

**PENGARUH ORGANIZATIONAL LEARNING DAN INTER FIRM RESOURCES  
TERHADAP FIRM PERFORMANCE DIMEDIASI OLEH INNOVATION PADA PT  
KARTIKA SAMUDERA ADIJAYA**

**Widia Rahmawati <sup>1</sup>, Datep Purwa Saputra <sup>2</sup>, Yana Tatiana <sup>3</sup>**

Institut Transportasi dan Logistik Trisakti

Correspondence		
Email: <a href="mailto:rwidia66@gmail.com">rwidia66@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted 6 Februari 2025	Accepted 12 Februari 2025	Published 13 Februari 2025

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Innovation*, untuk meneliti *Inter-Firm Resources* berpengaruh terhadap *Innovation*, untuk meneliti *Innovation* berpengaruh terhadap *Firm Performance*, untuk meneliti *Organizational Learning* berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*, dan untuk meneliti *Inter Firm Resources* berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria tertentu. Analisis data panel dan hipotesis diuji dengan menggunakan AMOS dengan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Learning* berpengaruh positif terhadap *Innovation*, *Inter-Firm Resources* berpengaruh positif terhadap *Innovation*, *Innovation* berpengaruh positif terhadap *Firm Performance*, *Organizational Learning* berpengaruh positif Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*, dan *Inter Firm Resources* berpengaruh positif Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*..

**Kata Kunci:** *Organizational Learning, Inter Firm Resources, Innovation, Firm Performance.*

**PENDAHULUAN**

Kapal memiliki berbagai macam peralatan yang menunjang kelancaran operasi kapal, dimana alat-alat tersebut memiliki fungsi masing-masing. Alat-alat tersebut memerlukan suatu perawatan rutin, supaya dapat menunjang kelancaran operasi kapal dan memenuhi ketentuan pemerintah tentang kelaiklautan kapal. Di dalam peraturan pemerintah No.51 tahun 2002 tentang perkapalan disebutkan, keselamatan kapal adalah material, konstruksi, bangunan, permesinan, dan perlistrikan, stabilitas, tata susunan serta perlengkapan termasuk radio dan elektronika kapal. Berdasarkan dari anggapan kita bahwa hal ini sangat mudah. Kenyataannya hanya sedikit pemilik kapal yang mampu memenuhi kebutuhan sesuai standar perawatan, padahal tidak seorangpun yang dapat memastikan apakah standarnya sudah dicapai apa belum. Untuk menerapkan melaksanakan sistim manajemen perawatan kapal, perusahaan membutuhkan manajerial yang bagus agar kapal-kapalnya dapat beroperasi dengan baik dan lancar. Dalam meningkatkan indikator kinerja penting yang disebut sebagai ukuran obyektif dan dianggap bermasalah (Rehman et al., 2021). Keberlanjutan kinerja saat ini dianggap sebagai elemen penting dalam memperoleh keunggulan kompetitif dan meningkatkan kapasitas inovatif organisasi (Purvis dan Mao, 2019). Dalam mengelola dan mempertahankan kinerja organisasi telah menjadi salah satu isu terpenting dalam studi organisasi selama beberapa dekade. Kinerja dapat ditentukan oleh seberapa efisien dan efektif suatu perusahaan memanfaatkan sumber daya yang paling sedikit dalam keadaan tertentu. Hasil organisasi diukur berdasarkan ukuran finansial dan non-finansial. Indikator kinerja keuangan adalah; laba atas investasi, laba atas ekuitas, volume penjualan, margin keuntungan, dan rasio laba terhadap pendapatan. Sebaliknya, indikator kinerja non-keuangan adalah kepuasan pelanggan/karyawan internal, kepuasan pelanggan eksternal, kinerja lingkungan, dan kinerja sosial (Inthavong et al., 2023).

