

**PENGARUH NETWORKING, SUMBER DAYA PENGETAHUAN DAN INOVASI TERHADAP
KINERJA ORGANISASI LAZISMU SE-JAWA TENGAH YANG DIMEDIASI OLEH
KAPABILITAS ORGANISASI**

**Fauziah Arahmah; Muzakar Isa,
Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Surakarta**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh networking, sumber daya pengetahuan, dan inovasi terhadap kinerja organisasi LAZISMU se-Jawa Tengah yang dimediasi oleh kapabilitas organisasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah LAZISMU kantor daerah dan kantor layanan di Jawa Tengah, dan jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 responden. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) berbasis komponen atau variance yaitu Partial Least Square (PLS). Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa networking berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi, sumber daya pengetahuan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi, inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, networking berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kapabilitas organisasi, sumber daya pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas organisasi, inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas organisasi, kapabilitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, networking tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui kapabilitas organisasi sebagai variabel mediasi, kapabilitas organisasi memediasi positif dan signifikan antara sumber daya pengetahuan dengan kinerja organisasi, dan kapabilitas organisasi memediasi secara positif dan signifikan antara inovasi terhadap kinerja organisasi.

Kata Kunci: *Networking, Sumber Daya Pengetahuan, Inovasi, Kinerja Organisasi, Kapabilitas Organisasi.*

Abstrac

t

This study aims to analyze the effect of networking, knowledge resources, and innovation on the performance of LAZISMU organizations throughout Central Java mediated by organizational capabilities. The population and sample in this study were LAZISMU regional offices and service offices in Central Java, and the number of respondents as samples in this study were 84 respondents. The type of data used in this study is primary data. Methods of data collection by using a questionnaire. The data analysis technique uses SEM (Structural Equation Modeling) based on components or variance, namely Partial Least Square (PLS). The results of the analysis in this study indicate that networking has a positive and insignificant effect on organizational performance, knowledge resources have a positive and insignificant effect on organizational performance, innovation has a positive and significant effect on organizational performance, networking has a positive and insignificant effect on organizational

capability, knowledge resources have a significant impact on organizational capability, innovation has a positive and significant effect on organizational capability, organizational capability has a positive and significant effect on organizational performance, networking has no effect on organizational performance through organizational capability as a mediating variable, organizational capability mediates positively and significantly between knowledge resources on organizational performance, and organizational capability mediate positively and significantly between innovation on organizational performance.

Keywords: *Networking, Knowledge Resources, Innovation, Organizational Performance, Organizational Capabilities.*

1. PENDAHULUAN

Zakat merupakan stimulus dalam perekonomian sehingga memunculkan kekuatan baru dalam penghimpunan investasi yang signifikan sehingga akan mendorong peningkatan produksi dalam siklus perekonomian suatu daerah. Bahkan secara makro zakat akan dapat meningkatkan aggregate demand karena meningkatkan purchasing power (daya beli) masyarakat atas barang-barang dan jasa. Ketika zakat diimplementasikan secara sistem pengelolaan yang baik, dalam artian bahwa zakat adalah peraturan yang mengikat dalam diri setiap muslim dengan peran pemerintah sebagai regulator sekaligus badan amal zakatnya, maka secara pasti akan menyebabkan munculnya lapangan kerja yang sangat luas sehingga setiap warga negara mempunyai lahan pekerjaan dan otomatis akan terjadi migrasi pengangguran menjadi karyawan dalam jumlah yang sangat besar (Parisi, 2017).

