

SKRIPSI

**PENGARUH MODAL RELASIONAL TERHADAP
KINERJA INOVASI PERUSAHAAN DENGAN
PEMBERDAYAAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN DI JAKARTA**



**NAMA : DIMAS PRATAMA
NIM : 115200030**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH MODAL RELASIONAL TERHADAP
KINERJA INOVASI PERUSAHAAN DENGAN
PEMBERDAYAAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI
VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN DI JAKARTA**



**NAMA : DIMAS PRATAMA
NIM : 115200030**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT – SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Dimas Pratama
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200030
Program Studi : S1 Manajemen



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 18 Desember 2023



Dimas Pratama

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DIMAS PRATAMA
NIM : 115200030
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : KEWIRUSAHAAN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MODAL RELASIONAL
TERHADAP KINERJA INOVASI
PERUSAHAAN DENGAN PEMBERDAYAAN
KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL
MODERASI

Jakarta, 14 Desember 2023

Pembimbing,



(Frangky Slamet, S.E., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

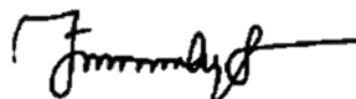
NAMA : DIMAS PRATAMA
NIM : 115200030
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MODAL RELASIONAL
TERHADAP KINERJA INOVASI
PERUSAHAAN DENGAN PEMBERDAYAAN
KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : RR. Kartika Nuringsih S.E., M.Si
2. Anggota Penguji : - Andi Wijaya S.E., M.M.
- Frangky Slamet S.E., M.M

Jakarta, 16 Januari 2024

Pembimbing,



(Frangky Slamet S.E., M.M)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

JAKARTA

(A) DIMAS PRATAMA (115200030)

(B) *THE EFFECT OF RELATIONAL CAPITAL ON COMPANY INNOVATION PERFORMANCE WITH LEADERSHIP EMPOWERMENT AS A MODERATING VARIABLE AMONG COMPANY EMPLOYEES IN JAKARTA*

(C) *xiv + 99 pages; 24 tables; 2 figures; 6 attachment.*

(D) *ENTREPRENEURSHIP*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to analyze the effect of trust on innovation performance, analyze the effect of reciprocity on innovation performance, analyze the effect of transparency on innovation performance, analyze the moderating effect of leadership empowerment on the relationship between trust and innovation performance, analyze the moderating effect of leadership empowerment on the relationship between reciprocity and innovation performance, analyze the moderating effect of leadership empowerment on the relationship between transparency and innovation performance. This research involves a population of employees categorized as managers and commercial team members, with a sample size of 80 respondents. The sampling method employed purposive sampling by distributing questionnaires to pre-determined employees, managed using SmartPLS version 4.0.9.7, and utilizing the Non-probability sampling technique. The research findings indicate variations in both significant and non-significant hypotheses among the variables.*

(F) *References 74 sources (1984-2021)*

(G) Frangky Slamet, S.E., M.M.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) DIMAS PRATAMA (115200030)

(B) PENGARUH MODAL RELASIONAL TERHADAP KINERJA INOVASI PERUSAHAAN DENGAN PEMBERDAYAAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DI JAKARTA

(C) xiv + 99 halaman; 24 tabel; 2 gambar; 6 lampiran

(D) KEWIRAUSAHAAN

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepercayaan terhadap kinerja inovasi, menganalisis pengaruh timbal balik terhadap kinerja inovasi, menganalisis pengaruh transparansi terhadap kinerja inovasi, menganalisis pengaruh moderasi pemberdayaan kepemimpinan terhadap hubungan antara kepercayaan dan kinerja inovasi, menganalisis pengaruh moderasi pemberdayaan kepemimpinan terhadap hubungan antara timbal balik dan kinerja inovasi, menganalisis pengaruh moderasi pemberdayaan kepemimpinan terhadap hubungan antara transparansi dan kinerja inovasi. Penelitian ini melibatkan populasi karyawan dengan kategori manajer dan tim komersial, dengan sampel sebanyak 80 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang telah ditentukan, dikelola dengan SmartPLS versi 4.0.9.7, dan menggunakan teknik *Non-probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan variasi hipotesis signifikan dan tidak signifikan antar variabel.

(F) Daftar Bacaan 74 acuan (1984-2021)

(G) Frangky Slamet, S.E., M.M.

HALAMAN MOTO

“In the tapestry of life, challenges are the threads weaving us towards the next level. Embrace, confront, and dare, for in every problem lies an opportunity to transcend. Walk the path, face the storm, and courageously unfold the chapters of your journey, because you are the CEO of your life”

-Dimas Pratama

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk kedua orang tua tercinta, keluarga besar, orang tersayang, dan orang-orang terdekat yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi, dan doa-doanya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan karunianya yang telah memandu perjalanan penyusunan skripsi ini hingga terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penulisan skripsi ini menjadi bagian dari perjalanan akademis menuju gelar Sarjana Manajemen Bisnis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara Jakarta.