Dalam dunia persaingan yang terus meningkat saat ini, pembelajaran organisasi telah terjadi dianggap sebagai kemampuan inti dari perusahaan yang efektif (Bamiatzi *et al.*, 2016) dan elemen kunci strategi perusahaan (Schilling dan Fang 2014). Pada tingkat yang lebih luas, mempromosikan pembelajaran organisasi memainkan peran kunci dalam mengubah dan meningkatkan nasional ekonomi karena pembelajaran organisasi merupakan upaya untuk menciptakan aset pengetahuan serta mengedepankan metode praktis untuk mengelola aset pengetahuan (North dan Kumta, 2018). Pembelajaran diyakini sebagai sumber keunggulan kompetitif berikutnya atau satu-satunya sumber keunggulan kompetitif (Fernández-Mesa dan Alegre, 2015) sangat penting bagi keduanya sarjana dan praktisi untuk mengeksplorasi signifikansinya dalam pengembangan organisasi. Studi yang ada telah lama mengungkapkan efek positif dari pembelajaran organisasi pada kinerja organisasi (Chung *et al.*, 2015; Popova-Nowak dan Cseh, 2015). Namun, mekanisme bagaimana pembelajaran organisasi meningkatkan kinerja organisasi memerlukan teori yang lebih baik (Hakala, 2011). Beberapa sarjana berpendapat bahwa hubungan antara pembelajaran organisasi dan kinerja mungkin tidak langsung (Altinay *et al.*, 2016). Penting untuk mengidentifikasi memediasi variabel antara kedua faktor ini untuk lebih mempromosikan efek pembelajaran organisasi. Selain itu, ada peningkatan penekanan pada menyebarkan operasi internal untuk meningkatkan hasil dari sumber daya tingkat perusahaan dan kemampuan, seperti pembelajaran organisasi. Oleh karena itu, tujuan kami saat ini belajar ada dua. Pertama, kami menyelidiki mekanisme yang mendasari hubungan antara pembelajaran organisasi dan kinerja perusahaan dengan mengidentifikasi mediator. Kedua, kami melihat ke dalam operasi internal organisasi untuk mengidentifikasi moderator yang meningkatkan efek pembelajaran organisasi.

### **Manajemen Transportasi Laut**

Menurut Irman (2023), Indonesia merupakan negara maritim yang terdiri dari 13.446 pulau. Sebagai negara kepulauan, transportasi laut diperlukan untuk mendukung vitalitas perekonomian. fasilitas sarana dan prasarana diperlukan untuk melancarkan kegiatan ekonomi dengan menggunakan transportasi laut. Pelabuhan sebagai salah satu sarana penting untuk memperlancar transportasi laut yang berujung pada percepatan pertumbuhan ekonomi di beberapa provinsi di Indonesia. Perkembangan ekonomi maritim tidak lepas dari peran pelabuhan dalam mendukung industri yang aktif bergerak dalam kegiatan ekspor dan impor. Hal ini sesuai dengan peran pelabuhan sebagai tempat pertemuan (interface) dua moda transportasi, yaitu transportasi laut dan transportasi darat. Transportasi atau transport diartikan sebagai tindakan atau kegiatan mengangkut atau memindahkan muatan (barang dan orang) dari satu tempat ke tempat lain, atau dari tempat asal ketempat tujuan. Tempat asal dapat merupakan daerah produksi, dan tempat tujuan adalah daerah konsumen (atau pasar).

### ***Firm Performance***

Kinerja organisasi adalah salah satu yang paling area penelitian dalam manajemen. Oleh karena itu, tidak ada ukuran tunggal sesuai untuk semua delapan tujuan dari pembelajaran organisasi (Srimai, Damsaman dan Bangchokdee, 2011).

Dalam dunia persaingan yang semakin meningkat saat ini, pembelajaran organisasi telah menjadi hal yang penting dianggap sebagai kemampuan inti perusahaan yang efektif (Bamiatzi *et al.* 2016) dan elemen kunci strategi perusahaan (Schilling dan Fang 2014). Oleh karena itu, agar perusahaan dapat menikmati kinerja yang unggul, disarankan untuk melakukan kemampuan inovasi harus merespons kebutuhan pelanggan dengan lebih cepat, dan hal itu akan tercapai melalui penekanan tinggi pada inovasi (Hamid dan Gharneh, 2017). Penelitian masa lalu pada skala besar dan usaha kecil dan menengah menemukan hubungan positif antara kemampuan inovasi dan kesuksesan pasar (Omar *et al.*, 2016; Pongsathornwiwat *et al.*, 2019).

