

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KEPEMIMPINAN, DAN  
INOVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN ETIKA  
KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*.**

**(STUDI PADA BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**MEIKA PURWONINGSIH  
NIM:15820142**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2018**

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KEPEMIMPINAN, DAN  
INOVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN ETIKA  
KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*.**

**(STUDI PADA BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**MEIKA PURWONINGSIH  
NIM:15820142**

**DOSEN PEMBIMBING:  
FARID HIDAYAT, SH., M.S.I.  
NIP. 19810726 201503 1 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2018**



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3094 /Un.02/DEB/PP.00.09/11/2018

Tugas Akhir dengan judul: “Pengaruh *Knowledge Management*, Kepemimpinan, dan Inovasi dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Meika Purwoningsih  
Nomor Induk Mahasiswa : 15820142  
Telah diujikan pada : Senin, 19 November 2018  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Farid Hidavat., S.H., M.Si.  
NIP. 19810726 201503 1 002

Penguji I

Dian Nurivah Solissa. S.H.I., M.Si.  
NIP. 19840216 200912 2 004

Penguji II

Janha Fajadis, S.H.I., M.A.  
NIP. 19840523 201011 1 008

Yogyakarta, 21 November 2018

UIN Sunan Kalijaga  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
DEKAN



Dr. H. Syaifiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.  
NIP. 19670518 199703 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Meika Purwoningsih

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Meika Purwoningsih  
NIM : 15820142  
Judul Skripsi : “ Pengaruh *Knowledge Management*, Kepemimpinandan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta) “

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 13 November 2018  
Pembimbing

**Farid Hidayat, SH., M.S.I.**  
NIP. 19810726 201503 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Meika Purwoningsih

NIM : 15820142

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Berjudul **“Pengaruh *Knowledge Management*, Kepemimpinan, dan Inovasi terhadap Kinerja Organisasi dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating. ( Studi Kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 13 November 2018

Penyusun



Meika Purwoningsih

NIM: 15820142

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Meika Purwoningsih  
NIM : 15820142  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KEPEMIMPINAN, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT KANTOR CABANG YOGYAKARTA)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 21 November 2018

Yang menyatakan

(Meika Purwoningsih)

## MOTTO

**”skripsi yang baik adalah skripsi yang SELESAI”**



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk keluargaku khususnya kedua orang tua yang telah mendorong dengan sekuat tenaga agar dapat menyelesaikan tugas akhir ini dan doa yang selalu mengiringi setiap langkah dalam mengerjakan tugas akhir sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.





## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śā'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	Zet (dengan titik di bawah)

ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. *Ta' Marbuttah*

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
قَاء	Ditulis	<i>'illah</i>
لَوْلَا أَمْرُ كِتَابِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	ditulis	U
فعل	Fathah	ditulis	<i>Fa'ala</i>
ركذ	Kasrah	ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهليًا	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فرضو	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

**G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang  
Dipisahkan dengan Apostrof**

هتأأ	Ditulis	<i>a'antum</i>
دعأت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

**H. Kata Sandang Alif + Lam**

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

رقانآ	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
قالبباس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

المسلاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
اسمئلا	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

**H. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat**

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang tidak pernah melakukan kesalahan dan kekhilafan dalam mengguyurkan limpahan nikmat kepada penulis, baik nikmat sehat maupun nikmat sempat, untuk menyelesaikan laporan tugas akhir skripsi ini dengan lancar. Shalawat beriringan salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda alam kita, sang revolusioner Islam, yakni *habibina wa maulana* Muhammad SAW. Tanpanya, penulis tidak akan mampu memiliki contoh nyata yang mampu dijadikan penyemangat dalam segala aktifitasnya. Semoga nilai-nilai yang diajarkan oleh beliau senantiasa terpatri dalam diri dan benak penulis. Sehingga mampu mewujudkan teladan yang nyata bagi masyarakat.

Penyusunan laporan ini takkan mungkin dapat dicapai oleh penulis secara individu. Sebagai makhluk sosial, dan sebagai penerap ilmu sosial, penulis berterima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu demi tersusunnya laporan ini. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi Ph.D., selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta;
2. Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;
3. Bapak Joko Setyono SE, M.Si., selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Farid Hidayat S.H., M.S.I., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses kuliah hingga akhir semester, dan sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah memberi bimbingan, motivasi, dan ilmu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan;
5. Bapak/Ibu selaku penguji sekaligus menjadi konsultan akhir skripsi yang memberi bimbingan, motivasi, dan ilmu sehingga skripsi ini dapat selesai;

6. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf dan karyawan Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam;
7. Ibu dan Ayah, selaku orang tua terbaik dan motivator terhebat bagi saya serta saudara perempuan saya yang selalu mendukung lahir dan batin, dari awal perjalanan saya kuliah sampai skripsi ini terselesaikan;
8. Teman-teman seperjuangan PS 2015 yang telah susah dan senang bersama-sama dalam meraih gelar sarjana ekonomi bersama;
9. Ririn, Rifka, Kuni, Selly, Zahroh, Sita, Wigati, June, dan Risda selaku motivator yang telah memberikan semangat kepada saya tiada henti serta selalu ada ketika saya membutuhkan kritik dan saran yang membangun;
10. Terakhir untuk *partner* saya Hendriyan Rayhan yang selalu menjadi semangat terbesar saya dalam menyelesaikan skripsi ini, serta kepada semua orang yang tidak disebutkan namun telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Di samping itu, penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga penulis memohon kritik dan saran dari pembaca dan penguji guna menjadi bahan yang membangun bagi kemampuan analisis maupun menulis dari penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik sebagai referensi maupun sebagai perbaikan bagi laporan lain.

Yogyakarta, 13 November 2018

Hormat Saya,

Meika Purwoningsih

NIM. 15820142

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xx</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>12</b>
A. Telaah Pustaka .....	12
B. Landasan Teori .....	14
1. Konsep Kinerja Organisasi .....	14
2. Konsep <i>Knowledge Management</i> .....	23
3. Konsep Kepemimpinan .....	30
4. Konsep Inovasi .....	38
5. Konsep Etika Kerja Islam .....	45
C. Kerangka Pemikiran .....	52
D. Pengembangan Hipotesis .....	53
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b> .....	<b>58</b>
A. Jenis Penelitian .....	58
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	58
C. Populasi dan Sampel .....	60
D. Teknik Pengumpulan dan Sumber Data .....	61
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	62
F. Teknik Analisis Data .....	67
1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	67
2. Uji Asumsi Klasik .....	68
3. Analisis Regresi dengan Variabel <i>Moderating</i> .....	69
4. Uji Hipotesis .....	71

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>73</b>
A. Gambaran Responden .....	73
B. Analisis Data dan Pembahasan .....	78
1. Uji Validitas .....	77
2. Uji Reliabilitas .....	78
3. Uji Asumsi Klasik .....	79
C. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis .....	84
1. Pengujian Persamaan tanpa Moderasi .....	85
2. Pengujian Persamaan dengan Moderasi .....	96
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>114</b>
A. Kesimpulan .....	114
B. Keterbatasan .....	115
C. Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>117</b>
<b>LAMPIRAN</b>	





