

**PENGARUH *SOSIAL CAPITAL* DAN *LEADERSHIP*  
*AUTONOMY SUPPORT* TERHADAP KEMAMPUAN INOVASI  
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *KNOWLEDGE*  
*MANAGEMENT***  
(Studi Kasus pada Karyawan BSI KC Yogyakarta Kusumanegara  
dan KCP Godean 2)



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**LAILA RATNA FANSIYAH**

**19018020057**

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

**2023**

**PENGARUH *SOSIAL CAPITAL* DAN *LEADERSHIP*  
*AUTONOMY SUPPORT* TERHADAP KEMAMPUAN INOVASI  
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH *KNOWLEDGE*  
*MANAGEMENT***  
(Studi Kasus pada Karyawan BSI KC Yogyakarta Kusumanegara  
dan KCP Godean 2)



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**LAILA RATNA FANSIYAH**

**NIM. 19018020057**

**DOSEN PEMBIMBING :**

**DR. RUSPITA RANI PERTIWI, S.PSI, M.M**

**NIP. 19760616 200501 2 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2023**

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1379/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH SOSIAL CAPITAL DAN LEADERSHIP AUTONOMY SUPPORT TERHADAP KEMAMPUAN INOVASI KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KNOWLEDGE MANAGEMENT (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BSI KC YOGYAKARTA KUSUMANEGARA DAN KCP GODEAN 2)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LAILA RATNA FANSYAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020057  
Telah diujikan pada : Rabu, 16 Agustus 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

## TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M  
SIGNED

Valid ID: 64eef23eeb7be



Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 64ed892376a1b



Penguji II

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I  
SIGNED

Valid ID: 64e2e4a534468



Yogyakarta, 16 Agustus 2023

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 64eef74597d27

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Laila Ratna Fansiyah  
Kepada  
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**  
**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**  
Di – Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara:

Nama : Laila Ratna Fansiyah

NIM : 19108020057

Judul Skripsi : Pengaruh *Social Capital* dan *Leadership Autonomy Support* terhadap Kemampuan Inovasi Karyawan yang dimediasi oleh *Knowledge Management* (Studi Kasus pada Karyawan BSI KC Yogyakarta Kusumanegara dan KCP Godean 2).

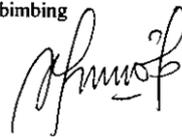
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 07 Agustus 2023

Pembimbing



DR. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M.  
NIP. 19760616 200501 2 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Laila Ratna Fansiyah

NIM : 19108020057

Jurusan/Program studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Sosial Capital dan Leadership Autonomy Support terhadap Kemampuan Inovasi Karyawan yang Dimediasi oleh Knowledge Management”** adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note atau daftar pustakan. apabila dilain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, aka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 13 Agustus 2023

Penyusun



Laila Ratna Fansiyah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

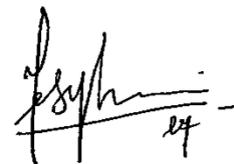
Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,  
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Laila Ratna Fansiyah  
NIM : 19108020057  
Program Studi : Perbankan Syariah (S1)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh *Sosial Capital* dan *Leadership Autonomy Support* terhadap Kemampuan Inovasi Karyawan yang Dimediasi oleh *Knowledge Management* (Studi kasus pada karyawan bank BSI KC Yogyakarta Kusumanegara dan KCP Godean 2)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 13 Agustus 2023



**Laila Ratna Fansiyah**

**NIM. 19108020057**

## HALAMAN MOTTO

*“Kalo Tuhan kita Maha Tinggi, kenapa kita mempunyai impian yang rendah?”*

*“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu.” - Umar Bin Khattab*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah rabbi ‘aalamiin atas berkat, rahmat, nikmat, kemudahan, dan pertolongan Allah swt, akhirnya penulis dapat menyelesaikan proses skripsi ini dengan baik.

Tulisan ini sebagai tanda akhir perjuangan di kampus putih ini, namun bukanlah akhir dari segala proses pembelajaran, karena menuntut ilmu dimulai dari lahir sampai ke liang lahat.

Dengan rasa Syukur dan Bahagia yang sangat luar biasa, penulis persembahkan skripsi ini kepada:

*My beloved* Aik di surga, sosok ayah yang sangat penulis rindukan kasih sayangnya, yang sudah bersusah payah semasa hidupnya sehingga putri bungsunya bisa mengenyam bangku sarjana. Kepada *my dearest* ebok yang melahirkan, merawat, mengasihi, menyayangi dengan setulus hati, dan tiada henti mendoakan putri kecilnya.

Tulisan ini juga penulis persembahkan untuk seluruh keluarga tercinta, terutama untuk keluarga inti, mbak anni, mbak sisi, dan mas lulut yang selalu memberi dukungan kepada penulis. Kepada sahabat-sahabat penulis serta kepada almamater tercinta dan civitas akademika UIN Sunan Kalijaga. Dan tak lupa, *to lovely soul..my self*, terimakasih sudah sampai pada titik ini, mengendalikan perasaan, berusaha dan berdoa, serta berkomitmen untuk menyelesaikan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum wr. wb.*

Dengan segala puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala Rahmat, taufik, hidayah, serta inayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita semua mendapatkan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Penulisan skripsi ini merupakan karya penulis sekaligus sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. dan harapannya dengan adanya tulisan ini dapat membawa kebermanfaatan bagi pihak-pihak terkait.

Penulis tentu menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih banyak sekali kekurangan dan sangat jauh dari kesempurnaan. Penulis juga menyadari bahwa tidak akan selamanya bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini tanpa adanya dukungan, bimbingan serta doa-doa dari berbagai pihak. maka, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang turut andil berperan dalam proses penyusunan skripsi ini, yakni kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses skripsi

5. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga
7. Seluruh Pegawai Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas pelayanannya.
8. Ayah alm. Nurullah, biasa saya panggil Aik, yang sudah berjuang untuk keluarga semasa hidup beliau, sehingga putri bungsunya bisa merasakan bangku kuliah seperti sekarang ini. Beliau juga menjadi panutan saya dalam bersikap
9. Ibu Sri Wahyu Ningsih, saya memanggilnya ebok. Selalu setia mengatakan “tanpa kamu meminta, ebok akan selalu mendokan”. yang telah membawa penulis ke dunia ini. Melahirkan, merawat, menyanangi dengan tulus. Yang menjadi alasan penulis untuk selalu semangat menjalani perkuliahan hingga proses skripsi. Menggantikan posisi aik dengan segala pengorbanannya, yang selalu mendukung saya baik material maupun emosional.
10. Mbakku Annisa’ Hasanah dan iparku Asadil Hakam, yang selalu ada disana. Selalu setia membantu dengan tulus apapun yang saya butuhkan selama saya merantau ke jogja.
11. Mas lutut dan mbak sisi, kakak pertama dan kedua saya, yang selalu memberi dorongan untuk semangat dengan menanyakan “kapan selesai skripsinya?”
12. Keponakan-keponakan saya yang sangat lucu, menggemaskan dan saya sayangi, Adel, Reza, Udin, Ikhsan, Muham, Rehan, dan Meli.
13. Seluruh keluarga besar yang sangat saya sayangi dan saya rindukan
14. Mbak Ayu, BOSM BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara dan mbak Anin, BOSM BSI KCP Godean 2 yang sudah memperkenankan saya untuk melakukan penelitian.

