengaruhi oleh knowledge management dan strategic Partnership, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji pada penelitian ini.

Untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dalam SEM-PLS dengan menggunakan Smartpls dapat dilakukan dengan melihat T-Statistik dilihat pada Tabel *path coefficient*, *p-value*,

standard errors dan effect sizes for path coefficients. Berikut ini akan disajikan Tabel 10 yakni hasil uji hipotesis pengaruh langsung.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Dynamic capability</i> -> Kinerja Organisasi	0.554	3.803	0.000
Knowledge Management -> <i>Dynamic capability</i>	0.465	2.637	0.003
Knowledge Management -> Kinerja Organisasi	0.375	2.425	0.005
<i>Strategic Partnership</i> -> <i>Dynamic capability</i>	0.343	3.268	0.001
<i>Strategic Partnership</i> -> Kinerja Organisasi	0.632	3.916	0.000

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2023

Tabel diatas memperlihatkan signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output path coefficients berikut ini:

1) Pengaruh *Knowledge Management* terhadap *Dynamic capability*

Tabel 10 di atas terlihat bahwa nilai path koefisien dari pengaruh knowledge management terhadap dynamic capability adalah signifikan, ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0.465, dengan t statistic 2.637 dan p value 0.003. Ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari 2.007 (t tabel), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara knowledge management dengan dynamic capability. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara knowledge management terhadap dynamic capability” diterima.

2) Pengaruh *Strategic Partnership* terhadap *Dynamic capability*

Tabel 10 diatas menunjukkan bahwa pengaruh antara strategic Partnership terhadap dynamic capability adalah signifikan dengan nilai koefisien 0.343, dengan t statistic 3.268 dan p value 0.001. Hasil tersebut terlihat bahwa nilai t hitung lebih besar dari 2.007 (t tabel), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh

antara strategic Partnership dengan dynamic capability. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “strategic Partnership berpengaruh terhadap dynamic capability” diterima.

3) Pengaruh *Strategic Partnership* terhadap Kinerja Organisasi

Tabel 10 terlihat bahwa nilai path koefisien 0.632, dengan t statistic 3.916 dan p value 0.000. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh antara strategic Partnership dengan kinerja organisasi. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “strategic Partnership berpengaruh terhadap kinerja organisasi” diterima.

4) Pengaruh *Dynamic capability* terhadap Kinerja Organisasi

Tabel 10 terlihat bahwa ada pengaruh signifikan antara dynamic capability terhadap kinerja organisasi ini dibuktikan dengan nilai path koefisien 0.554, dengan t statistic 3.803 dan p value 0.000. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “dynamic capability berpengaruh terhadap kinerja organisasi” diterima.

Hasil uji efek mediasi dari beberapa hipotesis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ini, ditampilkan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Knowledge Management -> <i>Dynamic capability</i> -> Kinerja Organisasi	0.258	2.495	0.021
<i>Strategic Partnership</i> -> <i>Dynamic capability</i> -> Kinerja Organisasi	0.209	2.142	0.033

Sumber : Data Olahan Smartpls, 2023

Dari Tabel 11 di atas, dapat diketahui pengaruh tidak langsung antar variabel penelitian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat para rincian berikut:

1) Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Organisasi Melalui *Dynamic capability*

Tabel 10 memperlihatkan bahwa nilai path koefisien koefisien 0.258, dengan

t statistic 2.495 dan p value 0.021, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara knowledge management terhadap kinerja organisasi melalui dynamic capability. Dengan demikian dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “knowledge management berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui dynamic capability” diterima.

