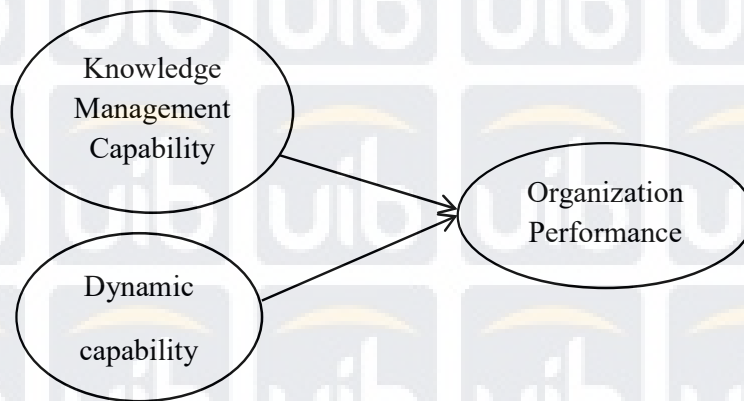


BAB II KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

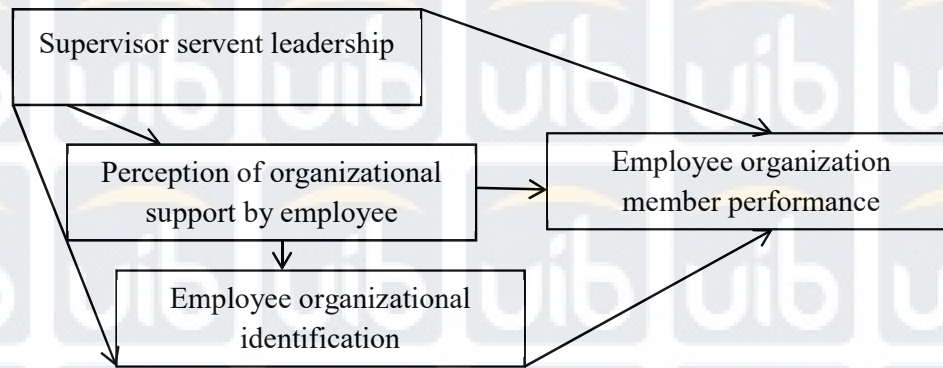
2.1. Model-Model Penelitian Terdahulu

Elnihewi, Fadzil, (2014) Penelitian ini dilakukan di Kota Jakarta terhadap sebuah perusahaan yang memiliki 84 karyawan dan menyebar kuesioner melalui google form dengan 84 responden. Teknik nonprobability sampling, adalah teknik yang digunakan untuk melakukan penelitian ini.



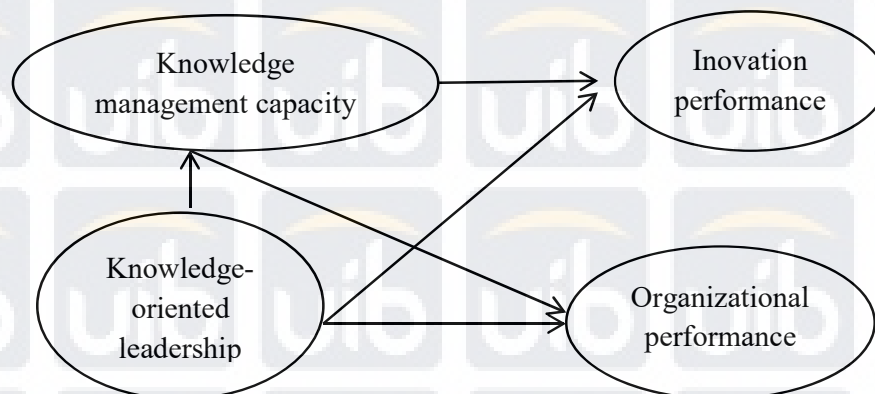
Gambar 2.1 Pengaruh *knowledge management capability* terhadap *organization performance*. **Sumber:** Elnihewi, Fadzil (2014)

Lin, Liu, Chiu, Chen, & Lin (2019) Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengeksplorasi, apakah organisasi yang dipersepsikan karyawan dukungan dan indentifikasi organisasi memiliki peran mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan pelayan supervisor kinerja anggota organisasi karyawan. Mempunyai sampel 181 tenaga penjualan dan 83 manajer penjualan. 218 hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan manajer penjualan secara langsung bahwa kepemimpinan pelayan manajer penjualan secara langsung dan positif terkait kinerja anggota organisasi teras penjualan.