15. Seluruh karyawan BSI KCP Yogyakarta Kusumanegara dan Godean 2 yang sudah bersedia menjadi responden penelitian dan telah mengisi kuisisioner dengan baik.
16. Lulu Maghfiroh, sahabat saya yang saya kenal sejak KKN. yang selalu menemani saya dan selalu support saya dalam keadaan apapun
17. Desi ratnasari, sahabat saya yang tetap disana sejak bangku SMP dan selalu bilang “tetap begini ya la, sampai nenek-nenek”.
18. Ferly datul Jannah yang sudah menemani perjalanan saya merantau mulai dari MA sampai kuliah, dan menjadi teman seperjuangan.
19. Mbak Nihayatus zain, yang menemani dan membantu saya dari Maba sehingga saya bisa beradaptasi di kota Rantau ini.
20. Bestie Nur Lailatul Izzah, sobat kos yang sudah menemani hingga 1,5 Tahun ngekos bareng dan selalu mendengarkan segala keluh kesah saya, juga begitu banyak memberikan saran-saran pada saya.
21. Shinta lutfiana, sobat healing, yang juga selalu mensupport saya untuk menyelesaikan skripsi ini
22. Dedi, rika, dan ramzy, sepupu saya yang selalu memberikan dukungan penuh, dorongan, serta doa agar skripsi ini segera selesai
23. Teman dekat saya selama dibangku perkuliahan, Zuhada, Aulia, Amel, Selvy, Karsiyah, fatma, ani, martha yang selalu kebersamai dari maba hingga akhir perkuliahan
24. Teman-teman seperbimbingan, isa, alfy, riki, karsiyah, triska, dan idho yang selalu berbagi informasi bimbingan dan juga semangat
25. Teman-teman perbankan syariah Angkatan 2019, khususnya kelas B
26. Teman-teman KKN 108 Kelompok 96 Dusun gatak, Desa bangunharjo, sewon, Bantul
27. Keluarga saya di organisasi Nurfata, KMBY, FoSSEI Yogyakarta yang masih kebersamai sampai saat ini
28. Kaaffah family, yang menjadi tempat untuk mencari pengalaman dan secara tidak langsung membuat saya selalu semangat dalam menyelesaikan studi ini

29. Nanang, who always be there. selalu ada, dan selalu menemani dalam proses pengerjaan skripsi ini
30. Mas Jerjis, yang selalu memberikan semangat dan keyakinan bahwa saya pasti bisa, walaupun lewat jarak yang sangat jauh hingga ribuan kilometer.
31. Dan untuk diriku sendiri, terimakasih karena sudah meyakini apa yang sudah dimulai dan berkomitmen untuk menyelesaikannya, bertahan atas segala situasi sulit, dan sabar atas segala hambatan.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak. Aamiin.

Yogyakarta, 13 Agustus 2023

Penulis



**Laila Ratna Fansivah**

**NIM: 19108020057**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</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>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Sistematika Pembahasan .....	14
<b>BAB II KERANGKA TEORITIK.....</b>	<b>16</b>
A. Landasan Teori .....	16
1. Kemampuan inovasi Karyawan .....	16
2. Social Capital .....	19
3. Leader Autonomy Support.....	21
4. Knowledge Management .....	25

B. Telaah Pustaka .....	30
C. Pengembangan Hipotesis .....	36
1. Pengaruh sosial capital terhadap Kemampuan Inovasi karyawan .....	36
2. Pengaruh Leader Autonomy Support terhadap Inovasi karyawan.....	37
3. Pengaruh Sosial Capital terhadap Knowledge Management Karyawan....	38
4. Pengaruh Leadership Autonomy Support terhadap Knowledge Management.....	40
5. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kemampuan Inovasi karyawan .....	42
6. Pengaruh social capital terhadap kemampuan inovasi karyawan dimediasi oleh knowledge management.....	44
7. Pengaruh leadership autonomy support terhadap kemampuan inovasi dimediasi oleh knowledge management .....	46
D. Kerangka Pemikiran .....	48
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Jenis Dan Sifat Penelitian .....	49
B. Data Dan Sumber Data .....	49
C. Metode Pengumpulan Data.....	50
D. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	50
E. Populasi Dan Sampel .....	50
F. Definisi Operasional Variabel.....	51
G. Skala Pengukuran Penelitian.....	54
H. Metode Analisis Data .....	55
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	58
B. Hasil dan Analisis .....	59
1. Karakteristik Responden.....	59
2. Uji Outer Model.....	63
3. Uji Inner Model .....	68
C. Pembahasan .....	77

1. Pengaruh Social capital terhadap Kemampuan inovasi .....	77
2. Pengaruh Leadership Autonomy Support terhadap Kemampuan Inovasi	81
3. Pengaruh Social Capital terhadap Knowledge Management.....	84
4. Pengaruh Leadership Autonomy Support terhadap Knowledge Management .....	86
5. Pengaruh Knowledge Management terhadap Kemampuan Inovasi Karyawan.....	90
6. Pengaruh Sosial Capital terhadap Kemampuan inovasi Karyawan Melalui Knowledge Management .....	93
7. Pengaruh Leadership Autonomy support terhadap Kemampuan Inovasi melalui Knowledge Management .....	96
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>102</b>
A. Kesimpulan.....	102
B. Implikasi Penelitian .....	102
C. Saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xxi</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	52
Tabel 4.1 Data Jenis Kelamin Responden.....	60
Tabel 4.2 Data Usia Responden .....	60
Tabel 4.3 Data Pendidikan Terakhir Responden.....	61
Tabel 4.4 Data Masa Bekerja Responden .....	62
Tabel 4.5 Data Status Kepegawaian Responden.....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Inner Model .....	68
Tabel 4.9 Hasil R-Square .....	69
Tabel 4.10 Hasil Q-Square .....	70
Tabel 4.11 Hasil Effect Size .....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis .....	72

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

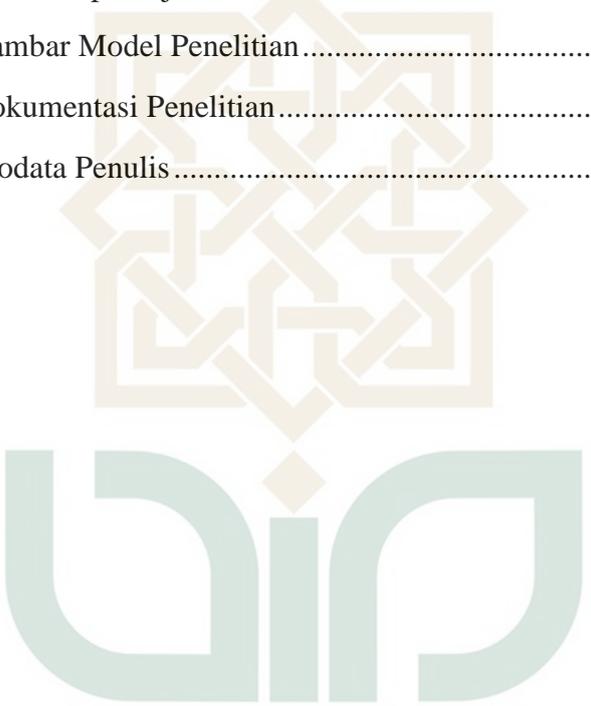
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data peringkat indeks inovasi global .....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	48
Gambar 4.1 Hasil Uji Hipotesis .....	72