## DAFTAR TABEL

Tabel Perkembangan Total Aset Perbankan Syariah .....	1
Tabel Skala Likert Kuesioner .....	61
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....	74
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	75
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	76
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas .....	77
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	79
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Normalitas tanpa Moderasi .....	79
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Normalitas dengan Moderasi .....	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas tanpa Moderasi .....	80
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas dengan Moderasi .....	81
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi tanpa Moderasi .....	85
Tabel 4.12 Hasil Uji R <sup>2</sup> tanpa Moderasi .....	87
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikansi Simultan F tanpa Moderasi .....	88
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial t tanpa Moderasi .....	89
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi dengan Moderasi .....	96
Tabel 4.16 Hasil Uji R <sup>2</sup> dengan Moderasi .....	101
Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikansi Simultan F dengan Moderasi .....	102
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial t dengan Moderasi .....	103

## DAFTAR GAMBAR

Grafik Rasio Kecukupan Modal Bank Muamalat .....	6
Gambar Kerangka Pemikiran Teoritis .....	53
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas tanpa Moderasi .....	83
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Moderasi .....	84



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Gambaran Umum Bank Muamalat .....	121
Lampiran 2 : Daftar Kuesioner .....	134
Lampiran 3 : Data Responden .....	140
Lampiran 4 : Data Input SPSS .....	142
Lampiran 5 : Hasil Pengujian Validitas .....	144
Lampiran 6 : Hasil Pengujian Reliabilitas .....	149
Lampiran 7 : Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....	150
Lampiran 8 : Hasil Pengujian Regresi tanpa Moderasi .....	154
Lampiran 9 : Hasil Pengujian Regresi dengan Moderasi .....	156
Lampiran 10 : Hasil Pengujian Hipotesis tanpa Moderasi .....	156
Lampiran 11 : Hasil Pengujian Hipotesis dengan Moderasi .....	157
Lampiran 12 : Surat Bukti Penelitian .....	162
Lampiran 13 : Dokumentasi .....	163
Lampiran 14 : Biodata Diri .....	164



## ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerjasama anggota untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja organisasi terkait dengan SDM yang erat hubungannya dengan *knowledge management*, pengelolaan manajemen pengetahuan yang baik akan berdampak pada munculnya ide baru yang selanjutnya diarahkan menjadi sebuah inovasi. Perbaikan kinerja organisasi juga membutuhkan kepemimpinan yang dapat mengerahkan pengetahuan dan mengarahkan inovasi untuk pencapaian tujuan secara optimal. Selain itu, penerapan etika kerja Islam berdampak pada peningkatan kinerja organisasi dikarenakan bekerja dijadikan sebagai parameter bagi pahala dan siksa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda dengan variabel moderasi /MRA (*Moderated Analysis Regression*). Objek penelitian adalah Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa *knowledge management* dengan nilai signifikansi 0,162 terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi, kepemimpinan dengan nilai signifikansi 0,002 terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi dan inovasi dengan nilai signifikansi 0,033 juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Selanjutnya, hasil pengujian interaksi antara variabel independen dan variabel moderating menunjukkan hasil pengujian  $X_1X_4$  dan  $X_2X_4$  dengan signifikansi 0,055 dan 0,547 membuktikan etika kerja Islam tidak mampu memoderasi variabel *knowledge management* terhadap kinerja organisasi. Namun, hasil pengujian  $X_2X_4$  dengan signifikansi 0,006 membuktikan etika kerja Islam mampu memoderasi variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

Kata kunci : kinerja organisasi, *knowledge management*, kepemimpinan, inovasi, etika kerja Islam, *moderating*.

## ABSTRACT

*Performance is the result of member cooperation to realize organizational goals. Organizational performance related to HR that is closely related to knowledge management, good management of knowledge management will have an impact on the emergence of new ideas which are then directed to become an innovation. Improving organizational performance also requires leadership that can mobilize knowledge and direct innovation to achieve goals optimally. In addition, the application of Islamic work ethics has an impact on improving organizational performance because work is used as a parameter for reward and punishment. The method used in this study is multiple linear analysis with moderating variable / MRA ( Moderated Analysis Regression ). The object of research is Bank Muamalat Yogyakarta Branch Office.*

*Partial testing results show that knowledge management with a significance value of 0.162 is proven to have no influence on organizational performance, leadership with a significance value of 0.002 proved to have a positive influence on organizational performance and innovation with a significance value of 0.033 also proved to have a positive influence on organizational performance. Furthermore, the results of testing the interaction between independent variables and moderating variables show the results of testing X 1 X 4 and X 2 X 4 with a significance of 0.055 and 0.547 proving that Islamic work ethics are not able to moderate the knowledge management variable on organizational performance. However, the results of testing X2 X 4 with a significance of 0.006 proving Islamic work ethics is able to moderate leadership variables on organizational performance.*

*Keywords: organizational performance, knowledge management, leadership, innovation, Islamic work ethics, moderating.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Jokowi memiliki impian Indonesia menjadi pusat keuangan syariah terbesar di dunia.<sup>1</sup> Impian tersebut beralasan karena Indonesia merupakan negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia. Akan tetapi impian tersebut dirasa masih jauh. Melihat pangsa pasar (*market share*) perbankan syariah yang merupakan salah satu tulang punggung industri keuangan syariah selama ini tak banyak bergerak. Berdasarkan data dan statistik publikasi Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada Juli 2018 tercatat total aset perbankan syariah baru mencapai Rp431,427 triliun atau sekitar 5,97 persen dari total aset perbankan secara nasional yaitu Rp7,594,991 triliun.<sup>2</sup>

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Total Aset Perbankan Syariah**  
**(dalam triliun)**

Indikator	2017	2018	
		Januari	Juli
Bank Umum Syariah			
- Total Aset	288.027	285.397	292.197
Unit Usaha Syariah			
- Total Aset	136.154	128.789	139.230
Total Aset BUS dan UUS	424.181	414.185	431.427

Sumber: telah diolah kembali berdasarkan data OJK, 2018.

<sup>1</sup> Agustiyani. (2018). "Bank Muamalat dan Mimpi Jokowi bagi Industri Keuangan Syariah". <https://www.cnnindonesia.com> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB.

<sup>2</sup> Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2018). "Data dan Statistik Perbankan Syariah". <https://www.ojk.go.id> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB.

Tabel 1.2

**Perkembangan Total Aset Perbankan Nasional  
(dalam triliun)**

Indikator		2017	2018	
			Januari	Juli
Bank Umum				
-	Total Aset	7.099.609	7.020.932	7.302.795
Bank Umum Syariah				
-	Total Aset	288.026	285.397	292.197
Total Aset		7.387.635	7.306.329	7.594.991

Sumber: telah diolah kembali berdasarkan data OJK, 2018.