**Organizational Learning**

Pentingnya pembelajaran organisasi pada UKM telah dipelajari oleh berbagai peneliti, dimana mereka menaruh banyak perhatian pada penekanan studi mereka terhadap investasi pembelajaran organisasi yang membantu dalam menentukan perusahaan kinerja secara keseluruhan (Nafei, 2015; Rehman dkk., 2019; Shurafa & Mohamed, 2016). Selanjutnya, pembelajaran organisasi pada UKM telah melalui berbagai proses yang dilakukan oleh karyawan perusahaan harus mempengaruhi hasil yaitu memperoleh informasi, distribusi, dan menafsirkan informasi (Shurafa dan Mohamed, 2016). Ini tahapan membantu dalam mengembangkan kemampuan dan perilaku perusahaan dengan menggunakan kesamaan tertentu pengalaman dan mengakui perkembangan informasi baru (Rehman et al., 2019). Pembelajaran organisasi merupakan variabel penting yang dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan daya saing untuk meningkatkan kinerja perusahaan UKM (Kim et al., 2017).

**Inter Firm Resources**

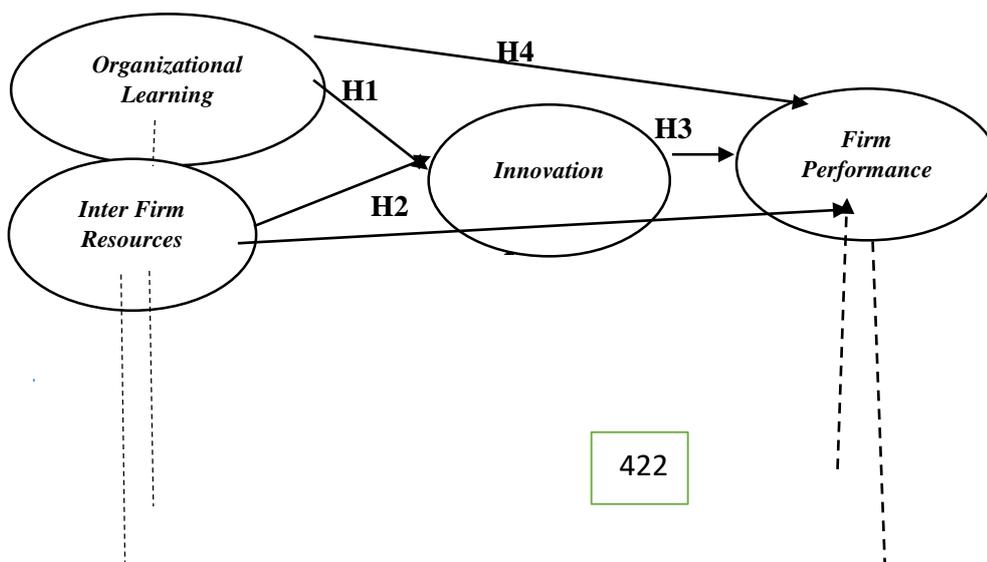
Kinerja perusahaan adalah kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan finansial dari inovasi tertentu. Dalam teori pandangan berbasis sumber daya, kinerja perusahaan biasanya mengacu pada laba, yang secara umum menggambarkan keuntungan sisa pendapatan yang dihasilkan oleh perusahaan setelah membayar biaya untuk sumber daya dan kemampuan yang digunakan menghasilkan pendapatan itu (Ma et al., 2019). Namun, hal ini juga dapat menggambarkan ukuran kinerja keuangan lainnya sebagai laba atas investasi, manfaat biaya, dan dampak anggaran (Holdford, 2018). Pengukuran kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu kinerja pasar dan kinerja keuangan.

**Innovation**

Kemampuan inovasi mengacu pada kemampuan perusahaan untuk mengidentifikasi ide-ide baru, mengubahnya menjadi produk/jasa baru yang meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu, kemampuan inovasi dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam meningkatkan keandalan operasional dan memperkaya kinerja; kapabilitas inovasi adalah kunci yang mendorong keunggulan kompetitif.

**Kerangka Pikir**

**Gambar 2.1 Kerangka Pikir Pengaruh Pembelajaran Karyawan Dan Penggunaan Sumber Daya Terhadap Kinerja Perusahaan Dimediasi Oleh Inovasi**



## H6

## H7

—————▶ : Pengaruh Langsung (Direct Effect)

-----▶ : Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Sumber: Dovbischuk (2022).