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	xxi
Lampiran 2. Karakteristik Data Responden .....	xxix
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden .....	xxxii
Lampiran 4. Hasil Output Outer Model .....	xxxv
Lampiran 5. Hasil Output Uji Inner Model.....	xxxvii
Lampiran 6. Gambar Model Penelitian.....	xxxix
Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian.....	xxxix
Lampiran 8. Biodata Penulis.....	xl



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *social capital* dan *leadership autonomy support* terhadap kemampuan inovasi karyawan dan untuk mengetahui apakah *knowledge management* mampu memediasi pengaruh *social capital* dan *leadership autonomy support* terhadap kemampuan inovasi karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan alat statistik *warpPLS 8.0*. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh dengan menggunakan 21 responden karyawan Bank Syariah KC Yogyakarta Kusumanegara dan 11 karyawan Bank Syariah KCP godean 2, dan total responden sebanyak 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *social capital* tidak berpengaruh terhadap kemampuan inovasi dan *knowledge management*, *leadership autonomy support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi dan *knowledge management*, dan variabel *knowledge management* dapat memediasi pengaruh *leadership autonomy support* terhadap kemampuan inovasi, namun tidak dapat menjadi mediasi pengaruh *social capital* terhadap kemampuan inovasi.

**Kata Kunci:** *Social Capital, Leadership Autonomy Support, knowledge management, kemampuan inovasi.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Social Capital and Leadership Autonomy Support on employee innovation ability and to determine whether knowledge management is able to mediate the effect of Social Capital and Leadership Autonomy Support on employee innovation ability. The analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) using the Partial Least Squares (PLS) approach using the warpPLS 8.0 statistical tool. The sampling technique used is non probability sampling technique with saturated sample method using 21 respondents of Bank Syariah KC Yogyakarta Kusumanegara employees and 11 employees of Bank Syariah KCP Godean 2, and a total of 32 respondents. The results showed that social capital has no effect on the ability of innovation and knowledge management, leadership autonomy support has a positive and significant effect on the ability of innovation and knowledge management, and knowledge management variables can mediate the effect of leadership autonomy support on the ability of innovation, but cannot mediate the effect of social capital on the ability of innovation.*

**Keywords:** *Social Capital, Leadership Autonomy Support, knowledge management, innovation ability.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Perbankan syariah di Indonesia telah mengalami perkembangan yang luar biasa selama beberapa tahun terakhir. Hal ini jelas tercermin dari berdirinya Bank Syariah Indonesia yang merupakan bank hasil merger dari tiga bank syariah yang terdiri dari Bank BRI Syariah, Bank Syariah Mandiri, dan Bank BNI Syariah. Kebijakan merger tiga Bank Syariah secara resmi dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tanggal 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021, dan diresmikan oleh Bapak Presiden Joko Widodo pada tanggal 1 Februari 2021. Hadirnya kebijakan merger tersebut, membuat pemerintah berharap kompetensi ekonomi syariah yang ada di Indonesia akan mengalami suatu peningkatan. Peningkatan ini dirasa akan menjadi langkah dalam mendorong pertumbuhan perbankan syariah.

Bank syariah Indonesia ialah perusahaan yang relative baru dan masih beroperasi sekitar 2 tahun setelah merger. Saat ini, kebutuhan masyarakat lebih menginginkan transaksi yang praktis dan efisien. Oleh karena itu, pelaku di sektor perbankan syariah diharapkan untuk terus menghasilkan inovasi. Inovasi memiliki keterkaitan dengan pertumbuhan pasar perbankan syariah, yang berarti semakin kreatif produk dan layanan pada bank syariah, maka semakin cepat pula perkembangannya. Untuk menghadapi persaingan, banyak hal yang harus diperhatikan termasuk

kualitas Sumber daya manusia (SDM) dan kemampuan karyawan ataupun perusahaan dalam berinovasi. SDM yang terampil sangat dibutuhkan untuk mendukung, meningkatkan, dan menumbuhkan ekonomi nasional yang lebih kuat di masa depan, karena SDM memiliki peranan penting dalam kelangsungan kegiatan dalam perusahaan.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengatakan bahwa tantangan yang akan dihadapi industry perbankan kedepan akan semakin meningkat, bervariasi, dan dinamis. Mencermati hal tersebut, OJK telah mengembangkan arah serta pedoman bagi sektor perbankan dalam rentang waktu 6 tahun yang akan datang. Langkah-langkah ini mencakup peningkatan struktur dan daya saing, percepatan dalam proses transformasi digital, penguatan peran lembaga perbankan dalam ekonomi negara, serta peningkatan dalam pengaturan, pengawasan, dan izin. Selain itu, ada empat faktor pendukung yang juga diidentifikasi, yaitu kepemimpinan dan manajemen perubahan, infrastruktur teknologi informasi, kualitas dan jumlah sumber daya manusia, serta kerjasama yang harmonis antara semua pihak yang terlibat.

Organisasi yang inovatif berhasil mengintegrasikan dan memanfaatkan potensi yang diciptakan oleh ide, sumber daya, dan pengetahuan sehingga dapat meningkatkan peluang keberhasilan saat memberikan nilai ke pasar (Chesbrough, 2003; Singla, Strich, & Freeney, 2018). Untuk memperoleh sumberdaya dalam inovasi, maka kapabilitas perlu dipahami dan dimasukkan oleh perusahaan dalam mencari

keunggulan kompetitif. Ketika suatu perusahaan tidak bisa memanfaatkan peluang atau inovasi untuk memajukan perusahaan, maka perusahaan tersebut pastinya akan tergerus dan dikalahkan oleh kompetitor. Secara makro, inovasi sangat berdampak terhadap ekonomi, karena apabila *giant company* tidak bisa beradaptasi dengan kecepatan inovasi maka akan gulung tikar dan dapat meningkatkan biaya bagi perusahaan. Bagi mikro yakni didalam perusahaan itu sendiri, inovasi adalah suatu hal penting yang harus dimiliki atau harus ada karena akan dapat membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Indonesia sendiri mempunyai peluang yang begitu besar untuk mewujudkan ekonomi berbasis inovasi, sebagaimana yang diungkapkan oleh Bambang Brodjonegoro, menteri riset dan teknologi Indonesia. dia menyatakan bahwa Indonesia mempunyai potensi besar dalam mengembangkan ekonomi berbasis inovasi. Namun demikian, peringkat indeks inovasi Indonesia masih tergolong rendah dan menempati peringkat kedua terbawah di negara- negara ASEAN. Berdasarkan Data *Global Innovation Index (GII)* 2022, Indonesia menempati posisi 75 dalam peringkat daya saing global dengan skor 27,9. Daya saing Indonesia masih mengalami ketertinggalan jika dibandingkan negara-negara lain dan berada dibawah beberapa negara ASEAN lainnya yakni Malaysia, Filipina, Vietnam, Thailand dan juga Singapura.