Sepanjang perjalanan pada penyusunan skripsi ini, dukungan yang diberikan oleh berbagai pihak sangat membantu. Saya sangat berterima kasih atas doa, bimbingan, arahan, dan motivasi yang diberikan sejak awal pembuatan proposal skripsi hingga penyelesaian akhir. Pada kesempatan ini, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing selama mengerjakan skripsi ini dengan baik dan terarah selama satu semester.
2. Bapak Dr. Sarwidji Widoatmojo, S.E., M.M, M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan tenaga pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah mengajar, membimbing, dan memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
5. Ibu Indah Jumiati dan Bapak Suladi selaku kedua orang tua yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan pengertiannya dalam pengerjaan skripsi ini, serta doa-doa tulus yang memberikan berkah pada proses pengerjaan skripsi ini.
6. Wyne Amelia selaku orang terdekat yang selalu ada dan memberikan semangat, motivasi, serta dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Sekar Selynia selaku teman spesial yang mungkin dapat merasakan kesenangan akan terselesainya pengerjaan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan yaitu Valentino dan Yezsa Virginia yang telah membantu dan Bersama-sama berjuang untuk dapat lulus bersama di waktu yang bersamaan.
9. Ci Chealsy dan Ci Dania yang telah merelakan waktunya yang berharga untuk membantu dan memberikan informasi pada proses pengerjaan skripsi ini.
10. Farren, Valencia, Selvy, Vanessa, Venesia, James, Jason, dan Herawati selaku rekan satu bimbingan yang telah memberikan dukungan, ilmu, dan informasi yang bermanfaat pada proses pengerjaan skripsi ini.
11. Seluruh keluarga Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis (DPM FEB) Universitas Tarumanagara yang memberikan semangat, motivasi, dan tempat yang nyaman untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Pihak-pihak lain yang ikut serta dalam membantu proses penyusunan skripsi ini, meskipun tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Dalam perjalanan penyusunan skripsi ini, masih terdapat beberapa kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna menyempurnakan kualitas skripsi ini.

Dengan demikian, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Terima kasih.

Jakarta, 18 Desember 2023

Penulis,

Dimas Pratama

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI DALAM	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	5
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	6
B. Tujuan Dan Manfaat	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8
B. Definisi Konseptual Variabel.....	9
1. Kinerja Inovasi Perusahaan.....	9
2. Modal Relasional	10
3. Pemberdayaan Kepemimpinan.....	12
C. Kaitan Antar Variabel.....	13
1. Kaitan antara Kepercayaan dan Kinerja Inovasi Perusahaan.....	13
2. Kaitan antara Timbal Balik dan Kinerja Inovasi Perusahaan	15
3. Kaitan antara Transparansi dan Kinerja Inovasi Perusahaan.....	17

4. Kaitan Pemberdayaan Kepemimpinan Memoderasi Kepercayaan dan Kinerja Inovasi Perusahaan	19
5. Kaitan Pemberdayaan Kepemimpinan Memoderasi Timbal Balik dan Kinerja Inovasi Perusahaan	21
6. Kaitan Pemberdayaan Kepemimpinan Memoderasi Transparansi dan Kinerja Inovasi Perusahaan	22
D. Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Desain Penelitian	27
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, Dan Ukuran Sampel	28
1. Populasi	28
2. Teknik Pemilihan Sampel	29
3. Ukuran Sampel.....	29
C. OPERASIONALISASI VARIABEL Dan INSTRUMEN	29
D. Analisis Validitas Dan Reliabilitas	34
1. Uji Validitas	34
2. Uji Reliabilitas	40
E. Analisis Data.....	41
1. Multicollinearity Assessment.....	41
2. Uji Godness of fit (GOF)	41
3. Analisis <i>R-Square</i> (R^2).....	42
4. Uji Predictive Relevance (Q^2).....	42
5. Uji Effect Size (F^2).....	42
6. Uji Path Coefficients	42
7. Uji Bootstrapping	43
8. Uji Moderasi.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Deskripsi Subjek Penelitian	44
1. Nama Perusahaan	44
2. Jenis Kelamin	45
3. Usia	45
4. Posisi Dalam Perusahaan	46
5. Lama Bekerja	46