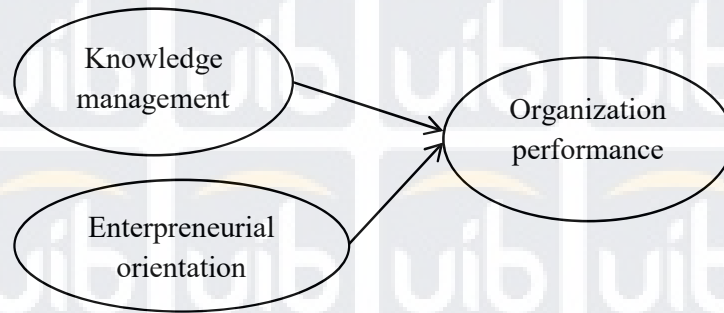
Gambar 2.2 Kepemimpinan pelayan manajer penjualan secara langsung dan positif terkait kinerja anggota organisasi terasa penjualan. **Sumber:** Lin et al., (2019)

Penelitian ini memahami tentang hubungan berorientasi pada pengetahuan kepemimpinan, pengetahuan kapasitas manajemen, inovasi kinerja dan organisasi kinerja. yang dilaksanakan di Turki Elnihewi, Fadzil (2014)



Gambar 2.3 Memahami Hubungan Berorientasi pada Pengetahuan Kepemimpinan, Pengetahuan Kapasitas Manajemen, Inovasi Kinerja, dan Kinerja Organisasi. **Sumber:** Elnihewi, Fadzil (2014)

Manajemen pengetahuan dan orientasi kewirausahaan digunakan untuk mengukur kinerja organisasi yang ada pada UKM bisnis maritime. Mendapatkan 51 responden dengan populasi yang ada di empat UKM berbeda di Jakarta dan Bandung. Rizkyan (2018)



Gambar 2.4 Pengaruh manajemen pengetahuan dan wirausaha orientasi terhadap kinerja organisasi pada usaha kecil menengah. **Sumber:** Rizkyan, (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh González et al., (2018) menggunakan sampel sekitar 200 perusahaan industri di Spanyol. Penelitian ini mengatakan bahwa ketika mengumpulkan gaya kepemimpinan pada organisasi, maka kinerja akan meningkat pada sistem sumberdaya manusianya.



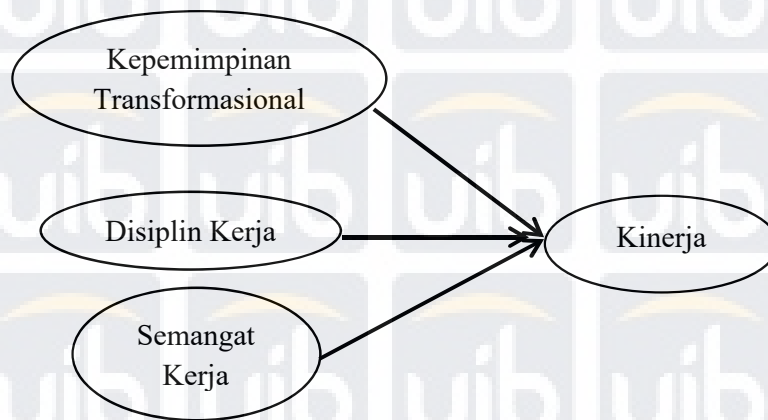
Gambar 2.5 *Transformational leadership* terhadap *organizational performance*. **Sumber:** González et al., (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Kamariah et al., (2010), bertujuan untuk menguji kepemimpinan strategi terhadap kinerja organisasi



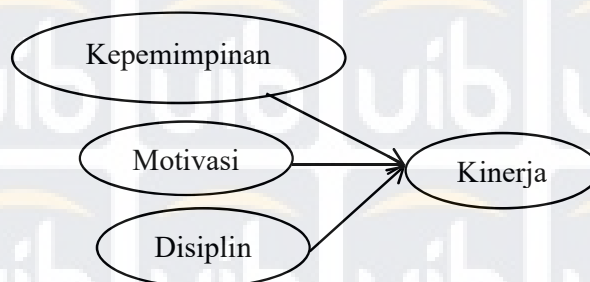
Gambar 2.6 *Strategic leadership* terhadap *organizational performance accountability*. **Sumber:** Kamariah et al., (2010)

Anwar, Qadri, & Kalsum (2018) Tujuan ini menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota pada sebuah perusahaan dengan 163 responden