Gambar 1.1 Data peringkat indeks inovasi global



Sumber: WIPO (World Intellectual Property Organization)

Indeks inovasi Indonesia 2022 mengalami peningkatan dari tahun lalu yang masih menduduki peringkat 87, namun masih terbelakang tertinggal dari negara-negara ASEAN. Oleh karena itu, kemampuan inovasi individu khususnya karyawan menjadi lebih penting untuk dikembangkan. Karena selain dibidang IPTEK, manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Manajemen perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang responsif terhadap perubahan dengan selalu mengembangkan ide-ide baru melalui inovasi. Dengan cara ini, individu-individu yang memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif dan inovatif akan dapat menghasilkan gagasan-gagasan serta konsep-konsep baru dalam konteks pekerjaan, yang dapat diaplikasikan dalam suasana kerja sehari-hari (Kartono et al., 2020).

Kemampuan inovasi karyawan merupakan rangkaian proses di mana ditemukan konsep-konsep baru yang sebelumnya belum ada, melalui karakteristik kepribadian, tindakan, dan hasil akhir yang bertujuan untuk mengembangkan sesuatu yang tidak dapat dicapai oleh pesaing. dan menjadi faktor utama dalam menciptakan sebuah organisasi yang inovatif. Kemampuan untuk berinovasi tidak hanya mengacu pada kemampuan menghasilkan gagasan baru, tetapi juga melibatkan pembentukan perilaku yang diperlukan untuk menerapkan ide-ide tersebut. Proses pengembangan inovasi dilakukan melalui penggabungan aktivitas berpikir dan tindakan fisik, sehingga keterampilan dalam berinovasi dibutuhkan dalam keberhasilan Upaya inovatif dalam organisasi (Munir & Beh, 2019). Indikator *individual innovation capability* menurut Jong (2007) meliputi Kesiediaan individu untuk berubah, Kemampuan mencoba hal baru, serta Kemampuan menghasilkan proses baru.

Indikator kemampuan inovasi tersebut akan tercapai jika didukung oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi inovasi karyawan. Penelitian oleh Amabile (1988), Mumford dan Gustafson (1998) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi inovasi. Selain itu, aspek-aspek struktur dan proses organisasi seperti kerja sama internal melalui jejaring organisasi serta kemampuan belajar organisasi juga memiliki dampak signifikan pada timbulnya inovasi (Tsai, 2001). Terdapat juga faktor-faktor lain yang berkontribusi pada inovasi, seperti lingkungan kerja yang mendorong kreativitas (Amabile, 1988), tingkat kompleksitas

pekerjaan dan gaya pengawasan di perusahaan (Oldham & Cumming, 1996), serta budaya dan iklim organisasi (Mumford & Gustafson, 1998). Dari beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya inovasi tersebut, faktor jejaring kerja sama dalam organisasi (*intraorganizational network*), kepemimpinan, dan kemampuan pembelajaran organisasi (*organizational learning*) menjadi salah satu faktor yang akan diteliti pada penelitian ini.

Faktor jejaring Kerjasama dalam organisasi dapat ditemukan pada *Social Capital* (modal sosial) yang ada pada karyawan. Menurut Fukuyama, salah satu faktor kunci dalam kesuksesan ekonomi adalah kepercayaan mutual (trust). Kepercayaan ini hanya bisa ditemukan dalam komunitas yang saling mengenal, jujur, dan memiliki sikap kerjasama berdasarkan nilai-nilai bersama. Kepercayaan ini menjadi dasar dari apa yang James Coleman sebut sebagai modal sosial, karena saling mempercayai, karyawan dapat menjalin kolaborasi yang efektif, perusahaan dapat melakukan kerjasama strategis yang saling menguntungkan dengan perusahaan lain. Kerjasama ini tumbuh berkat komitmen pada nilai-nilai bersama, saling menghargai, integritas moral, janji dan tindakan yang konsisten, serta moralitas.

Selain modal sosial, gaya kepemimpinan menjadi salah satu factor yang dapat menunjang kemampuan inovasi. Dalam suatu organisasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki peran besar dalam menghasilkan banyaknya inovasi. Ini disebabkan oleh kenyataan bahwa tingkat inovasi sebagian besar ditentukan oleh keterampilan pemimpin perusahaan dalam

menginspirasi timnya untuk mengembangkan seluruh potensi mereka. Proses ini diperlukan agar organisasi dapat mencapai tingkat kemampuan inovasi yang diinginkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, peran pemimpin dan gaya kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan inovasi. Pentingnya kepemimpinan dalam proses inovasi tidak dapat diabaikan, sebagaimana diungkapkan oleh Kurniawan (2012).

Beberapa individu terkadang tidak mampu untuk berinovasi dikarenakan tidak adanya dukungan dari atasan. Pada factor kepemimpinan ini, peneliti menggunakan variabel *Leadership Autonomy Support* (dukungan otonomi pemimpin). Peran pemimpin dalam mengayomi karyawan dan membawa arus perusahaan menjadi peran penting terhadap keberhasilan karyawan dalam kemampuan menciptakan inovasi. *Leadership Autonomy Pemimpin* (LAS) memiliki peran signifikan dalam menciptakan lingkungan sosial di mana para karyawan dapat merasa memiliki kebebasan dalam mengelola tugas mereka. Pendekatan ini dikenal sebagai "Dukungan Otonomi Pemimpin," yang bertujuan untuk merangsang motivasi karyawan (Slemp dkk., 2018). Dalam penelitian ini, LAS dapat dimaknai sebagai usaha para pemimpin untuk mendukung ide-ide dari karyawan, memberi kesempatan bagi mereka untuk membuat pilihan serta memberikan masukan, dan juga mendorong karyawan untuk mengambil langkah inisiatif (Baard dkk., 2004). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan dukungan otonomi yang diberikan oleh

pemimpin dan perilaku inovatif (Cangialosi dkk., 2020; Slatten dkk., 2020). Dengan strategi pendekatan LAS, munculnya langkah-langkah inovatif pada para pekerja individu disebabkan oleh pemberian kebebasan, tanggung jawab, dan kendali dalam tugas mereka, juga merangsang efisiensi kerja karyawan (Cangialosi dkk., 2020; Sia & Ap pu, 2015). Tambahan pula, mereka yang mendapatkan dukungan otonomi dalam pekerjaan umumnya lebih cenderung memiliki inisiatif dan fleksibilitas dalam menjalankan tugas, merasa memiliki kebebasan untuk mengeksplorasi gagasan, yang pada akhirnya bisa mendorong munculnya perilaku inovatif apabila dibandingkan dengan rekannya yang tidak mendapatkan dukungan otonomi dari atasan (Cangialosi et al., 2020; Theurer et al., 2018; Wang et al., 2020).