B. Deskripsi Objek Penelitian	47
1. Kepercayaan pada Modal Relasional	47
2. Timbal Balik pada Modal Relasional.....	49
3. Transparansi pada Modal Relasional	50
4. Kinerja Inovasi	51
5. Pemberdayaan Kepemimpinan.....	52
C. Hasil Analisis Data	54
1. Model Struktural (Inner Model Analysis).....	54
2. Hasil Pengujian Hipotesis	61
D. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Keterbatasan dan Saran.....	71
1. Keterbatasan	71
2. Saran.....	72
DAFTAR BACAAN.....	74
DAFTAR LAMPIRAN.....	81
Lampiran 1. Kuesioner	81
Lampiran 2. Hasil Kuesioner.....	90
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	91
Lampiran 4. Hasil Inner Model Analysis	93
Lampiran 5. Subjek Penelitian	96
Lampiran 6. Hasil Standard Deviation dan Mean	98
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	99
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel perusahaan yang dipilih	28
Tabel 3.2 Nilai dan Pernyataan Kuesioner	30
Tabel 3.3 Deskripsi Pernyataan Pengukuran Variabel	30
Tabel 3.4 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (<i>Run 1</i>)	35
Tabel 3.5 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (<i>Run 2</i>)	37
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (<i>Run 3</i>)	38
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	39
Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	40
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Nama Perusahaan	44
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Posisi Dalam Perusahaan	46
Tabel 4.5 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.6 Deskripsi Objek Penelitian Kepercayaan	48
Tabel 4.7 Deskripsi Objek Penelitian Timbal Balik	49
Tabel 4.8 Deskripsi Objek Penelitian Transparansi.....	50
Tabel 4.9 Deskripsi Objek Penelitian Kinerja Inovasi	52
Tabel 4.10 Deskripsi Objek Penelitian Pemberdayaan Kepemimpinan	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Multicollinearity Assesment	54
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>R-Square</i> (R^2)	55
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	56
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>F-Square</i>	56
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Path Coefficients</i>	58
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	26
Gambar 4.1 Hasil Grafik Uji <i>Bootstrapping</i>	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Kinerja inovasi sebuah perusahaan dianggap sebagai elemen kunci dalam meraih keunggulan kompetitif dan pertumbuhan jangka panjang. Kemampuan perusahaan dalam menciptakan ide inovatif, mengubahnya menjadi produk atau layanan yang terbaik, dan dapat memperoleh keunggulan kompetitif melalui kinerja inovasi yang secara signifikan dapat memperkuat persaingan di pasar (Duan *et al.*, 2021). Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja inovasi perusahaan menjadi suatu keharusan dalam strategi perusahaan untuk dapat meningkatkan daya saing dan pertumbuhan perusahaan. Menurut penelitian oleh Zhang, *et al.* (2018) salah satu faktor yang memiliki dampak besar terhadap kinerja inovasi perusahaan adalah modal relasional.

Modal relasional mencakup kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang berasal dari interaksi dengan pihak eksternal, yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja inovasi perusahaan. Hubungan yang baik dengan mitra eksternal dapat memberikan dampak yang baik kepada perusahaan berupa informasi berharga seperti pengetahuan baru, sumber daya eksternal yang berpotensi, dan peluang untuk berkolaborasi. Melalui hubungan kerja sama ini, perusahaan dapat memperkuat kemampuannya dalam menghasilkan ide-ide kreatif yang dapat mengarahkan pada kinerja inovasi yang sukses. Menurut Liu, *et al.* (2010) modal relasional dibagi menjadi kepercayaan, timbal balik, dan transparansi.

Kepercayaan menurut Morales, *et al.* (2011) merujuk pada sejauh mana pihak perusahaan dengan pemangku kepentingan eksternal akan

bertindak baik dalam memperoleh manfaat bersama tanpa adanya niat untuk memanfaatkan atau merugikan salah satu pihak. Kepercayaan dalam modal relasional dapat meningkatkan kinerja inovasi perusahaan, karena kepercayaan merupakan prasyarat dalam membangun hubungan antara perusahaan dan para pemangku kepentingan eksternal dapat mengembangkan interaksi positif yang dapat memperkuat hubungan kerja sama antara perusahaan dan pemangku kepentingan eksternal (Blonska *et al.*, 2013).

Timbal balik menurut Cantner, *et al.* (2011) merujuk pada sifat hubungan yang saling bermanfaat bagi semua pihak dan saling bertukar informasi pengetahuan yang bermanfaat dalam membangun hubungan kerja sama. Faktor yang dapat mempertahankan hubungan pertukaran kerja sama adalah faktor timbal balik, karena dari semua pihak akan memiliki rasa tanggung jawab untuk memberikan masukan informasi dan pengetahuan kepada perusahaan agar kinerja inovasi perusahaan dapat menjadi lebih baik (Blonska *et al.*, 2013). Dengan demikian, timbal balik dapat menjadi pendorong bagi perusahaan dan pemangku kepentingan untuk saling menjaga hubungan kerja sama bisnis jangka panjang.