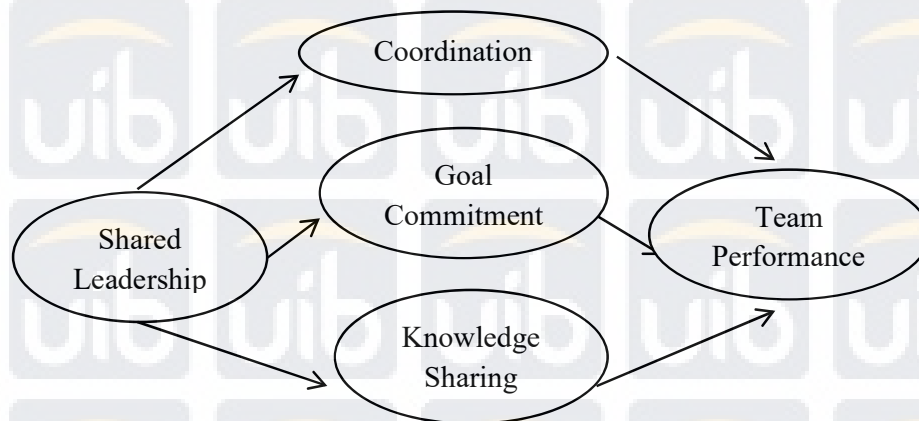
Gambar 2.7 Pengaruh Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja. **Sumber:** Anwar et al., (2018)

Penelitian yang dilakukan Sari (2014) ini dilaksanakan di Dumai yang berjumlah 65 orang. Sampel yang diambil adalah berdasarkan jumlah populasi secara keseluruhan. Metode dari penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda.



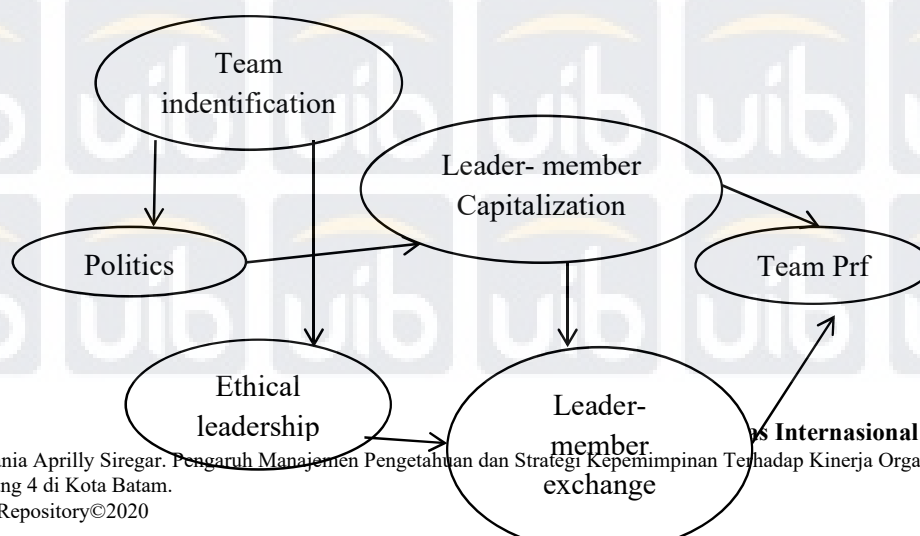
Gambar 2.8 Kepemimpinan, motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Komala di Dumai. **Sumber:** Sari (2014)

Penelitian yang dilakukan Han, Lee, Beyerlein, & Kolb (2018) Menunjukkan bahwa *Shared Leadership* secara positif mempengaruhi *Coordination*, *Goal Commitment*, dan *Knowledge Sharing* yang pada gilirannya mempengaruhi *Team Performance* secara positif. Dengan melakukan 2 survey yang terpisah.



Gambar 2.9 *Shared leadership*, peran *coordination*, *goal commitment* dan *knowledge sharing* tentang apa yang diraskan pada *team performance*. **Sumber:** Han et al.,(2018)

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengembangkan model kinerja dengan menerapkan social pertukaran dan perspektif modal sosial dalam pengaturan model tunggal. Hipotesis penelitian ini di uji secara empiris menggunakan survey tim kerja dari industri perbankan dan asuransi di Tapei, Taiwan. Kundu, Kumar, & Gahlawat,(2019)