Zakat tak hanya sebagai rukun Islam yang ketiga, namun zakat termasuk dalam bagian ibadah mahmudah kepada Allah SWT, dan ibadah maliyah iztimaiyah yang jika ditilik lebih dalam memiliki berbagai fungsi sosial yang sangat strategis dalam rangka meningkatkan kesejahteraan umat. Secara empirik, teori ini dapat dibuktikan dan tergambar dalam sejarah pada masa Khalifah Umar bin Abdul Azis. Ketika itu, zakat dikelola oleh amal zakat yang amanah dan professional, di bawah kendali pemerintah yang adil dan bertanggung jawab, dalam sejarah terbukti aksi ini telah mampu meningkatkan kesejahteraan umat dan meminimalisir hal-hal yang berkaitan dengan kemiskinan dalam waktu yang relatif tidak lama. Upaya penanganan permasalahan sosial, pada dasarnya tidak hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi tanggung jawab pemerintahan bersama masyarakat. Masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk berperan serta dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial, hal mana tercermin dalam salah satu klausul Undang-Undang RI Nomor 11 tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial. Dalam Undang-Undang tersebut pada Bab VII mengenai peran masyarakat terdiri dari pasal 38 s/d pasal 45. Pasal 38 ayat (1) berbunyi : masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk berperan dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial. Peran sebagaimana yang dikemukakan pada ayat (1) tersebut dapat dilakukan oleh : perorangan; keluarga; organisasi keagamaan; organisasi sosial kemasyarakatan; lembaga swadaya masyarakat; orang profesi; badan usaha; lembaga kesejahteraan sosial; dan lembaga

kesejahteraan sosial asing (Hanifah & Unayah, 2017).

Begitu pentingnya zakat dan lembaga yang mengelolanya di negara berpenduduk muslim karena potensinya yang sangat besar bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi termasuk Indonesia. Hal ini karena infaq, shadaqah, dan wakaf yang sangat besar di Indonesia (Munadi & Susilayati, 2016).

Dalam era berbasis pengetahuan, pengetahuan dipandang sebagai sumber daya strategis utama untuk keberlangsungan hidup, stabilitas, pertumbuhan dan peningkatan organisasi. Selain itu, pengetahuan dianggap sebagai dasar untuk pengembangan kompetensi inti yang akan menciptakan kompetitif serta meningkatkan kinerja organisasi (Afqarina & Dihan, 2019).

Kapabilitas organisasi dikatakan sebagai sebuah konsep karena berkaitan dengan perumusan tentang bagaimana sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi dapat mencapai dan menghasilkan kinerja yang sudah ditetapkan (Suherlan et al., 2019).

Lembaga zakat dalam mengelolanya diperlukan ukuran kinerja yang baik sehingga berimplementasi pada organisasi dan layanannya. Banyak faktor yang menentukan kinerja zakat. Hasil penelitian Fadilah (2013:30), menunjukkan bahwa Lembaga zakat mengimplementasikan kontrol internal secara parsial dan berkelanjutan serta implementasi manajemen mutu terpadu secara signifikan mempengaruhi implementasi tata kelola yang baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian Adnan, et al. (2013) dalam Munadi & Susilayati (2016) menunjukkan modal intelektual mempengaruhi kinerja lembaga zakat.

Tak dapat dipungkiri ternyata pandemi covid-19 memberikan makna hidup yang luar biasa bagi masyarakat. Jiwa sosial masyarakat menjadi lebih sensitif dan pantas diapresiasi dengan baik pasalnya dengan maraknya penderitaan yang diakibatkan pandemi covid-19 masyarakat menjadi semakin tumbuh rasa simpati dan empati yang hal tersebut dicurahkan dalam aksi sosial seperti penggalangan dana, kampanye hidup sehat, mendukung perekonomian menengah kebawah, hingga mendirikan lembaga seperti MCCC yang dibuat dan dikembangkan oleh Muhammadiyah.

Aksi sosial yang dilakukan masyarakat semakin menjadi besar dan terorganisir dengan hadirnya Muhammadiyah dan LAZISMU yang ikut turut andil memfasilitasi dan mengkoordinir program pengumpulan bantuan dan penyaluran bantuan begitupun dengan LAZISMU yang ada di Jawa Tengah. LAZISMU Jawa Tengah menjadi salah satu wadah utama dalam penyaluran bantuan dan menjadi salah satu lembaga yang sigap dalam menangani bencana dan fenomena sosial. LAZISMU Jawa Tengah dalam aksinya selalu mengusahakan yang terbaik yang nantinya tidak hanya dirasakan oleh kader atau aktivis Muhammadiyah namun juga dirasakan oleh masyarakat Indonesia bahkan hingga masyarakat luar negeri, dengan besarnya kontribusi yang dilakukan LAZISMU Jawa

Tengah terhadap dunia maka lembaga ini perlu selalu mengevaluasi dan mengembangkan strategi dan proses aksi dilapangan.