Transparansi menurut Kohtam€aki, *et al.* (2012) merujuk pada sejauh mana perusahaan dan pemangku kepentingan bersedia untuk saling terbuka dalam berbagi informasi penting yang berkaitan dengan hubungan kerja sama. Transparansi sebagai kondisi yang esensial dapat memastikan perusahaan memperoleh akses kepada sumber daya eksternal dalam mengembangkan modal relasional, karena transparansi yang baik dapat membuktikan bahwa perusahaan dan pemangku kepentingan eksternal dapat berdiskusi dan berkomunikasi dengan baik dalam pertukaran pengetahuan dan sumber daya eksternal perusahaan (Liu *et al.*, 2010).

Menurut Duan, *et al.* (2020), selain faktor sumber daya teknologi, pola manajemen internal, dan model organisasi, terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja inovasi perusahaan yaitu pemberdayaan

kepemimpinan. Pada konsep ini mengacu pada pendekatan manajemen di mana para pemimpin yang ada pada perusahaan memberikan tingkat otonomi yang lebih besar kepada para karyawannya, dalam menciptakan dampak yang positif terhadap dinamika di dalam suatu organisasi perusahaan. Pemberdayaan kepemimpinan tidak hanya sekadar pengalihan otonomi dan tanggung jawab yang dimiliki pemimpin kepada pengikutnya saja. Tetapi, pemberdayaan kepemimpinan harus dapat menciptakan suasana di mana para pengikut atau karyawan juga harus dapat berpartisipasi dalam mengambil suatu keputusan dalam membuka peluang untuk pengembangan keterampilan inovatif yang lebih baik kedepannya (Cheong *et al.*, 2016). Keberanian dalam mengambil inisiatif untuk pengambilan keputusan ini dapat diidentifikasi sebagai faktor kritis dalam meningkatkan kemampuan inovasi dan daya saing yang kompetitif bagi perusahaan terhadap pesaing (Li *et al.*, 2014).

Pemberdayaan kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh kepercayaan terhadap kinerja inovasi perusahaan, karena tingkat pemberdayaan kepemimpinan yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pemimpin dan produk dari perusahaan (Amundsen & Martinsen, 2014). Ini dapat sepenuhnya membangkitkan semangat kerja bagi para karyawan untuk menginformasikan dan mempublikasikan merek serta reputasi perusahaan kepada para pemangku kepentingan eksternal, yang akan menghasilkan sebuah kepercayaan terhadap para pemangku kepentingan eksternal yang dapat meningkatkan kinerja inovasi perusahaan (Wong & Merrilees, 2008).

Pemberdayaan kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh timbal balik terhadap kinerja inovasi perusahaan. Menurut Lin, *et al.* (2017) pemberdayaan kepemimpinan yang tinggi dapat meningkatkan layanan dan kinerja pada karyawan sesuai dengan pekerjaannya untuk dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Ini dapat menghasilkan kerja sama yang timbal balik secara positif karena dengan adanya pemberdayaan

kepemimpinan bagi para pemangku kepentingan memiliki kepuasan terhadap layanan dan kinerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan, serta bagi perusahaan dapat menghasilkan keuntungan yang tinggi dari sisi keuangan maupun kinerja inovasi yang dilakukan berdasarkan masukan-masukan dari para pemangku kepentingan eksternal (Namasivayam *et al.*, 2014).

Pemberdayaan kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh transparansi terhadap kinerja inovasi perusahaan. Menurut Van Assen, (2020) tingkat pemberdayaan kepemimpinan yang tinggi dapat menciptakan suasana yang dapat menguntungkan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan karyawan dapat berkomunikasi, bertukar ide, serta berkerja sama secara bebas antara perusahaan dengan pemangku kepentingan eksternal. Maka dari itu, karyawan dapat menggali lebih dalam terkait kendala dan kebutuhan para pemangku kepentingan eksternal secara transparan, karena hubungan yang sangat transparan dapat mendorong para pemangku kepentingan eksternal dalam menyediakan data, dokumen, dan teknik yang relevan. Maka dari itu, perusahaan dapat berinovasi dalam menyelesaikan kendala ataupun memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan eksternal. Dengan demikian, hubungan transparansi antara perusahaan dengan pemangku kepentingan eksternal dapat meningkatkan kinerja inovasi perusahaan yang dimoderasi oleh pemberdayaan kepemimpinan.

Studi penelitian yang meneliti pengaruh modal relasional terhadap kinerja inovasi perusahaan masih terbatas di Indonesia khususnya di Jakarta, karena penelitian yang membahas pengaruh modal relasional terhadap kinerja inovasi perusahaan dan dimoderasi oleh pemberdayaan kepemimpinan baru dilakukan di negara China yaitu penelitian Duan, *et al.* (2021). Maka dari itu, penelitian ini berguna untuk menguji pengaruh modal relasional terhadap kinerja inovasi perusahaan melalui pemberdayaan

kepemimpinan sebagai variabel moderasi karyawan perusahaan di wilayah Jakarta.