Kemampuan inovasi karyawan sangat bergantung pada penciptaan pengetahuan baru (Nonaka dan Takeuchi, 2007), perusahaan diharuskan untuk berinvestasi dalam manajemen pengetahuan, berusaha untuk memperoleh, membuat, berbagi, dan menerapkan pengetahuan dengan cepat dan efektif (Cavusgil et al., 2003). Hal tersebut memungkinkan individu untuk berbagi pengetahuan tacit dan eksplisit satu sama lain secara produktif dan mencegah hilangnya pengetahuan yang berharga. Manajemen pengetahuan yang efektif sering disebut sebagai anteseden inovasi. Dengan kata lain, inovasi selalu didorong oleh manajemen pengetahuan dan prosesnya (Darroch dan McNaughton, 2003; Nonaka dan Takeuchi, 2007). Di antara praktik manajemen pengetahuan, berbagi pengetahuan telah diakui sebagai salah satu kontributor terpenting dalam inovasi.

Hubungan antara berbagi pengetahuan dan kemampuan inovasi telah ditangani dan diselidiki oleh Beberapa penulis dalam literatur KM (Darroch, 2005; Lin dan Lee, 2006; Du Plessis, 2007; Liao et al., 2007b; Lin, 2007; Lin dan Chen, 2008; Zhi-hong et al., 2008; taminau et al., 2009; Kamasak dan Bulutlar, 2010). Taminau et al. (2009) menemukan bahwa penciptaan pengetahuan baru adalah umumnya merupakan output dari berbagi pengetahuan melalui jaringan informal seperti makan siang maupun diskusi kecil. Namun, untuk mengubah pengetahuan yang baru dibuat menjadi layanan inovatif, itu harus melalui pertemuan organisasi formal dan memiliki dukungan organisasi untuk inovasi (Taminiau et al., 2009). Dalam studi yang dilakukan oleh Renhart Purba pada tahun 2021, disebutkan bahwa mekanisme manajemen pengetahuan seperti berbagi informasi memiliki peran dalam menghubungkan modal sosial dengan proses inovasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat modal sosial yang dimiliki oleh suatu perusahaan memiliki dampak positif terhadap praktik berbagi pengetahuan. Selain itu, praktik berbagi pengetahuan juga memiliki pengaruh positif terhadap kemajuan inovasi di bidang digital.

Manajemen organisasi dan kepemimpinan dapat bertindak dan mendukung berbagi pengetahuan dalam berbagai cara, meliputi menyediakan sumber daya (Davenport et al., 1998), berbicara positif tentang berbagi pengetahuan serta meningkatkan kesadaran berbagi pengetahuan pada bawahan (Zboralski, 2009). Hal tersebut diyakini pada persepsi karyawan atas dukungan manajemen puncak terhadap berbagi pengetahuan

membantu meningkatkan berbagi pengetahuan diantara individu di organisasi (Lin, 2007; Erhardt, 2003; Wang dan Noe, 2010).

Subjek dalam penelitian ini adalah semua karyawan baik berprofesi inti maupun tidak dalam perusahaan, pada BSI KC Yogyakarta Kusumanega dan BSI KCP Godean 2 yang merupakan ex BNIS sebelum merger. Merger pada bank syariah menjadi BSI ini tentunya membawa budaya perusahaan yang beda dan butuh penyesuaian pada karyawan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui apakah modal sosial yang dimiliki oleh karyawan sebelumnya dan dukungan otonomi yang diberikan oleh pemimpin dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kemampuan inovasi karyawan.

Penelitian ini menggunakan model variabel intervening yang dapat membantu memahami pengaruh variabel lain terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menggunakan *Knowledge Management* sebagai variabel intervening disebabkan Menurut Handzic dan Zhou pada tahun 2005, faktor-faktor yang memungkinkan pelaksanaan pengelolaan pengetahuan adalah pengaturan dari lingkungan organisasi dan teknologi. Pengaturan ini dalam manajemen pengetahuan sering disebut sebagai pencipta faktor dan langkah-langkah yang memungkinkan terbentuknya lingkungan pengetahuan di dalam suatu organisasi. Komponen-komponen yang memfasilitasi ini terdiri dari: budaya organisasi, kepemimpinan, struktur organisasi, evaluasi kinerja, dan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Namun, menurut Sangkala (2007), kondisi-faktor yang mendorong keberhasilan pelaksanaan

manajemen pengetahuan dapat disebabkan oleh tiga faktor utama, yakni individu (aspek sosial), organisasi, dan teknologi. Maka dari itu peneliti mengambil factor orang (sosial) yakni modal sosial karyawan, dan kepemimpinan yakni bagaimana dukungan otonomi yang dilakukan oleh pemimpin.

Variabel Manajemen Pengetahuan memiliki potensi untuk memperkuat koneksi antara modal sosial dan kapabilitas inovasi para karyawan. Karyawan dengan modal sosial yang bagus meliputi kerjasama yang baik dan kepercayaan antar rekan kerja maupun nasabah, maka mereka memiliki bekal berupa pengetahuan melalui interaksinya dengan orang lain dalam menumbuhkan kemampuan inovasinya. Begitu pula dengan dukungan otonomi yang didapatkan dari pemimpin akan membantu karyawan untuk termotivasi melaksanakan seluruh rangkaian proses KM, sehingga apabila hal tersebut berhasil, maka akan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan inovasi karyawan maupun organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan memilih faktor eksternal sebagai variabel independen yakni *Social capital* dan *leadership autonomy support* dengan kemampuan inovasi sebagai variabel dependen dan *knowledge management* sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, dalam menyusun tulisan ini, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **Pengaruh *Social capital* dan *leadership autonomy support* terhadap kemampuan inovasi yang dimediasi oleh *knowledge management*.**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diperoleh rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *social capital* terhadap kemampuan inovasi?
2. Bagaimana pengaruh *Leadership Autonomy Support* terhadap kemampuan inovasi?
3. Bagaimana pengaruh *social capital* terhadap *knowledge management*?
4. Bagaimana pengaruh *Leadership Autonomy Support* terhadap *knowledge management*?
5. Bagaimana pengaruh *Knowledge management* terhadap kemampuan inovasi?
6. Bagaimana pengaruh *social capital* terhadap kemampuan inovasi dimediasi *knowledge management*?
7. Bagaimana pengaruh *Leadership Autonomy Support* terhadap kemampuan inovasi dimediasi *knowledge management*?

## C. Tujuan penelitian

Berdasarkan konteks awal dan perumusan isu yang telah dijelaskan, tujuan utama dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh *social capital* terhadap kemampuan inovasi
2. Untuk menjelaskan pengaruh *Leadership Autonomy Support* terhadap kemampuan inovasi

3. Untuk menjelaskan pengaruh *social capital* terhadap *knowledge management*
4. Untuk menjelaskan pengaruh *Leadership Autonomy Support* terhadap *knowledge management*
5. Untuk menjelaskan pengaruh *Knowledge management* terhadap kemampuan inovasi
6. Untuk menjelaskan pengaruh *social capital* terhadap kemampuan inovasi dimediasi *knowledge management*
7. Untuk menjelaskan pengaruh *Leadership Autonomy Support* terhadap kemampuan inovasi dimediasi *knowledge management*?

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

Dalam maksud penelitian ini, terdapat sejumlah manfaat bagi berbagai kelompok, termasuk para peneliti, praktisi, dan akademisi.