Pada tahun 2019 LAZISMU kantor wilayah Jateng tercatat sebagai mitra terbaik pendirian klinik dan rumah sakit di Jawa Tengah dalam MPKU Jateng Award. Tak hanya itu LAZISMU Jawa Tengah juga membangun jaringan yang masif dengan lingkungan ortom Muhammadiyah pun dengan diluar dari itu. Pencapaian-pencapaian tersebut menjadi bukti nyata bahwa LAZISMU Jawa Tengah memasifkan pergerakannya dan berusaha mensejahterakan masyarakat. Modernisasi dalam pengelolaan zakat menjadi salah satu aspek penting yang dapat dibawa untuk memajukan LAZISMU Jateng.

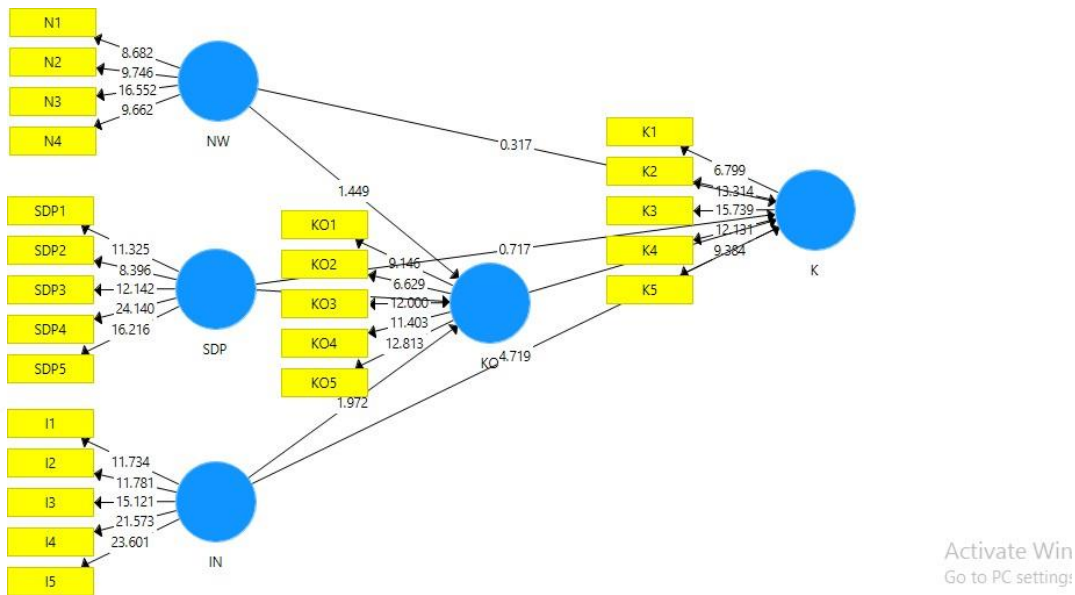
Modernisasi dapat dilakukan dengan banyak hal agar menjadikan LAZISMU Jateng yang mempunyai integritas dan memiliki kinerja yang unggul. Adapun yang dapat dilakukan untuk menjadi penunjang cita-cita tersebut dengan melakukan peningkatan dalam networking, pengelolaan sumber daya pengetahuan dan inovasi agar tercipta kapabilitas organisasi yang kompeten sebagai upaya terus dapat menjadi lembaga sosial yang sesuai pada poros dan tujuannya.