Berdasarkan latar belakang tersebut, untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja inovasi, maka judul penelitian ini adalah “PENGARUH MODAL RELASIONAL TERHADAP KINERJA INOVASI PERUSAHAAN DENGAN PEMBERDAYAAN KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI KARYAWAN PERUSAHAAN DI JAKARTA”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, berikut rumusan masalah yang dapat diambil.

- a. Bagaimana kepercayaan dapat memengaruhi kinerja inovasi?
- b. Bagaimana timbal balik dapat memengaruhi kinerja inovasi?
- c. Bagaimana transparansi dapat memengaruhi kinerja inovasi?
- d. Bagaimana pemberdayaan kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh kepercayaan terhadap kinerja inovasi?
- e. Bagaimana pemberdayaan kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh timbal balik terhadap kinerja inovasi?
- f. Bagaimana pemberdayaan kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh transparansi terhadap kinerja inovasi?

3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Batasan variabel

Variabel yang digunakan dibatasi oleh satu variabel dependen berupa kinerja inovasi, dengan satu variabel moderasi berupa pemberdayaan kepemimpinan, dan satu variabel independen yang dibagi menjadi tiga yaitu kepercayaan, timbal balik, dan transparansi.

b. Batasan sampel

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan perusahaan yang bekerja di berbagai industri perusahaan di wilayah Jakarta.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah diuraikan, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepercayaan dapat memengaruhi kinerja inovasi perusahaan?
- b. Apakah timbal balik dapat memengaruhi kinerja inovasi perusahaan?
- c. Apakah transparansi dapat memengaruhi kinerja inovasi perusahaan?
- d. Apakah pemberdayaan kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh kepercayaan terhadap kinerja inovasi perusahaan?
- e. Apakah pemberdayaan kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh timbal balik terhadap kinerja inovasi perusahaan?
- f. Apakah pemberdayaan kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh transparansi terhadap kinerja inovasi perusahaan?

B. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan terhadap kinerja inovasi perusahaan di Jakarta.
- b. Untuk menganalisis pengaruh timbal balik terhadap kinerja inovasi perusahaan di Jakarta.

- c. Untuk menganalisis pengaruh transparansi terhadap kinerja inovasi perusahaan di Jakarta.
- d. Untuk menganalisis pengaruh moderasi pemberdayaan kepemimpinan terhadap kepercayaan dan kinerja inovasi perusahaan.
- e. Untuk menganalisis pengaruh moderasi pemberdayaan kepemimpinan terhadap timbal balik dan kinerja inovasi perusahaan.
- f. Untuk menganalisis pengaruh moderasi pemberdayaan kepemimpinan terhadap transparansi dan kinerja inovasi perusahaan.

2. Manfaat

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

a. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan meneliti terkait kinerja inovasi perusahaan yang dipengaruhi oleh modal relasional, dengan adanya peran variabel moderasi pemberdayaan kepemimpinan

b. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan-perusahaan di Jakarta yang biasanya hanya dilihat dari kinerja keuangan ataupun kinerja pemasaran, tetapi kinerja inovasi yang dipengaruhi oleh modal relasional dan dimoderasi oleh pemberdayaan kepemimpinan dapat menjadi salah satu cara dalam pengembangan perusahaan.