1. Bagi para peneliti, studi ini berguna dalam meningkatkan wawasan ilmiah dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari penelitian ini. Dan juga penelitian ini berperan dalam melengkapi kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam penelitian sebelumnya.
2. Bagi praktisi BSI KC Yogyakarta Kusumanegara dan KCP Godean 2, Penelitian ini dapat berperan sebagai panduan dalam meningkatkan potensi inovasi karyawan, yang dinilai melalui faktor *Social Capital*, dukungan atas Autonomi Kepemimpinan, dan Pengelolaan Pengetahuan. Hasilnya bisa digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

3. Bagi kalangan akademisi, penelitian ini berpotensi menjadi kontribusi berharga untuk riset mendatang. Selain itu, penelitian ini juga bisa dijadikan sumber rujukan untuk memperluas pengetahuan dan wawasan pembaca.

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

Sistematisasi pengembangan dalam riset ini terbagi menjadi lima bagian yang saling terhubung. Pemetaan ini memberikan ikhtisar mengenai riset tersebut. Sehingga bisa dilihat bahwa penataan dalam riset ini adalah sebagai berikut:

Bagian Awal dari riset ini mengandung informasi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan serta manfaat riset, serta rangkaian pemaparan guna menetapkan arah penulisan dalam riset ini.

Bagian Kedua dalam penelitian ini berisi landasan teori, yang mencakup kerangka teoretis, tinjauan pustaka sebagai referensi riset tentang temuan-temuan yang sudah dihasilkan sebelumnya yang berkaitan dengan riset yang sedang dikerjakan, perumusan hipotesis dan struktur riset yang diuji.

Bagian Ketiga adalah metode riset yang memuat deskripsi mengenai teknik-teknik yang diterapkan dalam riset ini. Metode riset mencakup jenis penelitian, sumber data, populasi serta sampel, variabel riset, teknik pengumpulan data, uji instrumen, serta cara analisis data yang dimanfaatkan.

Bagian Keempat dalam penelitian ini berisi analisis data dan elaborasi, yang mengandung hasil riset yang diperoleh dengan

menggunakan landasan teori-teori. terkait berupa *Knowledge Management*, *Social Capital*, dan *Leadership Autonomy Support* pada BSI KC Yogyakarta Kusumanegara dan KCP Godean 2 dengan analisis data menggunakan SEM PLS menggunakan aplikasi WarpPLS 8.0.

Bab Kelima adalah penutup yang berisi kesimpulan dari jawaban rumusan masalah dalam penelitian ini.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan hasil olah data menggunakan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM PLS) dengan aplikasi statistik WarpPLS 8.0 dengan jumlah sampel sebanyak 32 karyawan berupa kuisioner yang dibagikan ke seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara dan KCP Godean 2, dapat disimpulkan yaitu:

1. *Social Capital* tidak berpengaruh terhadap Kemampuan Inovasi
2. *Leadership Autonomy Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan inovasi
3. *Social Capital* tidak berpengaruh terhadap *Knowledge Management*
4. *Leadership Autonomy Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Knowledge Mangement*
5. *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan inovasi
6. *Knowledge Management* tidak mampu memediasi pengaruh *Social Capital* terhadap Kemampuan Inovasi
7. *Knowledge Management* mampu memediasi pengaruh *Leadership Autonomy Support* terhadap Kemampuan Inovasi

#### **B. Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada perusahaan bahwa proses *knowledge management* yang ada di perusahaan perlu untuk diperhatikan karena dampaknya banyak untuk kelangsungan perusahaan maupun karyawan, termasuk dapat mendorong kemampuan inovasi pada karyawan. Dengan begitu, karyawan akan lebih sadar dan menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk menghasilkan proses baru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini juga dapat mempermudah karyawan dalam meningkatkan modal sosialnya untuk mendukung proses implementasi *knowledge management* tersebut. Kemudian pada tingkat manajemen puncak, pemimpin dapat lebih peduli atas motivasi batin pada karyawan dan melakukan dukungan otonomi sehingga memberikan rasa kepedulian kepada karyawan.

### C. Saran

1. Bagi BSI KC Yogyakarta Kusumanegara dan KCP Godean 2

BSI KC Yogyakarta Kusumanegara dan KCP Godean 2 dapat mengadakan pertemuan rutin antar sesama karyawan lintas cabang maupun stakeholder untuk membangun jaringan dan memperkuat maupun menambah modal manusia pada karyawan. Perusahaan diharapkan dapat mengimplementasikan *knowledge management* dengan menggunakan proses yang baik dan terstruktur, bisa dengan membangun kebiasaan berbagi pengetahuan antar karyawan dan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, serta memberikan

sosisalisasi kepada seluruh elemen yang ada di perusahaan akan terlaksananya *knowledge management* pada perusahaan.

Pemimpin diharapkan memberi dukungan otonomi untuk karyawan, berupa motivasi batin, terbuka untuk berdiskusi dengan karyawan, maupun mendorong karyawan untuk mandiri dalam mengambil keputusan pekerjaan namun tetap terkontrol dan sesuai dengan posisi karyawan. Diharapkan juga bagi pemimpin untuk memunculkan perilaku inovatif karyawan karena hal tersebut sangat penting agar karyawan merasa mendapat dukungan dari atasan untuk mengembangkan ide dan kemampuannya dalam melakukan inovasi. Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk memberikan kekuatan pada karyawan agar memiliki keinginan untuk berubah dan menghasilkan proses baru baik dari pengembangan ide-ide maupun dari sikap kritisnya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang berhubungan dengan faktor internal yang dapat mempengaruhi kemampuan inovasi karyawan, dikarenakan variabel X yang digunakan peneliti saat ini semuanya adalah faktor eksternal. Maka dari itu, untuk yang selanjutnya bisa menggabungkan factor internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kemampuan inovasi, sehingga benar-benar dapat

mengetahui apakah kedua factor tersebut dapat terbukti memberikan pengaruh positif.