2. METODE

Penelitian ini juga dikenal dengan penelitian kuantitatif. Peneliti memilih jenis penelitian tersebut karena sangat sesuai dengan tujuan peneliti yang menginginkan data primer dan terukur untuk kondisi kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh networking, sumber daya pengetahuan, inovasi, dan kapabilitas organisasi. Subjek penelitian ini adalah organisasi LAZISMU kantor cabang dan kantor daerah di Jawa Tengah. Pemilihan subjek penelitian dilakukan dengan teknik strata sampling method. Dalam penelitian ini terdapat 90 responden dengan 84 responden sebagai responden data sehat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuisioner di lapangan.

Metode analisis penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square yang didalamnya terdapat penjelasan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Dalam mengukur 11 hasil data, penulis menggunakan perangkat alat smartPLS 3.0. Rangkaian proses analisis data yang dipakai adalah uji statistik deskriptif, uji pengukuran atau outer model, uji model struktural atau inner model, uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Peneliti juga menyertakan uji multikolinieritas terhadap penelitian ini untuk membuktikan bahwa data yang diteliti adalah data yang sehat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN



3.1 *Networking* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pangandika (2018), diperoleh hasil bahwa *networking* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh *networking* terhadap kinerja organisasi tidak lebih besar dari t-tabel (1,663) yaitu sebesar 0,317 dengan pengaruh sebesar 0,034 dan p values > 0.05 sebesar 0,751. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.

3.2 *Networking* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kapabilitas Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sri Endah Wahyuning (2017), diperoleh hasil bahwa *networking* memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kapabilitas organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh *networking* terhadap kapabilitas organisasi tidak lebih besar dari t-tabel (1,663) yaitu sebesar 1,449 dengan pengaruh sebesar 0,203 dan p values > 0.05 sebesar 0,148. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kapabilitas organisasi.

3.3 Sumber Daya Pengetahuan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi et al. (2020), diperoleh hasil bahwa sumber daya pengetahuan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh sumber daya pengetahuan terhadap kinerja organisasi tidak lebih besar dari t-tabel (1,663) yaitu sebesar 0,717 dengan pengaruh sebesar 0,072 dan p values > 0.05 sebesar 0,474. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi.

3.4 Sumber Daya Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kapabilitas Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heni Irmawati, Andi Tri Haryono ., SE, MM, dan Eko Hadi Wahyono, S. Kom, (2019) terdapat pengaruh positif antara sumber daya pengetahuan terhadap kapabilitas organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung sumber daya pengetahuan terhadap kapabilitas organisasi lebih besar dari t-tabel (1,663) yaitu sebesar 2,978 dengan pengaruh sebesar 0,353 dan p values < 0.05 sebesar 0,003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas organisasi.

3.5 Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karakaş et al. (2017) terdapat pengaruh positif antara inovasi terhadap kinerja organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung inovasi terhadap kinerja organisasi lebih besar dari t- tabel (1,663) yaitu sebesar 4,719 dengan pengaruh sebesar 0,446 dan p values < 0.05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

3.6 Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kapabilitas Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bature et al. (2018) terdapat pengaruh positif antara inovasi terhadap kapabilitas organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung inovasi terhadap kapabilitas organisasi lebih besar dari t-tabel (1,663) yaitu sebesar 1,972 dengan pengaruh sebesar 0,243 dan p values < 0.05 sebesar 0,049. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas organisasi.

3.7 Kapabilitas Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rehman et al. (2019) terdapat pengaruh positif antara kapabilitas organisasi terhadap kinerja organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung kapabilitas organisasi terhadap kinerja organisasi lebih besar dari t-tabel (1,663) yaitu sebesar 3,717 dengan pengaruh sebesar 0,379 dan p values < 0.05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Tabel 1. Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