### Hipotesis

Menurut Egtesadi dan Hamidizadeh (2012), meneliti 180 karyawan yang bekerja pada perusahaan kimia di Iran ditemukan bahwa semakin baik *organizational learning* dapat meningkatkan *innovation*. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

#### **Hipotesis 1: *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Innovation*.**

Di dalam penelitian Demirkan (2018), meneliti 306 karyawan yang bekerja pada perusahaan bioteknologi di Amerika Serikat ditunjukkan bahwa semakin baik *inter firm resource* dapat meningkatkan *innovation*. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

#### **Hipotesis 2: *Inter-Firm Resources* berpengaruh terhadap *Innovation*.**

Siahaan dan Tan (2020) meneliti 260 karyawan yang bekerja pada perusahaan SME di Indonesia. ditemukan bahwa semakin baik *innovation* dapat meningkatkan *firm performance*. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

#### **Hipotesis 3: *Innovation* berpengaruh terhadap *Firm Performance*.**

Inthavong et al. (2021) meneliti 710 karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Laos menemukan bahwa semakin baik *organizational learning* dapat meningkatkan *firm performance*.

Mengikuti penelitian Sanzo dkk. (2012), dalam penelitian ini, kami mendefinisikan pembelajaran organisasi sebagai suatu proses dinamis yang melaluinya anggota menciptakan, memperoleh dan mengintegrasikan pengetahuan berdasarkan informasi yang dikumpulkan untuk mengembangkan sumber daya dan kemampuan organisasi. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

#### **Hipotesis 4: Pengaruh *Organizational Learning* Terhadap *Firm Performance*.**

Dalam penelitian Celtekligil et al. (2021) meneliti 320 karyawan yang bekerja pada perusahaan sector jasa di Turki ditemukan bahwa semakin baik *inter firm resource* dan *innovation* dapat meningkatkan *firm performance*. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

#### **Hipotesis 5: Pengaruh *Inter Firm Resources* Terhadap *Firm Performance*.**

Menurut Zhu et al. (2019), meneliti 450 karyawan yang bekerja pada perusahaan jasa di Cina menunjukkan bahwa semakin baik *organizational learning* dapat meningkatkan *firm performance* disebabkan oleh adanya *innovation* yang semakin baik. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

#### **Hipotesis 6: Pengaruh *Organizational Learning* Terhadap *Firm Performance* dimediasi oleh *Innovation*.**

Dalam penelitian Adnan et al. (2018) bahwa 360 karyawan yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Pakistan ditemukan bahwa semakin baik *organizational learning* dapat meningkatkan *firm performance* disebabkan oleh *innovation* yang semakin baik. Kolaborasi merupakan faktor yang membantu organisasi untuk menjalin kemitraan dengan organisasi lain, untuk memanfaatkan kekuatan pihak lain untuk mengatasi kelemahan mereka. Oleh karena itu, kolaborasi meningkatkan kekuatan organisasi untuk berinovasi produk sehingga meningkatkan kinerja bisnis yang dijalankan oleh perusahaan. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

## Hipotesis 7: Pengaruh *Organizational Learning* Terhadap *Firm Performance* dimediasi oleh *Innovation*.

### METODE PENELITIAN

#### A. Tahapan Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang mewakili paham positivisme, sementara itu penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang mewakili paham naturalistik (fenomenologis) (Mulyadi, 2011). Pendekatan kuantitatif memunculkan kesulitan dalam mengontrol variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap proses penelitian baik secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk menciptakan validitas yang tinggi juga diperlukan kecermatan dalam proses penentuan sampel, pengambilan data dan penentuan alat analisisnya. Penelitian ini dilakukan pada Bulan Juni hingga Bulan Juli. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Dovbischuk (2022) yang menganalisis Pengaruh *Organizational Learning* dan *Inter Firm Resources* Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*. *Organizational Learning* dan *Inter Firm Resources* sebagai variabel bebas (*Independent Variable*). *Innovation* sebagai variabel perantara (*Intervening Variable*). *Firm Performance* sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*). Unit analisisnya adalah Karyawan Logistik PT Kartika Samudra Adijaya sebagai responden.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Adapun profil responden dari Karyawan Divisi Logistik Karyawan Logistik PT Kartika Samudra Adijaya sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Profil Responden**

Profil	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Gender	Pria	44	31,40
	Wanita	96	68,60
Usia	20-30 Tahun	34	24,30
	31-40 Tahun	44	31,40
	41-50 Tahun	62	44,30
Pendidikan Terakhir	SMA atau Sederajat	23	16,40
	Diploma (D1/D2/D3/D4)	30	21,40
	Sarjana (S1/S2/S3)	54	38,60
	Lainnya	33	23,60
Jabatan	Staf	61	43,60
	Kepala Seksi	38	27,10
	Kepala Bagian	32	22,90
	Lainnya	9	6,40
Lama Bekerja	1-5 Tahun	27	19,30
	6-10 Tahun	44	31,40
	11-15 Tahun	50	35,70
	>15 Tahun	19	13,60