DAFTAR BACAAN

- Zhang, M., Qi, Y., Wang, Z., Pawar, K.S. and Zhao, X. (2018), "How does intellectual capital affect product innovation performance? Evidence from China and India", *International Journal of Operations and Production Management*, Vol. 38 No. 3, pp. 895-914.
- Duan, Y., Liu, S., Cheng, H., Chin, T. and Luo, X. (2021), "The moderating effect of absorptive capacity on transnational knowledge spillover and the innovation quality of high-tech industries in host countries: evidence from the Chinese manufacturing industry", *International Journal of Production Economics*, Vol. 233, 108019, doi: 10.1016/j.ijpe.2020.108019
- Xavier Molina-Morales, F., Teresa Martinez-Fernandez, M. and Torlo, V.J. (2011), "The dark side of trust: the benefits, costs and optimal levels of trust for innovation performance", *Long Range Planning*, Vol. 44 No. 2, pp. 118-133
- Blonska, A., Storey, C., Rozemeijer, F., Wetzels, M. and de Ruyter, K. (2013), "Decomposing the effect of supplier development on relationship benefits: the role of relational capital", *Industrial Marketing Management*, Vol. 42 No. 8, pp. 1295-1306.
- Cantner, U., Meder, A. and Wolf, T. (2011), "Success and failure of firms' innovation co-operations: the role of intermediaries and reciprocity*: intermediation, reciprocity and innovation co-operations", *Papers in Regional Science*, Vol. 90 No. 2, pp. 313-329.
- Kohtam€aki, M., Vesalainen, J., Henneberg, S., Naude, P. and Ventresca, M.J. (2012), "Enabling relationship structures and relationship performance improvement: the moderating role of relational capital", *Industrial Marketing Management*, Vol. 41 No. 8, pp. 1298-1309
- Liu, C.L.E., Ghauri, P.N. and Sinkovics, R.R. (2010), "Understanding the impact of relational capital and organizational learning on alliance outcomes", *Journal of World Business*, Vol. 45 No. 3, pp. 237-249.
- Cheong, M., Spain, S.M., Yammarino, F.J. and Yun, S. (2016), "Two faces of empowering leadership: enabling and burdening", *Leadership Quarterly*, Vol. 27 No. 4, pp. 602-616
- Li, G., Shang, Y., Liu, H. and Xi, Y. (2014), "Differentiated transformational leadership and knowledge sharing: a cross-level investigation", *European Management Journal*, Vol. 32 No. 4, pp. 554-563
- Amundsen, S. and Martinsen, Ø.L. (2014), "Empowering leadership: construct clarification, conceptualization, and validation of a new scale", *The Leadership Quarterly*, Vol. 25 No. 3, pp. 487-511.

- Wong, H.Y. and Merrilees, B. (2008), "The performance benefits of being brand-orientated", *Journal of Product and Brand Management*, Vol. 17 No. 6, pp. 372-383.
- Lin, M., Wu, X. and Ling, Q. (2017), "Assessing the effectiveness of empowerment on service quality: a multi-level study of Chinese tourism firms", *Tourism Management*, Vol. 61, pp. 411-425.
- Namasivayam, K., Guchait, P. and Lei, P. (2014), "The influence of leader empowering behaviors and employee psychological empowerment on customer satisfaction", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 26 No. 1, pp. 69-84.
- Van Assen, M.F. (2020), "Empowering leadership and contextual ambidexterity – the mediating role of committed leadership for continuous improvement", *European Management Journal*, Vol. 38 No. 3, pp. 435-449.
- Dionysus, R., & Arifin, A. Z. (2020). Strategic orientation on performance: The Resource based view theory approach. *Jurnal Akuntansi*, 24(1), 136-153.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic management journal*, 5(2), 171-180.
- Rosenbusch, N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2011). Is innovation always beneficial? A meta-analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of business Venturing*, 26(4), 441-457.
- Jufri, A., Kurniawan, P., Djadjuli, M., & Hadiwibowo, I. (2021). RBV Teori: Kinerja Religius Berbasis Kepribadian Islam dan Perilaku Inovatif Dalam Konseptual. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(3), 375-388.
- Dionysus, R., & Arifin, A. Z. (2020). Strategic orientation on performance: The Resource based view theory approach. *Jurnal Akuntansi*, 24(1), 136-153.
- Neely, A. (2002). A framework of the factors affecting the evolution of performance measurement systems. *International journal of operations & production management*, 22(11), 1222-1245.
- Bourne, M., Pavlov, A., Franco-Santos, M., Lucianetti, L., & Mura, M. (2013). Generating organisational performance: The contributing effects of performance measurement and human resource management practices. *International journal of operations & production management*, 33(11/12), 1599-1622.
- Sisca, (2021). *Manajemen Inovasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Widjaja, Y. R., & Winarso, W. (2019). *Bisnis kreatif dan inovasi*. Malang: Yayasan Barcode.
- Buenechea-Elberdin, M., Saenz, J. and Kianto, A. (2018), "Knowledge management strategies, intellectual capital, and innovation performance: a