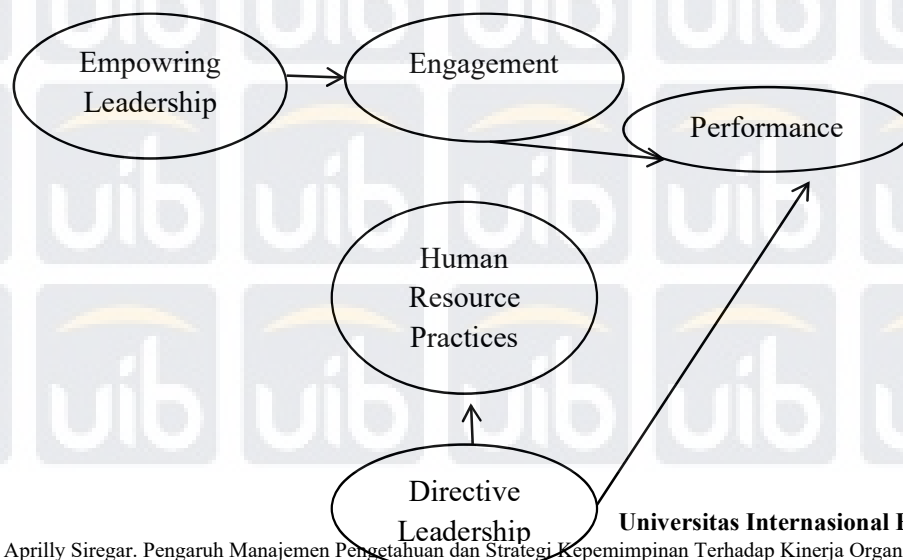
Gambar 2.10 Memodelkan kinerja tim dari perspektif politik dan kepemimpinan etis. **Sumber:** Kundu et al., (2019)

Menurut Ramdini D.H, (2020) Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positive terhadap kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan di Denpasar Bali yang mengumpulkan data dengan cara menyebar kunsioner data dan di analisis menggunakan SmartPls.



Gambar 2.11 Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasi terhadap kinerja karyawan. **Sumber:** Ramdini D.H, (2020)

Penelitian ini melakukan survey di sekolah bsinis perguruan tinggi di Brazil. Yang sampelnya melibatkan pemilihan kenyamanan generasi milenial profesional yang diperkerjakan yang baru saja menjalani proses evaluasi kinerja kerja Sumber: Silva, Dutra, Veloso, & Trevisan, (2020)



Gambar 2.12 Kepemimpinan dan Kinerja generasi milenial diperusahaan Brazil.

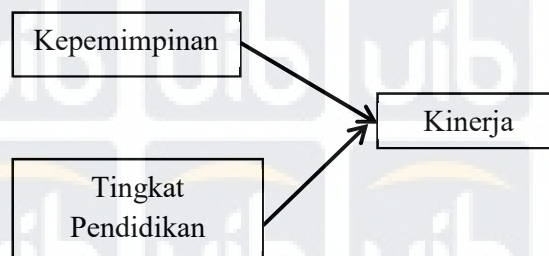
Sumber: Silva et al., (2020)

Ayu & Widani, (2017) tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji *strategic leadership* terhadap *organizational performance*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya signifikan positif pada *strategic leadership* terhadap *organizational performance*.



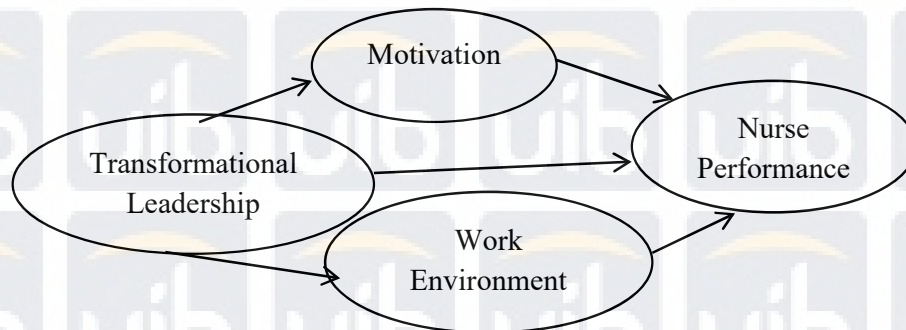
Gambar 2.13 Kepemimpinan strategis dan kierja organisai dalam organisasi nilaba pada kabupaten Nairobi di Kenya. **Sumber:** Ayu & Widani, (2017)

Yuniarti & Suprianto, (2020) penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar adanya pengaruh kepemimpinan, tingkat pendidikan terhadap kinerja dengan melakukan penelitian *casual, comoporative*. Sampel dan populasinya adalah direktorat operasi produksi.