Pangsa pasar (*market share*) perbankan syariah tersebut sebenarnya sudah meningkat jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang hanya mencapai 5,5 persen. Walau jika dibandingkan dengan negara muslim lainnya Indonesia masih tertinggal jauh, seperti Malaysia yang telah mencapai persentase pangsa pasar (*market share*) sebesar 20 persen, bahkan Arab Saudi sudah mencatat angka sampai 50 persen.<sup>3</sup> Namun, biang dari peningkatan pangsa pasar perbankan syariah di Indonesia adalah konversi BPD Aceh dari konvensional menjadi syariah.<sup>4</sup> Artinya, kenaikan pangsa pasar (*market share*) perbankan syariah bukanlah disebabkan oleh kinerja organisasi perbankan syariah itu sendiri.

Ketertinggalan perbankan syariah tersebut disebabkan oleh lambatnya peningkatan aset perbankan syariah, hal tersebut mengindikasikan bahwa perbankan syariah Indonesia belum cukup memiliki kinerja organisasi yang baik sehingga belum mampu menaikkan aset perbankan syariah secara signifikan. Selain itu, ketertinggalan tersebut juga menjadi indikasi perbankan syariah belum

<sup>3</sup> Situmorang, Anggun P. (2017). "Ini Penyebab Perbankan Syariah RI Tertinggal dari <http://m.merdeka.com> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB.

<sup>4</sup> Nugroho, Ari. (2017). "Setahun Bank Aceh Setelah Konversi". Malaysia". <http://www.bankaceh.co.id> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB.

memiliki daya saing yang cukup di dunia perbankan. Pada dasarnya perusahaan yang mampu bersaing adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. SDM berkualitas akan meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan hasil totalitas kerja yang dicapai oleh anggota organisasi dan tingkat kesuksesan kinerja organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2009: 7). Untuk mewujudkan tujuan tersebut organisasi bergantung pada kinerja individu atau dapat dikatakan kinerja individu memberikan kekuatan bagi peningkatan kinerja sebuah organisasi.

Karyawan merupakan perencana, pelaksana, dan pengambil keputusan dalam mewujudkan tujuan organisasi, itu merupakan sifat dasar karyawan sebagai individu yang selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi. Namun, masalah yang sering terjadi dalam organisasi adalah ketidaktahuan karyawan tentang hakikat sebenarnya sebuah tujuan organisasi (Suwanto, 2011: 16). Maka dari itu, pembahasan penelitian ini menjadi penting karena hasil pembahasan akan mengungkapkan pengaruh beberapa faktor dalam sebuah kinerja organisasi. Dimana faktor tersebut akan diuji pengaruhnya pada pencapaian kinerja organisasi yang optimal, sehingga organisasi akan dapat selalu dihadapkan pada permasalahan yang terkait dengan kinerja organisasi. Untuk mencapai kinerja organisasi optimal maka faktor yang harus dimaksimalkan dalam kegiatan organisasi adalah faktor internal.

Faktor internal dalam sebuah organisasi yang sangat diperlukan yaitu adanya *knowledge management* yang harus dimiliki oleh setiap sumber daya



manusia dalam organisasi. Pengelolaan *knowledge management* dengan mengoptimalkan proses penciptaan, komunikasi, dan aplikasi semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, dimana akan menciptakan *bussiness value* dan menghasilkan keunggulan kompetitif berkesinambungan bagi sebuah organisasi (Tobing, 2007: 23).

Penilaian *knowledge management* yang dimiliki anggota organisasi dapat menentukan kinerja seorang anggota yang selanjutnya akan menentukan kinerja sebuah organisasi. Maka dari itu, *knowledge management* menjadi modal yang sangat menentukan bagi perkembangan kinerja organisasi. Penelitian Prihatini dkk. (2012) mengungkapkan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Dalam membangun sebuah kinerja organisasi yang optimal maka diperlukan sebuah sistem yang baik dan canggih, untuk terwujudnya sistem tersebut diperlukan model kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan adalah ilmu tentang cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain atau anggota agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja pimpinan (Fahmi, 2011: 15).

Dalam penelitian Brahmasari (2009) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Namun, penelitian Suci (2017) menunjukkan hasil bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fahmi (2011) mengungkapkan pendapat bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja

karyawan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Adanya perbedaan hasil penelitian dan ketidaksesuaian penelitian tersebut membuat penulis tertarik menguji kembali variabel kepemimpinan.

Pada penelitian terdahulu yang ditulis Huang dkk. (2016) dinyatakan hasil bahwa inovasi memiliki efek positif terhadap kinerja organisasi. Inovasi merupakan proses membuat perubahan baik besar atau kecil, secara langsung atau bertahap, untuk memproduksi, memproses, dan melayani di mana hasilnya berkontribusi menambah pengetahuan baru dan menambah nilai bagi pelanggan (O'Sullivan dan Dooley, 2010: 5). Hubungan inovasi dan kinerja organisasi mempengaruhi mitra untuk lebih cenderung melakukan sumber daya manajerial dalam hal waktu dan upaya untuk hubungan antar perusahaan.

Aktivitas perbankan syariah dikenal dengan nuansa Islami, maka sudah seharusnya pegawainya yang mayoritas beragama Islam juga bertindak menggunakan etika kerja Islam. Menurut Yousef (2000) etika kerja Islam berorientasi pada penyelamatan individu di dunia dan akhirat berdasarkan pedoman agama. Maka dari itu, dalam bekerja ada etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya sehingga dapat dikatakan bekerja merupakan parameter bagi pahala dan siksa. Dalam penelitian Abbasi (2012) menyatakan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja organisasi.

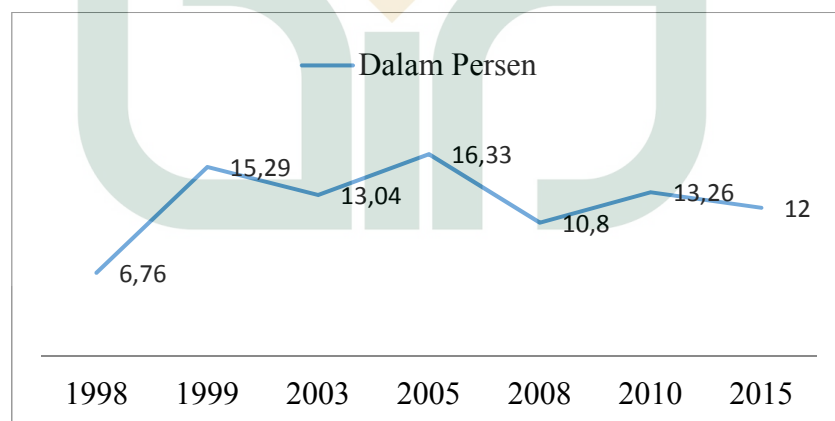
Konsep etika kerja Islam bersumber dari Alqur'an dan Sunnah. Alqur'an melawan hal-hal seperti bermalasan, membuang waktu, menganggur dan terlibat dalam kegiatan yang tidak bermanfaat atau tidak produktif. Nabi Muhammad

S.A.W juga pernah mengatakan bahwa tidak ada makanan yang lebih baik daripada yang dia makan dari pekerjaannya (Yousef, 2000: 248). Maka dari itu penulis memutuskan dalam penelitian ini variabel etika kerja Islam dijadikan sebagai variabel *moderating* karena keberadaannya yang dapat memperkuat atau memperlemah kinerja.