- comparison between high- and low-tech firms”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 22 No. 8, pp. 1757-1781.
- Johnston, K.A. and Lane, A.B. (2018), “Building relational capital: the contribution of episodic and relational community engagement”, *Public Relations Review*, Vol. 44 No. 5, pp. 633-644.
- Afshar, Z. A., & Fazli, S. (2018). Investigating the effect of relational capital on supply chain risk and performance. *International Journal of Manufacturing Technology and Management*, 32(6), 517-532.
- Xavier Molina-Morales, F., Teresa Martínez-Fernandez, M. and Torlo, V.J. (2011), “The dark side of trust: the benefits, costs and optimal levels of trust for innovation performance”, *Long Range Planning*, Vol. 44 No. 2, pp. 118-133
- Cantner, U., Meder, A. and Wolf, T. (2011), “Success and failure of firms’ innovation co-operations: the role of intermediaries and reciprocity*: intermediation, reciprocity and innovation co-operations”, *Papers in Regional Science*, Vol. 90 No. 2, pp. 313-329.
- Liu, C.L.E., Ghauri, P.N. and Sinkovics, R.R. (2010), “Understanding the impact of relational capital and organizational learning on alliance outcomes”, *Journal of World Business*, Vol. 45 No. 3, pp. 237-249.
- Boudrias, J., Gaudreau, P., Savoie, A. and Morin, A.J. (2009), “Employee empowerment: from managerial practices to employees’ behavioral empowerment”, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 30 No. 7, pp. 625-638
- Kim, M. and Beehr, T.A. (2017), “Self-efficacy and psychological ownership mediate the effects of empowering leadership on both good and bad employee behaviors”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 24 No. 4, pp. 466-478.
- Vecchio, R.P., Justin, J.E. and Pearce, C.L. (2010), “Empowering leadership: an examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure”, *Leadership Quarterly*, Vol. 21 No. 3, pp. 530-542.
- Sharma, P.N. and Kirkman, B.L. (2015), “Leveraging leaders: a literature review and future lines of inquiry for empowering leadership research”, *Group and Organization Management*, Vol. 40 No. 2, pp. 193-237
- Wang, L., Yeung, J.H.Y. and Zhang, M. (2011), “The impact of trust and contract on innovation performance: the moderating role of environmental uncertainty”, *International Journal of Production Economics*, Vol. 134 No. 1, pp. 114-122.
- Kale, P., Singh, H. and Perlmutter, H. (2000), “Learning and protection of proprietary assets in strategic alliances: building relational capital”, *Strategic Management Journal*, Vol. 21 No. 3, pp. 217-237.

- Xavier Molina-Morales, F., Teresa Martinez-Fernandez, M. and Torlo, V.J. (2011), "The dark side of trust: the benefits, costs and optimal levels of trust for innovation performance", *Long Range Planning*, Vol. 44 No. 2, pp. 118-133
- Hu, B. (2014), "Linking business models with technological innovation performance through organizational learning", *European Management Journal*, Vol. 32 No. 4, pp. 587-595
- Liu, C.L.E., Ghauri, P.N. and Sinkovics, R.R. (2010), "Understanding the impact of relational capital and organizational learning on alliance outcomes", *Journal of World Business*, Vol. 45 No. 3, pp. 237-249.
- Wang, L., Yeung, J.H.Y. and Zhang, M. (2011), "The impact of trust and contract on innovation performance: the moderating role of environmental uncertainty", *International Journal of Production Economics*, Vol. 134 No. 1, pp. 114-122.
- Sulistyo, H. and Siyamtinah (2016), "Innovation capability of SMEs through entrepreneurship, marketing capability, relational capital and empowerment", *Asia Pacific Management Review*, Vol. 21 No. 4, pp. 196-203
- Davenport, T.H. and Prusak, L. (1998), *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*, Harvard Business Press, Brighton, MA
- Chen, C.-J. and Hung, S.-W. (2010), "To give or to receive? Factors influencing members' knowledge sharing and community promotion in professional virtual communities", *Information and Management*, Vol. 47 No. 4, pp. 226-236.
- Chen, R., Sharma, S.K. and Raghav Rao, H. (2016), "Members' site use continuance on Facebook: examining the role of relational capital", *Decision Support Systems*, Vol. 90, pp. 86-98.
- Huang, J.-W. and Li, Y.-H. (2017), "Green Innovation and performance: the view of organizational capability and social reciprocity", *Journal of Business Ethics*, Vol. 145 No. 2, pp. 309-324
- Lenart-Gansiniec, R. (2016), "Relational capital and open innovation – in search of interdependencies", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 220, pp. 236-242
- Zhong, R.I. (2018), "Transparency and firm innovation", *Journal of Accounting and Economics*, Vol. 66 No. 1, pp. 67-93.
- Brown, J.R. and Martinsson, G. (2019), "Does transparency stifle or facilitate innovation?", *Management Science*, Vol. 65 No. 4, pp. 1600-1623.
- Che, T., Wu, Z., Wang, Y. and Yang, R. (2019), "Impacts of knowledge sourcing on employee innovation: the moderating effect of information