Gambar 2.14 Gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Direktoreat pperasi / produksi PT X. **Sumber:** Yuniarti dan Suprianto (2020)

Ramdini D.H, (2020) menyatakan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perawat. Penelitian ini dilakukan di Denpasar Bali yang mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner dan data di analisis menggunakan SmartPls.



Gambar 2.15 Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasi terhadap kinerja karyawan. **Sumber:** Ramdini D.H, (2020)

2.2. Definisi Variable Independen

Knowledge Management adalah sesuatu yang membentuk, mengelola dan mengidentifikasi suatu pengetahuan yang mempunyai keuntungan jangka panjang. Yunia Endriana, (2014)

Tripathi, Priyadarshi, & Kumar, (2019) menyatakan *Knowledge Management* adalah bagaimana cara kita mengeksplor suatu pengetahuan yang ada pada tiap-tiap individu yang mempunyai nilai yang berbeda-beda.

Sedangkan menurut Tommy, (2020) *knowledge management* ialah suatu proses untuk mengelola pengetahuan dan informasi yang ada sari suatu organisasi. Dan mempunyai pencapaian dengan tujuan organisasi yang memanfaatkan pengetahuan secara baik.

2.3. Hubungan Antar Variable

2.3.1 Hubungan *Knowledge Management* terhadap *Organizational Performance Accountability*

Yunia Endriana, (2014) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Yang mempunyai usaha-usaha yang diselenggarakan dengan adanya persetujuan bersama yang dengan sengaja mengelola pengetahuan organisasi melalui proses penciptaan dan penerapan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang menciptakan value.

2.3.2 Hubungan *Dynamic Capability* terhadap *Organizational Performance Accountability*

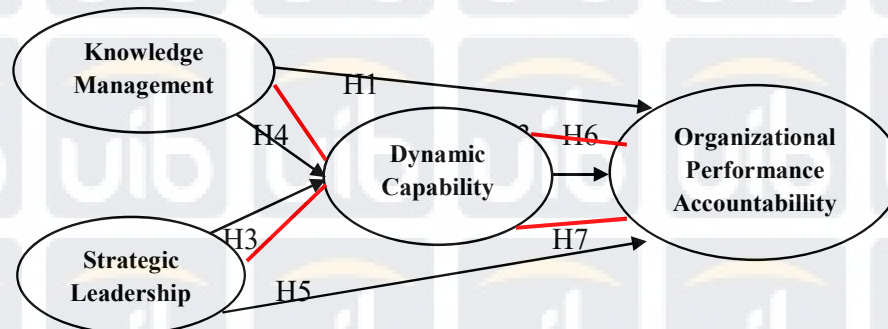
Minh et al., (2019) adanya pengaruh signifikan kemampuan dinamis terhadap kinerja organisasi. Yang mana perusahaan yang fokus pada pelanggan untuk menyusun kapabilitas organisasi dengan menginovasikan produk dan jasa agar sesuai apa yang telah diminati oleh pelangganya.

2.3.3 Hubungan *Strategic Leadership* terhadap *Organizational Performance Accountability*.

Abdul Aziz Abdullah dan Moh. Hairil Hamdan, (2012) Menyatakan bahwa adanya hubungan positif strategi kepemimpinan terhadap kinerja bisnis, yang mendorong sebuah pencapaian hubungan operasional untuk mendukung

dengan tujuan organisasi yang memiliki mekanisme untuk memantau lingkungan agar dapat memanfaatkan peluang dan mengurangi ancaman

2.4. Model penelitian dan Perumusan Hipotesis



Gambar 2.16 Pengaruh *Knowledge Management* dan *Dynamic Capability* terhadap *Organizational Performance Accountability*. **Sumber:** Najmi Kamariah, Abdul Rahman, Isa Ansari Kadir (2018)

H1: *Knowledge Management* Berpengaruh terhadap *Organizational Performance Accountability*

H2: *Dynamic Capability* berpengaruh terhadap *Organizational Performance Accountability*

H3: *Strategic Leadership* berpengaruh terhadap *Dynamic Capability*

H4: *Knowledge Management* berpengaruh terhadap *Dynamic Capability*

H5: *Strategic Leadership* berpengaruh terhadap *Dynamic Capability*

H6: *Knowledge Management*, di mediasi oleh *Dynamic Capability* sebagai mediasi berpengaruh terhadap *Organizational Performance Accountability*

H7: *Strategic Leadership*, *Dynamic Capability* sebagai mediasi berpengaruh terhadap *Organizational Performance Accountability*