Berdirinya Bank Muamalat menandai dimulainya perbankan syariah di Indonesia. Bank Muamalat memulai bisnis perbankan dengan modal awal Rp106 miliar.<sup>5</sup> Namun, terjadinya krisis 1998 turut memukul Bank Muamalat. Selama tahun 1998 hingga 2015 rasio kecukupan modal (CAR) Bank Muamalat mengalami ketidakstabilan atau naik turun. Selama periode tersebut Bank Muamalat berusaha menambah investasi modal dengan cara menyelenggarakan *rights issue*, sehingga terciptalah beberapa pemegang saham baru.

#### Grafik

##### Rasio Kecukupan Modal Bank Muamalat



Sumber: telah diolah kembali berdasarkan data CNN Indonesia, 2011.

<sup>5</sup> Yahsyi, Asfahan. (2018). "Ikhtiar Bank Muamalat Lolos dari Krisis ke Krisis". <https://www.cnnindonesia.com> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB.

Pada tahun 2017 Bank Muamalat kembali secara resmi mengumumkan rencana penambahan modal melalui *rights issue*. PT. Minna Padi Investama Sekuritas Tbk. semula menjadi pembeli siaga dan sudah menandatangani perjanjian jual beli bersyarat dengan Bank Muamalat serta menyetorkan dana Rp1,7 triliun. Namun, hingga batas waktu pada 31 Desember 2017, *rights issue* tak juga direalisasikan.<sup>6</sup> Hingga tahun 2018 Bank Muamalat masih mencari investor baru untuk menambah permodalan.

Berdasarkan data yang telah penulis paparkan diatas, tergambar jelas ikhtiar Bank Muamalat setelah dua kali diterjang krisis keuangan, Bank Muamalat tetap bertahan meski beberapa kali terkendala permodalan. Bertahannya Bank Muamalat tersebut tentunya dipengaruhi oleh faktor kinerja organisasi Bank Muamalat itu sendiri. Berdasarkan hal itulah peneliti merasa tertarik untuk menjadikan Bank Muamalat sebagai objek penelitian dan pada penelitian ini peneliti mengambil studi kasus di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta. Pengambilan studi kasus di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta dikarenakan kantor tersebut merupakan kantor pusat dari seluruh kantor Bank Muamalat di Yogyakarta sehingga objek cukup representatif untuk mengeneralisir kesimpulan dari hasil penelitian ini.

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KEPEMIMPINAN, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*”**

---

<sup>6</sup> Priyombodo. (2018). “Minna Padi Batal Akuisi Bank Muamalat”. <https://ekonom.kompas.com> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB.

## **(STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT KANTOR CABANG YOGYAKARTA)’’.**

### **B. Rumusan Masalah**

Dari penjelasan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *knowledge management* terhadap kinerja organisasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja organisasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh inovasi terhadap kinerja organisasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
4. Apakah etika kerja Islam dapat memoderasi *knowledge management* terhadap kinerja organisasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
5. Apakah etika kerja Islam dapat memoderasi kepemimpinan terhadap kinerja organisasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
6. Apakah etika kerja Islam dapat memoderasi inovasi terhadap kinerja organisasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor *knowledge management* terhadap kinerja organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor ke kepemimpinan terhadap kinerja organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor inovasi terhadap kinerja organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh etika kerja Islam dalam memoderasi hubungan *knowledge management* terhadap kinerja organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.
5. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh etika kerja Islam dalam memoderasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.
6. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh etika kerja Islam dalam memoderasi hubungan inovasi terhadap kinerja organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kualitas kinerja organisasi.

2. Hasil penelitian ini mampu menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi bidang manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman organisasi khususnya tentang kinerja organisasi.
3. Hasil penelitian dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi perusahaan lokasi penelitian dalam pengambilan keputusan terkait masalah kinerja organisasi ataupun masalah terkait lainnya.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini peneliti membagi menjadi beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan yang menjadi acuan untuk menyusun landasan teori, metodologi penelitian, serta analisis data dan pengujian hipotesis.

#### **BAB II            LANDASAN TEORI**

Pada bab ini peneliti membagi menjadi beberapa sub bab, yaitu telaah pustaka, landasan teori, kerangka teori, dan pengembangan hipotesis. Landasan teori dijadikan pedoman untuk menentukan metode penelitian yang dilakukan.

**BAB II            METODELOGI PENELITIAN**

Pada bab ini bahasan yang dimuat peneliti adalah tentang metode penelitian dan variabel penelitian yang hasilnya akan dianalisis dan dibahas pada bab empat.

**BAB IV            HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini peneliti membahas hasil analisa data (analisis deskriptif dan kuantitatif) dan pengujian data yang terdiri dari uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas), dan uji hipotesis yang meliputi uji koefisien determinasi, statistik F, dan uji t. Variabel *moderating* akan diuji menggunakan MRA (*Moderating Regression Analysis*).

**BAB V            PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh bab sebelumnya, saran untuk peneliti selanjutnya, dan dilengkapi dengan daftar pustaka.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi sebelum ada variabel moderasi menunjukkan nilai sebesar 54,9 persen. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 54,9 persen perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja organisasi dipengaruhi oleh model penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 45,1 persen dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model. Selanjutnya hasil setelah koefisien determinasi setelah ada variabel moderasi menunjukkan peningkatan yaitu sebesar 68,7 persen. Dapat ditarik kesimpulan setelah adanya variabel moderasi pengaruh variabel independen terhadap dependen dalam penelitian ini semakin kuat.

Terdapat enam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan dua model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, regresi linier berganda dan regresi linear berganda dengan variabel moderasi. Dari hasil analisis data dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *knowledge management* terhadap kinerja organisasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta, dengan demikian hipotesis pertama **tidak terbukti**.
- b. Terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja organisasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta, dengan demikian hipotesis kedua **terbukti**.

- c. Terdapat pengaruh yang positif antara inovasi terhadap kinerja organisasi di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta, dengan demikian hipotesis kedua **terbukti**.
- d. Pada hubungan antara variabel *knowledge management* terhadap kinerja organisasi, variabel etika kerja Islam **tidak terbukti** sebagai variabel pemoderasi.
- e. Pada hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, variabel etika kerja Islam **terbukti** sebagai variabel pemoderasi.
- f. Pada hubungan antara variabel Inovasi terhadap kinerja organisasi, variabel etika kerja Islam **tidak terbukti** sebagai variabel pemoderasi.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain:

- a. Penelitian ini hanya menggunakan metode survei melalui kuesioner dan tidak melakukan wawancara secara mendalam. Peneliti juga tidak terlibat langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis yang diperkuat dengan data penelitian terdahulu.
- b. Pengukuran variabel kinerja hanya berdasarkan pada penilaian diri sendiri (*self-rating scale*) sehingga memungkinkan para responden

mengukur kinerja mereka lebih rendah atau lebih tinggi dari yang seharusnya, untuk itu terjadinya bias dapat saja dimungkinkan.