#### Sumber: Hasil Pengolahan Data Di Lapangan

Pada Tabel 4.1 tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki usia minimal 41 Tahun hingga 50 Tahun diperoleh sebanyak 62 responden atau berdasarkan persentase sebesar 44,30 persen. Karyawan memahami pentingnya inovasi yang dilakukan untuk menciptakan kemampuan perusahaan di dalam meningkatkan kinerja bisnis yang dijalankan. Karyawan yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1/S2/S3) paling dominan diperoleh sebanyak 54 responden atau berdasarkan persentase sebesar 38,60 persen. Karyawan yang memiliki jabatan Staff paling dominan diperoleh sebanyak 61

responden atau berdasarkan persentase sebesar 43,60 persen. Karyawan yang memiliki lama bekerja minimal sebelas tahun hingga lima belas tahun paling dominan diperoleh sebanyak 50 responden atau berdasarkan persentase sebesar 35,70 persen.

### Analisis Hasil Penelitian

Rancangan uji hipotesis ini adalah hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian, berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan pengujian hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_1$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat: 1. Jika ( $P$  value / Sig ) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima 2. Jika ( $P$  value / Sig ) > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H1: <i>Organizational Learning</i> berpengaruh terhadap <i>Innovation</i> .	0,320	0,002	$H_0$ 1 ditolak $H_a$ 1 diterima
H2: <i>Inter-Firm Resources</i> berpengaruh terhadap <i>Innovation</i> .	0,130	0,002	$H_0$ 2 ditolak $H_a$ 2 diterima
H3: <i>Innovation</i> berpengaruh terhadap <i>Firm Performance</i> .	0,350	0,001	$H_0$ 3 ditolak $H_a$ 3 diterima
H4: <i>Organizational Learning</i> berpengaruh terhadap <i>Firm Performance</i> .	0,210	0,012	$H_0$ 4 ditolak $H_a$ 4 diterima
H5: <i>Inter Firm Resource</i> berpengaruh terhadap <i>Firm Performance</i> .	0,220	0,000	$H_0$ 5 ditolak $H_a$ 5 diterima
H6: <i>Organizational Learning</i> berpengaruh Terhadap <i>Firm Performance</i> Dimediasi Oleh <i>Innovation</i> .	0,112	0,000	$H_0$ 6 ditolak $H_a$ 6 diterima
H7: <i>Inter Firm Resources</i> berpengaruh Terhadap <i>Firm Performance</i> Dimediasi Oleh <i>Innovation</i> .	0,045	0,000	$H_0$ 7 ditolak $H_a$ 7 diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data Di Lapangan

#### 1. Analisis *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Innovation*.

##### Hipotesis 1: *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Innovation*.

Pengujian hipotesis satu yaitu untuk menguji *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Innovation*.

##### Pengujian Hipotesa

Hipotesis null ( $H_{01}$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

$H_{01}$ : Tidak terdapat pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Innovation*.

$H_{a1}$ : Terdapat pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Innovation*.

Pada pengujian hipotesis satu ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,320 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$ 1 ditolak  $H_a$ 1 diterima maka dapat diartikan bahwa terdapat

pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Innovation*. Sehingga hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Innovation* terbukti dan diterima.

## **2. Analisis *Inter-Firm Resources* berpengaruh terhadap *Innovation*.**

### **Hipotesis 2: pengaruh *Inter-Firm Resources* berpengaruh terhadap *Innovation*.**

Pengujian hipotesis dua yaitu untuk menguji pengaruh *Inter-Firm Resources* terhadap *Innovation*.

#### **Pengujian Hipotesa**

Hipotesis null ( $H_{02}$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_{a2}$ ) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho2: Tidak terdapat pengaruh *Inter-Firm Resources* terhadap *Innovation*.

Ha2: Terdapat pengaruh *Inter-Firm Resources* terhadap *Innovation*.

Pada pengujian hipotesis dua ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,130 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah Ho2 ditolak Ha2 diterima maka dapat diartikan bahwa *Inter-Firm Resources* berpengaruh terhadap *Innovation*, sehingga hipotesis kedua yaitu *Inter-Firm Resources* berpengaruh terhadap *Innovation* terbukti dan diterima.

## **3. Analisis *Innovation* berpengaruh terhadap *Firm Performance*.**

### **Hipotesis 3: *Innovation* berpengaruh terhadap *Firm Performance*.**

Pengujian hipotesis tiga yaitu untuk menguji *Innovation* berpengaruh terhadap *Firm Performance*.