| <i>Indirect Effect</i> | | <i>Original Sample</i> | <i>t Statistics (Ts)</i> | <i>t-tabel (Tt)</i> | Hasil | Keterangan |
|-------------------------------|---|------------------------|--------------------------|---------------------|--------------|--------------------------|
| <i>Networking</i> | □ | 0,077 | 1,262 | 1,663 | Ts>Tt | Positif Tidak Signifikan |
| Kapabilitas organisasi | | | | | | |
| □ Kinerja organisasi | | | | | | |
| Sumber Daya | | | | | | |
| Pengetahuan | □ | 0,077 | 2,251 | 1,663 | Ts>Tt | Positif Signifikan |
| Kapabilitas Organisasi | | | | | | |
| □ Kinerja Organisasi | | | | | | |
| Inovasi | □ | 0,092 | 1,657 | 1,663 | Ts>Tt | Positif Signifikan |
| Organisasi | □ | | | | | |
| Organisasi | | | | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2021

3.8 *Networking* berpengaruh positif tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan Kapabilitas Organisasi sebagai variabel mediasi

Diperoleh hasil bahwa *networking* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa *networking* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui kapabilitas organisasi kurang dari t-tabel (1,663) yaitu sebesar 1,262 dengan besar pengaruh sebesar 0,077 dan p values lebih > 0.05 sebesar 0,208. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi melalui kapabilitas organisasi sebagai variabel mediasi.

3.9 Sumber Daya Pengetahuan berpengaruh positif tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan Kapabilitas Organisasi sebagai variabel mediasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wei & Wu (2011), diperoleh hasil bahwa sumber daya pengetahuan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh sumber daya pengetahuan terhadap kinerja organisasi melalui kapabilitas organisasi lebih besar dari t-tabel (1,663) yaitu sebesar 2,251 dengan besar pengaruh sebesar 0,134 dan p values < 0.05 sebesar 0,025. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu sumber daya pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui kapabilitas organisasi sebagai variabel mediasi.

3.10 Inovasi berpengaruh positif tidak langsung terhadap Kinerja Organisasi dengan Kapabilitas Organisasi sebagai variabel mediasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bature et al., (2018), diperoleh hasil bahwa inovasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh inovasi terhadap kinerja organisasi melalui kapabilitas organisasi lebih besar dari t-tabel (1,663) yaitu sebesar 1,657 dengan besar pengaruh sebesar 0,092 dan p values < 0.20 sebesar 0,098. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu inovasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui kapabilitas organisasi sebagai variabel mediasi.

4. PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *networking* mempunyai hubungan positif tidak signifikan terhadap kinerja organisasi, hal ini berarti *Networking* juga memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kapabilitas organisasi, hal ini berarti.

Sumber daya pengetahuan juga memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi, hal ini berarti sumber daya pengetahuan. Sumber daya pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti semakin kuat sumber daya pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi, maka semakin tinggi kapabilitas yang dihasilkan walau organisasi tersebut sedang dalam masa sulit.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa inovasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi, hal ini berarti semakin sering organisasi berinovasi, maka semakin tinggi kinerja organisasi yang dihasilkan walaupun organisasi tersebut sedang dalam masa sulit. Inovasi juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kapabilitas organisasi, hal ini berarti semakin sering organisasi berinovasi, maka semakin tinggi kapabilitas organisasi yang dihasilkan walaupun organisasi tersebut sedang dalam masa sulit.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa kapabilitas organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kapabilitas organisasi memediasi hubungan antara sumber daya pengetahuan terhadap kinerja organisasi secara positif signifikan. Kapabilitas organisasi dapat memediasi hubungan antara inovasi terhadap kinerja organisasi secara positif dan signifikan. Kapabilitas organisasi tidak dapat memediasi hubungan antara *networking* terhadap kinerja organisasi.

Peneliti dengan beberapa pertimbangan, menyarankan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian didalam topik yang sama untuk melakukan penelitian organisasi yang berbeda. Karena dengan dilakukan penelitian di organisasi yang lainnya akan membuat penelitian ini lengkap serta

dapat digunakan untuk pengambilan keputusan yang menyeluruh. Penelitian ini juga bisa digunakan kembali untuk meneliti hubungan kinerja organisasi dengan variabel lainnya. Sebab, saat ini penelitian yang berkaitan dengan kinerja organisasi masih sangat sedikit dan jarang. Selain itu bagi pengurus organisasi makanan dan minuman untuk melakukan peningkatan kinerja organisasi dengan cara memperhatikan kapabilitas organisasi, *networking*, sumber daya pengetahuan serta inovasi.