### **C. Saran**

Memperhatikan adanya beberapa keterbatasan seperti yang telah disampaikan maka bagi penelitian selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini:

- a. Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Dukungan dari manajer sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dukungan lebih yang diberikan oleh manajer dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan karyawan diberi tanggungjawab lebih sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik.
- b. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah metode pencarian data seperti wawancara atau pengamatan langsung, guna memperoleh hasil yang lebih mendalam. Serta, melakukan penyempurnaan kuesioner ini, dan melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner. Hal ini dikarenakan sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini yang tidak kembali dikarenakan para calon responden tidak punya cukup waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A., Mir, G., & Hussain, M. (2012). *Islamic Work Ethics: How it Affects Organizational Learning, Innovation and Performance*.
- Abdullah, Ma'ruf. (2012). *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdurrahaman, Muslim. (1995). *Islam Tranformatif*. Jakarta: Pustaka Firdaus.
- Abi Sujak. (1990). *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. (2006). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Histories dan kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Agustiyani. (2018). *Bank Muamalat dan Mimpi Jokowi bagi Industri Keuangan Syariah*. (<https://www.cnnindonesia.com> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB).
- Al-Arimi, A. A., Masrom, M., & Mahmood, N. H. N. (2016). *The Moderating Effect of Islamic Work Ethics on The Relatonship Between Knowledge Management Capabilities and Organizational performance at The Privat Higher Education Institution in Oman*. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 94(2).
- Bateman, Thomas S dan Snell, Scott A. (2004). *Management : The New Competitive Landscape. Sixth Edition*. New York: McGraw Hill.
- Bateman, Thomas S dan Snell, Scott A. (2008). *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- BPKP. (2000). *Pengukuran Kinerja Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah*. Jakarta: BPKP.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). *Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Chaizi, Nasucha. (2004). *Reformasi Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Damodar N. Gujarati and Dawn C. Porter. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Daff, Richard L. (2010). *Era Baru Manajemen, Edisi 9, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhewanto, Wawan et, al. (2014). *Manajemen Inovasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Djakfar, Muhammad. (2008). *Etika Bisnis Islam: Tataran Teoritis dan Praktis*. Malang: UIN Malang Press.
- Effendy, Mochtar. (1986). *Manajemen Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta: Bhratara Karya Aksara.
- Ellitan, L., & Anatan, L. (2009). *Manajemen Inovasi Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, Vancevich, Donell. (1998). *Organisasi dan Manajemen, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Griffin, (2004). *Manajemen, Terjemahan Gina Gania*. Jakarta: Erlangga.
- Harahap, P. (2013). *Analisis Pengaruh Citra Lembaga, Kualitas Pelayanan, Dan Kedekatan Emosional terhadap Loyalitas Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Mitra Pembiayaan Produktif BMT Beringharjo)*. Skripsi, Fakultas Ekonom dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Natemeyer, W. E. (1979). *Situational leadership, perception, and the impact of power*. *Group & Organization Studies*, 4(4), 418-428.

- Huang, K. E., Wu, J. H., Lu, S. Y., & Lin, Y. C. (2016). *Innovation and technology creation effects on organizational performance*. *Journal of Business Research*, 69(6), 2187-2192.
- Indrianto, Nur, Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Ismawanti, E. (2008). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pemasaran dengan Faktor Lingkungan Sebagai Variabel Moderat (Studi pada Industri Kerajinan Batik di Pekalongan)*. Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Jamil, Alwiyah. (2007). *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. Tesis Sarjana. Universitas Diponegoro Semarang.
- Kaplan, R. S., dan D. P. Norton. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.
- Kerlinger. (2008). *Rancangan Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mahsun. (2013). *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan, Strategi, Metode, dan Tekniknya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malaviya, P dan Subhash Wadhwa. (2005). *Innovation management in organizational in organization context: an empirical study*. *Global Journal of flexible system management*. Vol.6 Hal: 1-14.
- Muhammad. 2002. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mulyadi dan Setyawan, Johny. (2001). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasr, Sayyid Husai. (1990). *Pandangan Islam Tentang Etos Kerja, Terj.Nu'man*. Jakarta: Bulan Bintang.
- Nawawi, Hadari. (2001). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Nugroho, Ari. (2017). *Setahun Bank Aceh Setelah Konversi*. (<http://www.bankaceh.co.id> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB).
- OJK. (2018). *Data dan Statistik Perbankan Syariah*. (<https://www.ojk.go.id> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB).
- O'Sullivan, D., & Dooley, L. (2010). *Collaborative innovation for the management of information technology resources*. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 1(1), 16-30.
- Panyaruwe. (2011). *Karena Pemimpin adalah Pengaruh*. (<http://sosbud.kompasiana.com/2011/02/25/> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB).
- 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).
- Purwanto, Djoko. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Prihatini, T., Riwayati, H. E., & Cahyadi, M. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Bogor)*.
- Poerwadarminta, WJS. (1986). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Priyombodo. (2018). *Minna Padi Batal Akusisi Bank Muamalat*. (<https://ekonomi.kompas.com> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB).
- Rahayuningsih, S., & Yuniarto, A. (2015). *Analisis Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang: *Proceeding Fakultas Ekonomi*.
- Ratnawati. (2002). *Mengukur Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan* No. 043.
- Rivai, Veithzal dkk. (2011). *Corporate Performance Management dari Teori ke Praktek*. Bogor: Ghalia Industri.

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rofiqi, Adib. (2017). *Pengaruh Islamic Work Ethic terhadap Job Satisfaction, Knowledge Sharing Behaviors dan Innovation Capability pada Karyawan perusahaan Penyelenggara Ibadah Umroh di DIY*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Skripsi Fakultas Dakwah.
- Shihab, M. Quraish. (2000). *Secercah Cahaya Ilahi Hidup Bersama Alqur'an*. Bandung: PT Mizan Pustaka.
- Sangkala, (2007). *Knowledge Management*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saraswati, A., & Widiartanto, W. (2016). *Pengaruh Implementasi Knowledge Management terhadap Kinerja Organisasi melalui Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada UMKM Industri Kreatif Digital di Kota Semarang)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 359-373.
- Sastrahidayat, Rochdjatun Ika. (2009). *Membangun Etos Kerja dan Logika Berfikir Islami cet.ke-1*. Malang: UIN Malang Press.
- Sartika, D. (2015). *Inovasi Organisasi dan Kinerja Organisasi: Studi Kasus pada Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara*. *Jurnal Borneo Administrator*, 11(2).
- Sekaran, Uma. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiarso, Bambang, Nazir H.T., Hendro S. (2012). *Penerapan Knowledge Management Pada Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sintaasih, D. K., Nimran, U., & Sudarma, M. (2011). *Knowledge Management dan Peran Strategic Partner SDM: Pengaruhnya Terhadap Perencanaan Strategik dan Kinerja Organisasi (Studi pada Rumah Sakit di Bali)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 17-31.
- Situmorang, Anggun P. (2017). *Ini Penyebab Perbankan Syariah RI Tertinggal dari Malaysia*. (<http://m.merdeka.com> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB).
- Suci, A. I. (2017). *Pengaruh kemampuan, motivasi kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah KC*.