#### **Pengujian Hipotesa**

Hipotesis null ( $H_{03}$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_{a3}$ ) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho3: Tidak terdapat pengaruh *Innovation* terhadap *Firm Performance*.

Ha3: Terdapat pengaruh *Innovation* terhadap *Firm Performance*.

Pada pengujian hipotesis tiga ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,350 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah Ho3 ditolak Ha3 diterima maka dapat diartikan bahwa *Innovation* berpengaruh terhadap *Firm Performance*, sehingga hipotesis ketiga yaitu *Innovation* berpengaruh terhadap *Firm Performance* terbukti dan diterima.

## **4. Analisis *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Firm Performance*.**

### **Hipotesis 4: *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Firm Performance*.**

Pengujian hipotesis empat yaitu untuk menguji *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Firm Performance*.

#### **Pengujian Hipotesa**

Hipotesis null ( $H_{04}$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_{a4}$ ) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho4: Tidak terdapat pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Firm Performance*.

Ha4: Terdapat pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Firm Performance*.

Pada pengujian hipotesis empat ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,210 dan nilai signifikan sebesar 0,012. Nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah Ho4 ditolak Ha4 diterima maka dapat diartikan bahwa *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Firm Performance*, sehingga hipotesis keempat yaitu *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Firm Performance* terbukti dan diterima.

## **5. Analisis *Inter Firm Resource* berpengaruh terhadap *Firm Performance*.**

### **Hipotesis 5: *Inter Firm Resource* berpengaruh terhadap *Firm Performance*.**

Pengujian hipotesis lima yaitu untuk menguji *Inter Firm Resource* berpengaruh terhadap *Firm Performance*.

#### **Pengujian Hipotesa**

Hipotesis null ( $H_{05}$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_{a5}$ ) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho5: Tidak terdapat pengaruh *Inter Firm Resource* terhadap *Firm Performance*.

Ha5: Terdapat pengaruh *Inter Firm Resource* terhadap *Firm Performance*.

Pada pengujian hipotesis lima ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,220 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah Ho5 ditolak Ha5 diterima maka dapat diartikan bahwa *Inter Firm Resource* berpengaruh terhadap *Firm Performance*, sehingga hipotesis kelima yaitu *Inter Firm Resource* berpengaruh terhadap *Firm Performance* terbukti dan diterima.

#### **6. Analisis *Organizational Learning* berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*.**

##### **Hipotesis 6: *Organizational Learning* berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*.**

Pengujian hipotesis enam yaitu untuk menguji *Organizational Learning* berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*.

##### **Pengujian Hipotesa**

Hipotesis null ( $H_{o6}$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_{a6}$ ) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho6: Tidak terdapat pengaruh *Organizational Learning* Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*.

Ha6: Terdapat pengaruh *Organizational Learning* Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*.

Pada pengujian hipotesis enam ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,112 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah Ho6 ditolak Ha6 diterima maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Human Resources* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga hipotesis keenam yaitu terdapat pengaruh *Human Resources* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan terbukti dan diterima.

#### **7. Analisis *Inter Firm Resources* berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*.**

##### **Hipotesis 7: *Inter Firm Resources* berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*.**

Pengujian hipotesis tujuh yaitu untuk menguji *Inter Firm Resources* berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*.

##### **Pengujian Hipotesa**

Hipotesis null ( $H_{o7}$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_{a7}$ ) yang akan diuji dirumuskan sebagai berikut:

Ho7: Tidak terdapat pengaruh *Inter Firm Resources* Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*.

Ha7: Terdapat pengaruh *Inter Firm Resources* Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*.