Diharapkan juga pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambah jumlah sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih kuat, dan juga menggunakan objek penelitian dalam lingkup tertentu seperti semua kantor cabang BSI di suatu daerah sehingga dapat lebih spesifik dan mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat berdasarkan spesifikasi tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afdhal, M. M., & Pradana, H. A. (2022). Kepemimpinan Transformasional terhadap Inovasi Produk dan Inovasi Proses: Peran Pemediasi Berbagai Pengetahuan. *Jurnal Ekobistek*, 65-72.
- Ajie, A. N. S. (2022). Peran *knowledge sharing* dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja inovatif dengan orientasi belajar sebagai variabel moderating (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Alvianus K. Sumual. 2013. Pengaruh *Knowledge Management* dan *Corporate Culture* Terhadap Inovasi ( Study pada Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. 1 (3): 617-625.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). *Affect and creativity at work*. *Administrative science quarterly*, 50(3), 367-403.
- Asbari, Masduki. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen. *JOCE IP*, 13(2), 172–186.
- Asbari, Masduki, Purwanto, A., Ong, F., Mustikasiwi, A., Maesaroh, S., Mustofa, Hutagalung, D., & Andriyani, Y. (2020). *Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture: Lecturer Innovation Competencies as Mediating*. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 101–121.
- Asbari, Masduki, Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., Winanti, Fayzhall, M., & Putra, F. (2020). *Hard Skills dan Soft Skills: Apa Membangun Inovasi Guru Sekolah Islam?* *Journal EVALUASI*, 4(1), 143– 172.
- Asbari, Masduki, Purba, J. T., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). *From Leadership to Innovation: Managing Employee Creativity*. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 143–154.
- Aulawi, H., Govindaraju, R., Suryadi, K., & Sudirman, I. (2009). Hubungan *knowledge sharing behavior* dan *individual innovation capability*. *Jurnal Teknik Industri*, 11(2), 174-187.
- Awad, E.M., Ghaziri, H.M. (2004.) *Knowledge Management*. *Prentice Hall: Pearson Education Inc*.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). *A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings*. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045– 2068.
- Berlianawati, A. D. (2019). Kemampuan Inovasi: Peran *Islamic Work Ethic* dan Kepemimpinan Islam pada Bank Syariah BUMN di Kota Gresik (Studi Kasus Bank Bni Syariah dan Mandiri Syariah Cabang Gresik).

- Boby Teofilus Warouw dan Lotje Kawet. 2014. *Knowledge Management* terhadap Kinerja Operasional Pada PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 2 (1): 234-242.
- Cangialosi, N., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2020). *A Three-way Interaction Model of Innovative Behavior, Task-Related Learning, and Job Characteristics*. *Performance Improvement Quarterly*, 33(2), 153–172.
- Chaplinsky, Y. & Subbotina, O. (2013). *Ontology-driven advice and decision making within knowledge dissemination for extension*. *Procedia Technology*, Vol. 8.: 453-458.
- Chesbrough, HW (2003). Era Inovasi Terbuka. tinjauan manajemen pinjaman MIT, 4493),35-41.
- Coleman, J. S. (1990). *Commentary: Social institutions and social theory*. *American sociological review*, 55(3), 333-339.
- Dalkir, K. 2005. *Knowledge Management in Theory and Practice*. Elsevier Butterworth- Heinemann. Oxford
- Darroch, J. & McNaughton, R. (2003). Melampaui orientasi pasar: Manajemen pengetahuan dan inovasi perusahaan Selandia Baru. *Jurnal Pemasaran Eropa*, 37(3/4), 572-93.
- Darroch, J. (2005). *Knowledge management, innovation and firm performance*. *Journal of knowledge management*, 9(3), 101-115.
- Davenport, T.H., De Long, D.W. and Beers, M.C. 1998. *Successful Knowledge Management Projects*. *Sloan Management Review*, Vol. 39, No. 4, pp. 43-57
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). *The role of social and human capital among nascent entrepreneurs*. *Journal of business venturing*, 18(3), 301-331.
- Edwards-Schachter, M. (2018). *The nature and variety of innovation*. *International Journal of Innovation Studies*, 2(2), 65-79.
- Ekawati, R., & Soleha, L. K. (2017). Meningkatkan Kemampuan Inovasi Organisasi melalui *Human Capital*. *Jurnal INTEKNA: Informasi Teknik Dan Niaga*, 17(2), 141-147.
- Eny Endah Pujiastuti, & R Heru, K. H. (2012). *Human Capital, Social Capital dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perusahaan (Study Pada Bank Sleman)*. In *Proceeding Business Conference" Bisnis Dan Isu-Isu Global" 6-12 (Pp. 5-1)*. Program Studi Administrasi Bisnis Fisipol Upn" Veteran" Yogyakarta.
- Falakhia, I. (2019). Inovasi dan *Human Capital*.
- Fayzhall, M., Purwanto, A., Asbari, M., Basuki, S., Mustofa, M., Hutagalung, D., Maesaroh, S., Winanti, W., Chidir, G., & Goestjahjanti, F. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam

- Perspektif *Organizational Learning*. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 64–91.
- Handzic, M., & Zhou, A. (2005). *Knowledge management: An integrative approach*. Elsevier.
- Hocine, Z., & Zhang, J. (2014). *Autonomy support: Explaining the path from leadership to employee creative performance*. *Open Journal of Social Sciences*, 2014.
- Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P. B., Igak, W., Bernarto, I., & Pramono, R. (2020). *Implementation of contextual teaching and learning (CTL) to improve the concept and practice of love for faith-learning integration*. *International Journal of Control and Automation*, 13(1), 365–383
- Indriyati, R. 2009. *Kajian Knowledge Management dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Inovasi*, 1–12.
- Jennex, E. 2007. *Knowledge Management in Modern Organizations*, Idea Group Publishing. San Diego
- Junus kwelju dan Anthonio J Latuihamallo. 2022. *Analysis Of Human Capital, Social Capital, Organizational Capital On Employee Performance At The Regional Service Agency Of Maluku Province*. *Jurnal BADATI Ilmu Sosial & Humaniora*. 6 (1): 67-81.
- Kikoski, C., & Kikoski, J. (2004). *The inquiring organization: Tacit knowledge, conversation, and knowledge creation: Skills for 21st-century organizations*. Greenwood Publishing Group.
- Leonard, D. (1995). *Wellsprings of knowledge* (Vol. 16). Boston: Harvard business school press. Lee, J.-N., and Choi, B. (2010). *Determinants of knowledge management assimilation: an empirical investigation*. *IEEE Transactions on Engineering Management*, Vol 57 (3): 430-449.
- Lestari, B., Alhabsji, T., Astuti, E. S., & Idrus, S. (2013). *Praktik Manajemen Pengetahuan dan Kinerja Inovasi dalam Industri Manufaktur*. Universitas Brawijaya Press.
- Lestari, Endah Rahayu. (2019). *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Lin, H. F. (2007). *Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study*. *International Journal of manpower*, 28(3/4), 315-332.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Agistiawati, E., Basuki, S., Radita, F. R., Nurasih, Yulia, Y., Singgih, E., & Chidir, G. (2020). *Pengaruh Religiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru*

- melalui Mediasi *Organizational Citizenship Behavior*. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276–290
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). *The coach–athlete relationship: A motivational model*. *Journal of sports science*, 21(11), 883-904.
- Meidiyanto, H. S., Yuniawan, A., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Model Praktek *Knowledge Management* untuk Meningkatkan Kemampuan Inovasi Karyawan Studi: Di Kantor Bank Bjb (Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten, Tbk) (Doctoral Dissertation, Diponegoro University).
- Muniady, R. A. L., Mamun, A. A., Mohamad, M. R., Permarupan, P. Y., & Zainol, N. R. B. (2015). *The effect of cognitive and relational social capital on structural social capital and micro-enterprise performance*. *Sage Open*, 5(4), 2158244015611187.
- Munir, R., & Beh, L. S. (2019). *Measuring and enhancing organisational creative climate, knowledge sharing, and innovative work behavior in startups development*. *Bottom Line*, 32(4), 269–289.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). *Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage*. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Novita, D. (2022). *Individual Innovation Capability dalam Menciptakan kinerja optimal*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2052-2062.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (2007). *Perusahaan pencipta pengetahuan*. Tinjauan bisnis Harvard, 85(7/8), 162.
- Novita, D. (2022). *Individual Innovation Capability dalam Menciptakan kinerja optimal*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2052-2062.
- Nugroho, Y. A., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R. N., Fikri, M. A. A., Hulu, P., Mustofa, Chidir, G., & Suroso. (2020). *Transformational Leadership and Employees' Performance: the Mediating Role of Motivation and Work Environment*. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438–460
- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, & Asbari, M. (2020). *Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen*. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 561–581.
- Octaviani, D. P. (2020). *Pengaruh Human Capital dan Social Capital terhadap Inovasi Organisasi di BMT NU Sejahtera Kota Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Pramono, T., Asbari, M., Supriatna, H., Nugroho, Y. A., & Novitasari, D. (2021). *Rahasia Inovasi Karyawan Wanita di Era Digital: Analisis Modal Psikologis*