- Fatmawati Jakarta Selatan*. Bachelor's thesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Sugiono. (2004). *Konsep, Identifikasi, Alat Analisis dan Masalah Penggunaan Variabel Moderator*. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 67-70.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Surjadi. (2009). *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sutarto. (2012). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Soeroso, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit: Suatu Pendekatan Sistem*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thalib, Muhammad. (2008). *40 Pedoman membina etos dan semangat kerja Islami cetakan 10*. Yogyakarta: Ma'alimul Usroh.
- Tampubolon, Biatna. D. (2007). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Tobing, L. Paul. (2007). *Knowledge Management Konsep, Arsitektur, dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yaakub, H., & Bakir, M. (2011). *Islamic conceptualisation of knowledge management*. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3(2), 363-369.
- Yahsyi, Asfahan. (2018). *Ikhtiar Bank Muamalat Lolos dari Krisis ke Krisis*. (<https://www.cnnindonesia.com> diakses pada 29 Maret 2018, 20:00 WIB).
- Yuniati, Septiana Purna. (2012). *Pengaruh Image, Persepsi Kualitas Pelayanan, dan Harapan Terhadap Loyalitas dengan Variabel Meditasi Kepuasan*

*Nasabah (Studi Kasus Pada Pegadaian Syariah Kusumanegara Yogyakarta)*. Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga.

Yousef, D. A. (2000). *The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity—A study in an Islamic country setting*. *Journal of managerial psychology*, 15(4), 283-298.



## LAMPIRAN

### 1. Daftar Kuesioner

**PENGARUH *KNOWLEDGE MANAGEMENT*, KEPEMIMPINAN DAN  
INOVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN ETIKA  
KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
(Studi Kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)**

Sebelumnya peneliti sampaikan maaf karena sudah mengganggu waktu saudara/i, peneliti mengharapkan kesediaan saudara/i untuk mengisi data kuisisioner. Informasi yang anda berikan sangat berarti bagi penelitian ini, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kesediaan saudara/i untuk mengisi kuisisioner dengan sebenar-benarnya. Peneliti menjamin bahwa data dan informasi penelitian ini benar-benar hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian, maka dari itu kerahasiaan data dapat peneliti jamin. Atas bantuan saudar/i peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Peneliti

Meika Purwoningsih

#### **BAGIAN A**

Berilah tanda silang (X) pada huruf yang mewakili jawaban saudara.

1. Jenis Kelamin?
  - c. Laki-laki
  - d. Perempuan
2. Usia anda saat ini?

- a. <30 tahun
  - b. 31-40 tahun
  - c. 41-50 tahun
  - d. >50 tahun
3. Pendidikan terakhir saudara?
- a. SMA
  - b. Diploma
  - c. Sarjana
4. Sudah berapa lama bekerja di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
- a. 1-5 tahun
  - b. 6-10 tahun
  - c. 11-20 tahun
  - d. >20 tahun

## **BAGIAN B**

Berilah tanda (V) pada kolom yang paling sesuai dengan jawaban Anda.

Skala jawaban yang disediakan untuk menjawab pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

### **A. KNOWLEDGE MANAGEMENT (X1)**

Pengelolaan Manajemen Pengetahuan dengan mengoptimalkan proses penciptaan, komunikasi, dan aplikasi semua *knowledge* yang dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi akan menciptakan *bussiness value*

dan menghasilkan keunggulan kompetitif berkesinambungan bagi sebuah organisasi (Tobing, 2007: 23).

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki tambahan pengetahuan dari sumber eksternal dalam hal manajemen. Misal: seminar, bulletin, koran, diklat, dsb.				
2	Saya merasa pengetahuan dari sumber eksternal menunjang kemampuan saya dalam bekerja.				
3	Saya memiliki pengetahuan yang baik dalam hal manajemen di bidang pekerjaan saya.				
4	Saya memahami dengan baik semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan saya.				
5	Saya bertukar pengetahuan dengan karyawan lain dalam melaksanakan pekerjaan.				
6	Saya memberikan ide yang baik dalam bekerja.				

## B. KEPEMIMPINAN (X2)

Kepemimpinan adalah ilmu tentang cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain atau bawahan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang direncanakan (Fahmi, 2013: 15).

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pemimpin memberitahukan pekerjaan secara mendetail.				
3	Saya memahami pekerjaan saya dan pemimpin mengarahkan saya dalam bekerja.				
3	Pemimpin dan anggota saling memberi gagasan dan membuat keputusan bersama.				
4	Saya sering dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.				

5	Pemimpin sering mendelegasikan tugasnya kepada saya.				
6	Pemimpin melakukan pendelegasian wewenang agar karyawan dapat menjalankan operasi manajemen dengan baik.				

### C. INOVASI (X3)

Inovasi merupakan proses membuat perubahan baik besar atau kecil, secara langsung atau bertahap, untuk memproduksi, memproses, dan melayani dimana hasilnya berkontribusi menambah pengetahuan baru dan menambah nilai bagi pelanggan (O'Sullivan dan Dooley, 2010: 5).

No.	Penyataan	SS	S	TS	STS
1	Anda mempunyai keinginan melakukan proses pembaruan untuk peningkatan kinerja organisasi.				
2	Anda sering berpartisipasi dalam kegiatan yang melibatkan inovasi.				
3	Anda suka melakukan hal-hal yang baru yang lebih ekspresif.				
4	Anda bertindak cepat dan efektif di semua situasi.				
5	Anda sering mengusulkan ide-ide untuk perbaikan sistem kinerja organisasi.				
6	Anda bersedia untuk menerima dan mengadaptasi ide-ide.				

### D. ETIKA KERJA ISLAM (X4)

Menurut Yousef (2001) bahwa dalam berkerja ada etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya, oleh karena itu bekerja merupakan parameter bagi pahala dan siksa.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Bekerja merupakan sarana meningkatkan iman dan taqwa.				

2	Bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu.				
3	Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial.				
4	Nilai kerja lebih ditentukan oleh niat daripada oleh hasil kerjanya.				

#### E. KINERJA ORGANISASI (Y)

Kinerja organisasi adalah hasil totalitas kerja yang dicapai oleh anggota organisasi, tingkat kesuksesan kinerja organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2009:7).