Pada pengujian hipotesis tujuh ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,045 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah Ho7 ditolak Ha7 diterima maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Inter Firm Resources* Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*, sehingga hipotesis ketujuh yaitu terdapat pengaruh *Inter Firm Resources* berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation* terbukti dan diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dalam bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada pengujian hipotesis satu ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,320 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$ 1 ditolak  $H_a$ 1 diterima maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Innovation*. Sehingga hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Innovation* terbukti dan diterima.
2. Pada pengujian hipotesis dua ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,130 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$ 2 ditolak  $H_a$ 2 diterima maka dapat diartikan bahwa *Inter-Firm Resources* berpengaruh terhadap *Innovation*, sehingga hipotesis kedua yaitu *Inter-Firm Resources* berpengaruh terhadap *Innovation* terbukti dan diterima.
3. Pada pengujian hipotesis tiga ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,350 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$ 3 ditolak  $H_a$ 3 diterima maka dapat diartikan bahwa *Innovation* berpengaruh terhadap *Firm Performance*, sehingga hipotesis ketiga yaitu *Innovation* berpengaruh terhadap *Firm Performance* terbukti dan diterima.
4. Pada pengujian hipotesis empat ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,210 dan nilai signifikan sebesar 0,012. Nilai signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$ 4 ditolak  $H_a$ 4 diterima maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Firm Performance*, sehingga hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh *Organizational Learning* terhadap *Firm Performance* terbukti dan diterima.
5. Pada pengujian hipotesis lima ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,220 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$ 5 ditolak  $H_a$ 5 diterima maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Inter Firm Resources* Terhadap *Firm Performance*, sehingga hipotesis lima yaitu terdapat pengaruh *Inter Firm Resources* berpengaruh Terhadap *Firm Performance* terbukti dan diterima..
6. Pada pengujian hipotesis enam ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,112 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$ 6 ditolak  $H_a$ 6 diterima maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Firm Performance* dimediasi oleh *Innovation*, sehingga hipotesis keenam yaitu terdapat pengaruh *Organizational Learning* berpengaruh terhadap *Firm Performance* dimediasi oleh *Innovation* terbukti dan diterima.
7. Pada pengujian hipotesis tujuh ditunjukkan dengan nilai estimate ( $\beta$ ) sebesar 0,045 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka keputusan yang diambil adalah  $H_0$ 7 ditolak  $H_a$ 7 diterima maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh *Inter Firm Resources* Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation*, sehingga hipotesis ketujuh yaitu terdapat pengaruh *Inter Firm Resources* berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dimediasi Oleh *Innovation* terbukti dan diterima..

## DAFTAR PUSTAKA

- Abor, J. (2005), "The Effects of Capital Structure on Profitability: An Empirical Analysis of Listed Firms in Ghana", *Journal of Risk Finance*, Vol. 6, pp. 438- 445.

- Agana, J.A., Mohammed, A.K., and Zamore, S. (2018), “International Transfer Pricing and Income Shifting in Developing Countries: Evidence from Ghana”, *International Journal of Emerging Markets*, Vol. 13 No.(5), pp. 1132-1153.
- Ahmad, N. and Abdul-Rahim, F. (2013), “Theoretical investigation on determinants of government-linked companies capital structure”, *Proceedings of 3rd Asia-Pasific Business Research Conference Kuala Lumpur*, pp. 1–14.
- Alcock J, Baum A, Colley N, Steiner E. (2013), “The Role of Financial Leverage in the Performance of Private Equity Real Estate Funds”, *SSRN Working Paper*.
- Bae, J., Kim, S. J., and Oh, H. (2017), “Taming polysemous signals: The role of marketing intensity on the relationship between financial leverage and firm performance”, *Review of Financial Economics*, Vol. 33 No.(1), pp. 29-40.
- Bansal, M., Ali, A. and Choudhary, B. (2021), “Real earnings management and stock returns: moderating role of cross-sectional effects”, *Asian Journal of Accounting Research*, Vol. 6 No. 3, pp. 266-280.
- Beer, S. and Loeprick, J. (2015), “Profit Shifting: Drivers Of Transfer (Mis)Pricing And The Potential Of Countermeasures”, *International Tax And Public Finance*, Vol.22, pp.426-451.
- Beer, Sebastian, Ruud A. de Mooij, and Li Liu, “International Corporate Tax Avoidance: A Review of the Channels, Magnitudes, and Blind Spots,” *CESifo Working Paper Series 7184*, CESifo Group Munich 2018.
- Chinaemerem, O. C. and Anthony, O. (2012), “Impact of Capital Structure on the Financial Performance of Nigerian Firms”, *Arabian Journal of Business and Management Review OMAN Chapter*, Vol. 1, No.12, pp 139-195.
- Cormier, D., Ledoux, M.J., Magnan, M. (2011), “The informational contribution of social and environmental disclosures for investors”, *Management Decision*, Vol.49 No.(8), pp. 1276-1304.
- Dalci, I. (2018), “Impact of financial leverage on profitability of listed manufacturing firms in China”, *Pacific Accounting Review*, Vol. 30 No. 4, pp. 410-432.
- Davies, R. B., Martin, J., Parenti, M., and Toubal, F. (2018), “Knocking on tax haven’s door: Multinational firms and transfer pricing”, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 100 No.(1), pp. 120-134.
- Ebaid, E.I. (2009), “The Impact of Capital-Structure Choice on Firm Performance: Empirical Evidence from Egypt”, *Journal of Risk Finance*, Vol. 10 No.(5), pp.477-487.
- Fan, Yun, Abhijit Barua, William M. Cready, and Wayne B. Thomas. (2010), “Managing earnings using classification shifting: Evidence from quarterly special items”, *The Accounting Review*, Vol. 85 No. (4), pp. 1303-1323.
- Hart, S. L. (1995), “A natural-resource-based view of the firm”, *Academy of Management Review*, Vol. 20, pp. 986-1014.
- Krishnan, V. S., and R. C.Moyer. (1997), “Performance, Capital Structure and Home Country: An Analysis of Asian Corporations”, *Global Finance Journal*, Vol.8, pp.129–143.
- Kusuma, Hadri. 2017. “Drivers of the Intensity of Transfer Pricing : An Indonesian Evidence.” (April):1–15.
- Majumdar, S.K. and Chhibber, P. (1999), “Capital structure and performance: Evidence from a transition economy on an aspect of corporate governance”, *Public Choice*, Vol. 98 No.(3-4), pp. 287-305.
- Marques, M. and Pinho, C. (2016), “Is transfer pricing strictness deterring profit”, *Accounting and Business Research*, doi:http://dx.doi.org/10.1080/00014788.2015.1135782.