- dan Dukungan Kepemimpinan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 312-328.
- Prasetyo, T. (2013). Modal sosial pengusaha mikro dan kecil sektor informal dan hubungannya dengan kinerja bisnis di wilayah Jawa Timur. *Agora*, 1(3), 1641-1644.
- Purba, R. (2021). *Hubungan Antara Modal Sosial dan Inovasi Digital: Peran Mediasi Berbagai Pengetahuan dan Moderasi Orientasi Kewirausahaan* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27.
- Rahmawati, A. (2018). Pengaruh Modal Sosial terhadap Inovasi Produk yang Dimediasi oleh Akuisisi Pengetahuan dan Dimediasi oleh Kemampuan Menyerap (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Saeed, M. S. (2016). *The Impact of Job Satisfaction and Knowledge Sharing on Employee Performance. Journal of Resources Development and Management*, 21, 16–23.
- Said, G.R.E. (2015). *Understanding knowledge management system antecedents of performance impact: extending the task-technology fit model with intention to share knowledge construct. Future Business Journal*. Vol. 1: 75-87.
- Salendu, A. Bagaimana *Leader Autonomy Support* dapat Meningkatkan Perilaku Inovatif pada Karyawan?.
- Santoso, P., Purwanto, A., & Asbari, M. (2019). *Influence of Implementation Chain of Custody Forest Management System FSC-STD-40-004 V3-0 to Business Performance of Paper Industries in Banten Indonesia. International Journal of Management and Humanities (IJMH)*, 4(4), 32–36.
- Sia, S. K., & Appu, A. V. (2015). *Work autonomy and workplace creativity: moderating role of task complexity. Global Business Review*, 16(5), 772–784.
- Singla, A., Strich, JM, & Feeney, MK (2018). Terkendali atau kreatif? Perubahan keuangan kondisi dan orientasi kewirausahaan dalam organisasi public. *ilmu pemerintahan*, 96(4), 769-786.
- Slatten, T., Mutonyi, B. R., & Lien, G. (2020a). *The impact of individual creativity, psychological capital, and leadership autonomy support on hospital employees' innovative behaviour. BMC Health Services Research*, 20(1), 1–28
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2018). *Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. Motivation and emotion*, 42(5), 706-724.

- Sugara Mursid, Suharno, and Wahyu Budi Priatna. 2018. *The Effect of Social Capital on The Innovation Performance ff The Small-Middle Scaled Enterprises of Agribusiness in Bogor Regency. Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 4 (1): 22-36.
- Sugito, P., & Kamaluddin, K. (2014). Inovasi dan Keunggulan Bersaing: Studi *Knowledge Management, Talent Development* dan Modal Sosial. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(1), 100-117.
- Sukmawati, A., & Kartika, L. (2014). Kontribusi Modal Sosial dalam Penerapan Manajemen Pengetahuan Usaha Kecil dan Menengah Kluster Kerajinan di Bogor. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 9(1), 76-88.
- Suriatna, D. (2013). Analisa modal sosial dan inovasi produk pada pengusaha mikro dan kecil di jawa timur. *Agora*, 1(3), 1492-1503.
- Suriyani Muhamad, Nor Fatimah Che Sulaiman, And Jumadil Saputra. 2018. *The Role of Human Capital and Innovation Capacity On Economic Growth In ASEAN-3. Jurnal Ekonomi Malaysia*. 52(1): 253 – 264.
- Syafaruddin, S., Asrul, A., Mesiono, M., Wijaya, C., & Usiono, U. (2016). Inovasi pendidikan: suatu analisis terhadap kebijakan baru pendidikan.
- Syahra, R. (2003). Modal sosial: Konsep dan aplikasi. *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 5(1), 1-22.
- Sya'roni, D. A. W., & Sudirham, J. J. (2012). Kreativitas dan inovasi penentu kompetensi pelaku usaha kecil. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 11(01), 1-17.
- Theurer, C. P., Tumasjan, A., & Welpe, I. M. (2018). *Contextual work design and employee innovative work behavior: When does autonomy matter?. PLoS ONE*, 13(10).
- Tiwana, Amrit (2000), *The Knowledge Management Toolkit: Practical Techniques for Building a Knowledge System*, Prentice Hall.
- Tjakraatmadja, J. H. (2015). Mengapa perlu “*Boosting business results through knowledge management*”. *Knowledge Management Summit Indonesia*.
- Tommy Wijaya Sagala, Eliyah Acantha Manapa, Valian Yoga Pudya Ardhana, dan Godfried Lewakabessy. 2020. Perbandingan Implementasi Manajemen Pengetahuan Pada Berbagai Industri. *JTIM: Jurnal Teknologi Informasi Dan Multimedia*. 1 (4): 327-335.
- Utami, E. M. (2015). *Human Capital dan Social Capital Untuk Memenangkan Persaingan di Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). SEGMENT: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(3).
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). *Knowledge sharing: A review and directions for future research. Human resource management review*, 20(2), 115-131.

- Wang, C., Chin, T., & Lin, J. H. (2020). *Openness and firm innovation performance: the moderating effect of ambidextrous knowledge search strategy*. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 301–323.
- Warouw, B. T., & Kawet, L. (2014). *Knowledge management terhadap kinerja operasional pada PT. BTN (persero) tbk. cabang Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1).
- Yanti Mayasari Ginting, Elfindri dan Hafiz Rahman. 2020. *Analysis the Mediation Role of Knowledge Management System and Social Capital On Sustainable Competitive Advantage In Creative Industry*. *Jurnal Benefita*. 5(2): 187-201.
- Yazdanifar, M. (2018). *Effect of social capital on innovation: A mediating role of employee motivation*. *Engineering, Technology & Applied Science Research*, 8(4), 3098-3102.
- Yogowati Praharsi. 2016. *Manajemen Pengetahuan dan Implementasinya Dalam Organisasi Dan Perorangan*. *Jurnal Manajemen Maranatha*. 16 (1): 77-90.
- Yudhianto, Agus Sanggono dan Richard Kartawijaya (2008), *Penerapan Knowledge Management, PT Astra Graphia Tbk*, *Jurnal Piranti Warta*, 11 (2), 218-231.
- Zboralski, K. (2009). *Antecedents of knowledge sharing in communities of practice*. *Journal of knowledge management*, 13(3), 90-101.