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan sudah menetapkan tujuan Bank Muamalat KC Yogyakarta secara jelas.				
2	Karyawan mengetahui secara jelas tujuan Bank Muamalat KC Yogyakarta.				
3	Bank Muamalat KC Yogyakarta telah menyediakan fasilitas memadai untuk menunjang pelayanan.				
4	Bank Muamalat KC Yogyakarta memiliki sistem pengendalian proses layanan jasa yang memadai.				
5	Pencapaian kinerja Bank Muamalat KC Yogyakarta sudah sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.				
6	Tujuan Bank Muamalat KC Yogyakarta dapat tercapai dengan baik pada kurun waktu 5 tahun terakhir.				
7	Sistem pembelajaran dan transfer <i>knowledge</i> di Bank Muamalat KC Yogyakarta mampu mendukung				

	peningkatan kinerja organisasi bank.				
8	Bank Muamalat KC Yogyakarta dapat menyebarluaskan pengetahuan untuk mencapai tujuan bank.				
9	Bank Muamalat KC Yogyakarta secara berkala melakukan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja SDM.				
10	Pengelolaan SDM pada Bank Muamalat KC Yogyakarta sudah cukup baik.				





## 2. Data Responden

NO.	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA
1	1	3	5	2
2	1	4	5	2
3	1	3	5	4
4	1	4	5	4
5	1	2	5	1
6	1	2	5	4
7	1	2	5	4
8	2	4	5	4
9	1	3	5	3
10	1	4	5	4
11	2	2	3	5
12	2	4	5	4
13	1	4	5	3
14	1	4	5	4
15	2	2	5	4
16	1	3	5	4
17	1	3	5	4
18	1	3	5	4
19	2	2	5	4
20	2	1	5	1
21	1	2	5	4
22	1	1	3	2
23	2	2	5	2
24	2	4	5	4
25	1	2	5	2
26	1	4	5	4
27	1	4	5	4
28	1	4	5	4
29	1	4	5	4
30	1	3	5	4
31	2	2	5	4
32	2	2	5	4
33	2	2	5	4
34	1	3	5	4
35	2	2	5	4
36	1	3	5	4
37	1	3	5	4
38	2	2	5	4
39	1	2	5	4
40	1	2	5	4
41	2	2	5	3
42	1	4	5	2
43	1	2	5	4
44	1	3	5	4

45	1	3	5	4	48	1	4	5	4
46	1	3	5	2	49	1	2	5	1
47	1	1	5	2	50	1	3	5	4

### 3. Input SPPS

Knowledge Management						Kepemimpinan						Inovasi						Etika Kerja Islam						Kinerja Organisasi									
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	
4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	1	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	



4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	1	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	4	4	3	1	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	

4. Hasil Pengujian Validitas

Correlations

		KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	Knowledge Management
KM1	Pearson Correlation	1	.544**	.392**	.425**	.086	.258	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.002	.555	.070	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KM2	Pearson Correlation	.544**	1	.435**	.385**	.397**	.064	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.006	.004	.659	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KM3	Pearson Correlation	.392**	.435**	1	.521**	.185	.431**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002		.000	.197	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KM4	Pearson Correlation	.425**	.385**	.521**	1	.075	.284*	.654**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.000		.605	.046	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KM5	Pearson Correlation	.086	.397**	.185	.075	1	.303*	.535**

	Sig. (2-tailed)	.555	.004	.197	.605		.032	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KM6	Pearson Correlation	.258	.064	.431**	.284*	.303*	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.070	.659	.002	.046	.032		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Knowledge Managemet	Pearson Correlation	.718**	.743**	.711**	.654**	.535**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	Kepemimpinan
KP1	Pearson Correlation	1	.471**	.362**	.441**	.113	.283*	.672**
	Sig. (2-tailed)		.001	.010	.001	.434	.047	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KP2	Pearson Correlation	.471**	1	.422**	.404**	.252	.352*	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.004	.077	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KP3	Pearson Correlation	.362**	.422**	1	.536**	.203	.180	.655**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002		.000	.157	.210	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KP4	Pearson Correlation	.441**	.404**	.536**	1	.322*	.367**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000		.023	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KP5	Pearson Correlation	.113	.252	.203	.322*	1	.508**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.434	.077	.157	.023		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KP6	Pearson Correlation	.283*	.352*	.180	.367**	.508**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.047	.012	.210	.009	.000		.000

	N	50	50	50	50	50	50	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.672**	.711**	.655**	.755**	.604**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	Inovasi
IN1	Pearson Correlation	1	.586**	.669**	.553**	.505**	.540**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
IN2	Pearson Correlation	.586**	1	.733**	.486**	.459**	.400**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
IN3	Pearson Correlation	.669**	.733**	1	.650**	.456**	.417**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
IN4	Pearson Correlation	.553**	.486**	.650**	1	.496**	.588**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
IN5	Pearson Correlation	.505**	.459**	.456**	.496**	1	.341*	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000		.015	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
IN6	Pearson Correlation	.540**	.400**	.417**	.588**	.341*	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.003	.000	.015		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Inovasi	Pearson Correlation	.818**	.791**	.862**	.802**	.702**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50



KO2	Pearson Correlation	.586**	1	.593**	.472**	.307*	.303*	.500**	.472*	.339*	.270	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.030	.032	.000	.001	.016	.057	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO3	Pearson Correlation	.352*	.593**	1	.598**	.409**	.546**	.449**	.482*	.429**	.482**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000		.000	.003	.000	.001	.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO4	Pearson Correlation	.449**	.472**	.598**	1	.489**	.527**	.431**	.353*	.501**	.569**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000	.002	.012	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO5	Pearson Correlation	.201	.307*	.409**	.489**	1	.729**	.292*	.394*	.432**	.205	.650**
	Sig. (2-tailed)	.162	.030	.003	.000		.000	.040	.005	.002	.154	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO6	Pearson Correlation	.180	.303*	.546**	.527**	.729**	1	.303*	.420*	.471**	.420**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.211	.032	.000	.000	.000		.032	.002	.001	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO7	Pearson Correlation	.241	.500**	.449**	.431**	.292*	.303*	1	.602**	.310*	.260	.651**
	Sig. (2-tailed)	.092	.000	.001	.002	.040	.032		.000	.029	.068	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO8	Pearson Correlation	.154	.472**	.482**	.353*	.394**	.420**	.602**	1	.594**	.353*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.287	.001	.000	.012	.005	.002	.000		.000	.012	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO9	Pearson Correlation	.322*	.339*	.429**	.501**	.432**	.471**	.310*	.594**	1	.594**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.022	.016	.002	.000	.002	.001	.029	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO10	Pearson Correlation	.350*	.270	.482**	.569**	.205	.420**	.260	.353*	.594**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.013	.057	.000	.000	.154	.002	.068	.012	.000		.000



	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Kinerja Organisasi	Pearson Correlation	.559**	.705**	.764**	.777**	.650**	.705**	.651**	.704**	.727**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

### ➤ Knowledge Management (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	6

### ➤ Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

### ➤ Inovasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	6

### ➤ Etika Kerja Islam

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	4

### ➤ Kinerja Organisasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

## 6. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

- Normalitas tanpa atau dengan moderasi

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77932300
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.072
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

- Multikolinearitas tanpa moderasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.731	3.270		2.670	.010		
	Knowledge Managemet	.312	.220	.192	1.421	.162	.538	1.860
	Kepemimpinan	.580	.177	.407	3.276	.002	.636	1.572
	Inovasi	.334	.152	.280	2.192	.033	.602	1.662