- Mishra, S. and Modi, S. B. (2013), “Positive and Negative Corporate Social Responsibility, Financial Leverage, and Idiosyncratic Risk”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 117 No.(2), pp. 431-448.
- Medioli, A., Azzali, S. and Mazza, T. (2020), “Ownership-motivated income shifting: evidence from European Multinational Groups”, *Management Decision*, Vol. 58 No. 12, pp. 2621-2637.
- Mumtaz, R., Rauf, S.A., and Noreen, U. (2013), “Capital Structure and Financial Performance: Evidence from Pakistan (Kse 100 Index)”, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Vol 3 No.4 : 113-119.
- Muritala, T. (2012), “An empirical analysis of capital structure on firms’ performance in nigeria”, *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol. 1 No. 5, pp. 116-124.
- Noh, M., D. Moon, D. and Parte, L. (2017), “Earnings Management Using Income Classification Shifting – evidence from the IFRS adoption period”, *International Journal of Accounting & Information Management*, Vol. 25 No. 3, pp.333-355.
- Oke, O. S. and Afolabi, B. (2011), “Capital structure and industrial performance in Nigeria”, *International Business and Management*, Vol. 2 No.(1), pp. 100-106.
- Phillips, P. A., and Sipahioglu, M. A. (2004), “Performance Implications of Capital Structure: Evidence from Quoted UK Organisations with Hotel Interests”, *The Service Industries Journal*, Vol. 24 No.(5), pp. 31-51.
- Pratheepkanth, P. (2011), “Capital structure and financial performance: Evidence from selected business companies In Colombo stock exchange Sri Lanka”, *Journal of Arts, Science & Commerce*, pp.171-183.
- Rehman, S. (2013), “Relationship between financial leverage and financial performance: empirical evidence of listed sugar companies of Pakistan”, *Global Journal of Management And Business Research*, Vol. 13 No. 8. pp. 33-40.
- Siu, D. T. L. and Faff, R. W. (2013), “Management of Core Earnings using Classification Shifting around Seasoned Equity Offerings”, *Working Paper*, SSRN.
- Smolarski, J., Wilner, N. and Vega, J (2019), “Dynamic Transfer Pricing Under Conditions of Uncertainty. The Use of Real Options”, *Journal Of Accounting And Organizational Change*, Vol 15, No. 4, pp. 535-556.
- Teece, D.J., Pisano, G. and Shuen, A. (1997), “Dynamic capabilities and strategic management”, *Strategic Management Journal*, Vol. 18 No. 7, pp. 509-533.
- Vithessonthi, C. and Tongurai, J. (2014), “The effect of leverage on performance: domestically-oriented vs internationally-oriented firms. Internationally-oriented firms”, Working Paper No. 2396753, available at: [www.ssrn.com](http://www.ssrn.com) (accessed 9 February 2014).
- [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id).