2) Pengaruh *Strategic Partnership* terhadap Kinerja Organisasi Melalui *Dynamic capability*

Tabel 10 memperlihatkan pengaruh strategic Partnership terhadap kinerja organisasi melalui dynamic capability adalah signifikan, hal ini dibuktikan dengan temuan nilai koefisien sebesar 0.209, kemudian nilai t statistic 2.495 dan p value 0.021. Dengan demikian, dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “ada pengaruh antara strategic Partnership terhadap kinerja organisasi melalui dynamic capability” diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) *Knowledge management* berpengaruh terhadap *dynamic capability*. Apabila Tingkat efisiensi kerja Anggota Binda Riau berjalan dengan baik maka *dynamic capability* akan membaik, hal ini terlihat dari pengambilan keputusan yang cepat oleh anggota Binda Riau. (2) *Strategic Partnership* berpengaruh terhadap *dynamic capability*. Usaha yang dilakukan oleh Binda Riau adalah meningkatkan kemampuan organisasi anggotanya untuk melaksanakan tugas yang diamanahkan, hal ini bertujuan agar setiap anggota mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan efisien. (3) *Knowledge management* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Seseorang yang efisien dalam bekerja memperlihatkan bahwa mereka memiliki *knowledge management* yang baik dan

mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. (4) *Strategic Partnership* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Seorang pegawai yang selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan organisasi, membuat mereka akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik dan sesuai dengan yang diharapkan. (5) *Dynamic capability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Artinya. Badan Intelijen Negara Daerah Riau telah menekankan bahwa kapasitas pengambilan keputusan merupakan hal yang sangat penting. (6) *Knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui *dynamic capability*. (7) *Strategic Partnership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi melalui *dynamic capability*.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut; (1) Diperlukan dukungan pimpinan terhadap bawahannya, ini dapat dilakukan dengan cara memberikan Anggota tersebut target yang harus dicapai sesuai dengan bidang dan kemampuannya. (2) Peningkatan kualitas pelayanan sesama mitra sangat diperlukan hal ini dilakukan agar terjalin komunikasi yang baik, sehingga kasus-kasus yang sedang berjalan dapat terpecahkan, (3) Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan inovasi-inovasi yang mampu meningkatkan semangat anggota dalam menjalankan tugasnya. (4) Menempatkan pegawai di suatu bidang, agar mereka bisa bekerja sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan organisasi serta (5) Menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi kinerja organisasi serta memperkuat *dynamic capability*.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Darusman, Firman & Wijaya, Chandra. (2020). *Kapabilitas Dinamis Sektor Publik : Sebuah Tinjauan*

- Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. <https://doi.org/10.46730/>
- Ferdinand, A. (2017). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit Dalam Penelitian untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. (Ed. 2). Universitas Diponegoro.
- Imaniyah, N.P & Umam, Moh.R.K. (2018). Pengaruh Knowledge Management Capability Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Dynamic capability Sebagai Mediasi. *Dinamika Ekonomika : Jurnal EKA CIDA* Vol. 3 No. 2 September 2018.
- Jogiyanto, & Abdillah, W. (2017). *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM Dalam Penelitian Bisnis*. Andi Offset.
- Keban, J. (2016). *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*. UGM.
- Machasin. (2017). *Analisis Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Implementasi Knowledge management Serta Implikasinya Bagi Kinerja Karyawan PDAM Di Provinsi Riau*. Disertasi Pascasarjana Universitas Pasundan.
- Nogi, H. S. (2015). *Manajemen Publik*. Grasindo.
- Puryantini, N., Arfati, R., & Tjahjadi, B. (2017). Pengaruh Knowledge management Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Inovasi Di Organisasi Penelitian Pemerintah. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(2), 21–38. <https://doi.org/10.20473/baki.v2i2.5325>
- Samsir., 2017). The effect of product innovation as mediation relationship between knowledge management to competitive advantage (Case study in SME of typical food products of Riau Indonesia). *International Journal of Economic Research*, 14(2). 217-226.
- Steers, R., & Proter, M. (2015). *Employee Organizational Linkages*. Academic Press.
- Tangkilisan, H. N. S. (2015). *Manajemen Publik*. Grasindo.
- Yasa, Kerti N. N. (2009). Peran Partnership Strategy Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Bali). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(3), 305. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i3.2171>