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

➤ Multikolinearitas dengan moderasi

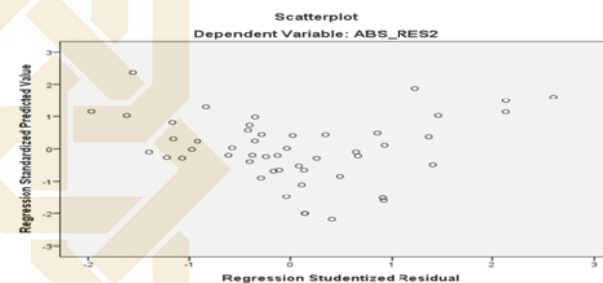
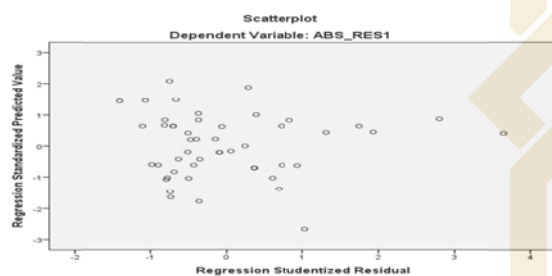
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.757	23.665		.624	.536		
	Knowledge Managemet	3.384	1.676	2.083	2.019	.050	.007	142.960
	Kepemimpinan	-3.971	1.529	-2.788	-2.598	.013	.006	154.814
	Inovasi	.990	1.246	.832	.795	.431	.007	147.101
	Etika Kerja Islam	-.148	1.704	-.076	-.087	.931	.010	104.167
	X1X4	-.248	.125	-3.884	-1.978	.055	.002	518.370

X2X4	.353	.121	5.560	2.921	.006	.002	486.853
X3X4	-.059	.097	-.990	-.607	.547	.003	356.667

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

➤ Heterokedastisitas tanpa moderasi



➤ Heterokedastisitas dengan moderasi

### 7. Hasil Pengujian Regresi tanpa Moderasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.731	3.270		2.670	.010		
	Knowledge Managemet	.312	.220	.192	1.421	.162	.538	1.860

Kepemimpinan	.580	.177	.407	3.276	.002	.636	1.572
Inovasi	.334	.152	.280	2.192	.033	.602	1.662

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

## 8. Hasil Pengujian Regresi dengan Moderasi

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.757	23.665		.624	.536		
	Knowledge Managemet	3.384	1.676	2.083	2.019	.050	.007	142.960
	Kepemimpinan	-3.971	1.529	-2.788	-2.598	.013	.006	154.814
	Inovasi	.990	1.246	.832	.795	.431	.007	147.101
	Etika Kerja Islam	-.148	1.704	-.076	-.087	.931	.010	104.167
	X1X4	-.248	.125	-3.884	-1.978	.055	.002	518.370
	X2X4	.353	.121	5.560	2.921	.006	.002	486.853
	X3X4	-.059	.097	-.990	-.607	.547	.003	356.667

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

## 9. Hasil Pengujian Hipotesis tanpa Moderasi

- Uji Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.519	2.207

a. Predictors: (Constant), Inovasi, Kepemimpinan, Knowledge Managemet

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

➤ Uji Signifikansi Simultan F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.307	3	90.769	18.631	.000 <sup>b</sup>
	Residual	224.113	46	4.872		
	Total	496.420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Inovasi, Kepemimpinan, Knowledge Managemet

➤ Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.731	3.270		2.670	.010		
	Knowledge Managemet	.312	.220	.192	1.421	.162	.538	1.860
	Kepemimpinan	.580	.177	.407	3.276	.002	.636	1.572
	Inovasi	.334	.152	.280	2.192	.033	.602	1.662

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

## 10. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Moderasi

### ➤ Uji Determinasi ( $R^2$ )

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.635	1.922

a. Predictors: (Constant), X3X4, Kepemimpinan, Knowledge Managemet, Etika Kerja Islam, Inovasi, X2X4, X1X4

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

### ➤ Uji Signifikansi Simultan F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.286	7	48.755	13.200	.000 <sup>b</sup>
	Residual	155.134	42	3.694		
	Total	496.420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), X3X4, Kepemimpinan, Knowledge Managemet, Etika Kerja Islam, Inovasi, X2X4, X1X4

➤ Uji Parsial (Uji t)


**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.757	23.665		.624	.536		
	Knowledge Managemet	3.384	1.676	2.083	2.019	.050	.007	142.960
	Kepemimpinan	-3.971	1.529	-2.788	-2.598	.013	.006	154.814
	Inovasi	.990	1.246	.832	.795	.431	.007	147.101
	Etika Kerja Islam	-.148	1.704	-.076	-.087	.931	.010	104.167
	X1X4	-.248	.125	-3.884	-1.978	.055	.002	518.370
	X2X4	.353	.121	5.560	2.921	.006	.002	486.853
	X3X4	-.059	.097	-.990	-.607	.547	.003	356.667

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi



## 11. Surat Bukti Penelitian

  
**Bank Muamalat**

No : 683/BMI-JOG/XI/2018  
Yogyakarta, 22 November 2018 M  
14 Rabi'ul Awwal 1440 H

Kepada Yth :  
**Meika Purwoningsih**  
Jurusan Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta

Perihal : Keterangan Penelitian

*Assalamu'alaikum wr wb,*

Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT, dan senantiasa dapat menjalankan aktivitas sehari-hari dengan baik. Amin.


Berikut ini kami menyampaikan bahwa telah dilakukan Penelitian Skripsi oleh mahasiswa UIN Yogyakarta dengan keterangan sebagai berikut :


Nama Mahasiswa : **Meika Purwoningsih**  
No. Mahasiswa : 15820142  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta  
Judul Penelitian : **"Pengaruh Knowledge Management, Kepemimpinan, Dan Inovasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating"**


Demikian Surat Keterangan ini disampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum wr wb,*

**PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK.**  
CABANG YOGYAKARTA

  
**Yayan Nugraha Wiranegara**  
BDM Financing

  
**Bank Muamalat**  
CABANG YOGYAKARTA

  
**Yuwono Saputro**  
RM Consumer

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk.  
Cabang Yogyakarta  
J. Margo Utomo No. 50  
Yogyakarta 55232  
T : +62 (274) 544 416  
F : +62 (274) 589 995  
W : www.bankmuamalat.co.id

## 12. Biodata Diri

### CURRICULUM VITAE

Nama : Meika Purwoningsih

Tempat,Tanggal Lahir : Banyumas, 2 Mei 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat : Gentawangi, RT06/01, Jatilawang, Banyumas.

Nomor Telepon : 085875370212

Email : [mikakim306@gmail.com](mailto:mikakim306@gmail.com)



#### PENDIDIKAN FORMAL

2003–2009 : SD Negeri 1 Gentawangi

2009– 2012 : SMP Negeri 2 Jatilawang

2012– 2015 : SMA Negeri Jatilawang

2015– sekarang : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi  
Perbankan Syariah.