PERSANTUNAN

Dengan penuh rasa syukur atas nikmat dan kelancaran yang Allah SWT berikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mempersembahkan penulisan skripsi untuk:

1. Skripsi ini saya persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya sebagai tanda bakti, hormat, dan terima kasih saya. Terima kasih selalu mendo'akan keberkahan dunia dan akhirat untuk saya dan memberikan kasih sayang, segala dukungan, serta cinta kasih yang tak terhingga yang tak mungkin bisa dibalas dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat bapak dan ibu bahagia.
2. Skripsi ini saya persembahkan kepada seluruh teman-teman Program Studi Manajemen angkatan 2017 yang sudah saling memotivasi dan memberikan pelajaran serta pengalaman yang berharga.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzarina, R., & Dihan, F. N. (2019). Pengaruh Knowledge Management Dan Organizational Learning Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 27(1), 73–91. <https://doi.org/10.32477/jkb.v27i1.96>
- Bature, S. W., Sallehuddin, R. M., Rosli, N. A., & Saad, S. (2018). Proactiveness, innovativeness and firm performance: The mediating role of organizational capability. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5).
- Fahmi, A. R., Hadiyati, E., & , A. (2020). Pengaruh Knowledge Dan Skill Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Kewirausahaan Pada Pengusaha Ukm Produk Unggulan Kota Malang. *Reformasi*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.33366/rfr.v10i1.1596>
- Hanifah, A., & Unayah, N. (2017). Kontribusi Organisasi Sosial Dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial. *Penelitian Dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 14(01), 85– 100.
- Heni Irmawati, Andi Tri Haryono ., SE, MM, dan Eko Hadi Wahyono, S. Kom, M. (2019). The Influence Of Social Capital, Capital Capacity, and Technological Adaptability to Competitiva Advanture Of SMEs With Organizational Capability As a Mediating Variabel. *Jurnal Kajian Bisnis*, Volume 27, 01.
- Karakaş, A., Yasar, O., & Yıldız, R. (2017). The Effect of Innovation Activities on Organizational Performance: A Research on Hotel Businesses. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4(1), 49–59.
- Munadi, M., & Susilayati, M. (2016). KINERJA LEMBAGA ZAKAT DALAM PEMBERDAYAAN UMMAT (Studi pada Web Dompot Dhuafa, Lazis NU dan Lazis Muhammadiyah). *Inferensi*, 10(2), 289. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v10i2.289-308>
- Pangandika, P. (2018). Analisis kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap kinerja unit kegiatan

mahasiswa universitas gadjahmada dengan variabel intervening motivasi. Upajiwa Dewantara, 2(2), 140–161. <https://doi.org/10.26460/mmud.v2i2.3253>

Parisi, S. Al. (2017). Tingkat Efisiensi dan Produktivitas Lembaga Zakat di Indonesia. *Esensi*, 7(1). <https://doi.org/10.15408/ess.v7i1.3687>

Rehman, S., Mohamed, R., & Ayoup, H. (2019). The mediating role of organizational capabilities between organizational performance and its determinants. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40497-019-0155-5>

Suherlan, S., Sumaryana, A., Myrna, R., & Adiwisastra, J. (2019). Kapabilitas Organisasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Bagi Peningkatan Produksi Komoditas Padi Di Kabupaten Subang Tahun 2016-2018. *Jurnal Governansi*, 5(2), 139. <https://doi.org/10.30997/jgs.v5i2.2174>

Wei, L., & Wu, L. (2011). Knowledge resources, learning orientation and firm performance The mediating effect of organitonal capability. *Journal of Generan Management*, 37.