- transparency”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 2, pp. 221-239
- Yayla, S., Yenyurt, S., Uslay, C. and Cavusgil, E. (2018), “The role of market orientation, relational capital, and internationalization speed in foreign market exit and re-entry decisions under turbulent conditions”, *International Business Review*, Vol. 27 No. 6, pp. 1105-1115.
- Wong, H.Y. and Merrilees, B. (2008), “The performance benefits of being brand-orientated”, *Journal of Product and Brand Management*, Vol. 17 No. 6, pp. 372-383
- Raub, S. and Robert, C. (2013), “Empowerment, organizational commitment, and voice behavior in the hospitality industry: evidence
- Wu, C.M. and Chen, T.J. (2015), “Psychological contract fulfillment in the hotel workplace: empowering leadership, knowledge exchange, and service performance”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 48, pp. 27-38
- Lin, M., Ling, Q., Luo, Z. and Wu, X. (2019), “Why does empowering leadership occur and matter? A multilevel study of Chinese hotels”, *Tourism Management Perspectives*, Vol. 32, 100556, doi: 10.1016/j.tmp.2019.100556.
- Auh, S., Menguc, B. and Jung, Y.S. (2014), “Unpacking the relationship between empowering leadership and service-oriented citizenship behaviors: a multilevel approach”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 42 No. 5, pp. 558-579.
- Cohen, S.G., Chang, L. and Jr, G.E.L. (2010), “A hierarchical construct of self-management leadership and its relationship to quality of work life and perceived work group effectiveness”, *Personnel Psychology*, Vol. 50 No. 2, pp. 275-308.
- Robertson, P.L., Casali, G.L. and Jacobson, D. (2012), “Managing open incremental process innovation: absorptive capacity and distributed learning”, *Research Policy*, Vol. 41 No. 5, pp. 822-832
- Kearney, E., Shemla, M., van Knippenberg, D. and Scholz, F.A. (2019), “A paradox perspective on the interactive effects of visionary and empowering leadership”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 155, pp. 20-30.
- Lee, A., Willis, S. and Tian, A.W. (2018), “Empowering leadership: a meta-analytic examination of incremental contribution, mediation, and moderation”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 39 No. 3, pp. 306-325.
- Chiu, C.M., Hsu, M.H. and Wang, E.T. (2006), “Understanding knowledge sharing in virtual communities: an integration of social capital and social cognitive theories”, *Decision Support Systems*, Vol. 42 No. 3, pp. 1872-1888

- Zhang, X. and Bartol, K.M. (2010), "Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement", *Academy of Management Journal*, Vol. 53 No. 1, pp. 107-128.
- Kong, H., Sun, N. and Yan, Q. (2016), "New generation, psychological empowerment", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 28 No. 11, pp. 2553-2569
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Fauzi, S., & Lina, L. F. (2021). Peran Foto Produk, Online Customer Review Dan Online Customer Rating Pada Minat Beli Konsumen Di E-Commerce. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(1), 21-26.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4.
- Malhotra, D. (2010). The desire to win: The effects of competitive arousal on motivation and behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 111(2), 139-146.
- Morgan, R.M. and Hunt, S.D. (1994), "The commitment-trust theory of relationship marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 58 No. 3, pp. 20-38
- Palmatier, R.W. (2008), "Interfirm relational drivers of customer value", *Journal of Marketing*, Vol. 72 No. 4, pp. 76-89.
- Sambasivan, M., Siew-Phaik, L., Abidin Mohamed, Z. and Choy Leong, Y. (2011), "Impact of interdependence between supply chain partners on strategic alliance outcomes: role of relational capital as a mediating construct", *Management Decision*, Vol. 49 No. 4, pp. 548-569.
- Li, Y., Song, Y., Wang, J. and Li, C. (2019), "Intellectual capital, knowledge sharing, and innovation performance: evidence from the Chinese construction industry", *Sustainability*, Vol. 11 No. 9, p. 2713
- Van Dierendonck, D. and Nuijten, I. (2011), "The servant leadership survey: development and validation of a multidimensional measure", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 26 No. 3, pp. 249-267
- Henseler, C., Nordström, M. C., Törnroos, A., Snickars, M., Pecuchet, L., Lindegren, M., & Bonsdorff, E. (2019). Coastal habitats and their importance for the diversity of benthic communities: a species- and trait-based approach. *Estuarine, Coastal and Shelf Science*, 226, 106272.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In Long Range Planning (Vol. 46, Issues 1–2). <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>
- Ghozali, Imam. Hengky Latan. (2012). Partial Least Square. “Konsep Teknik dan Aplikasi”. Smart PLS 2.0 M3. Semarang Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Kepada Responden Yang Terhormat,

Perkenalkan saya Dimas Pratama dengan NIM 115200030 saya merupakan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tarumanagara. Pada saat ini saya sedang melakukan survei penelitian sebagai tugas akhir saya dengan judul **"Pengaruh Modal Relasional terhadap Kinerja Inovasi Perusahaan dengan Pemberdayaan Kepemimpinan sebagai variabel moderasi"**

Saya berharap ketersediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu dengan mengisi kuesioner ini. Semua data yang sudah dikumpulkan hanya akan digunakan untuk penelitian serta tugas akhir dan tidak akan disebarluaskan. Bantuan dari Bapak/Ibu sangat membantu saya dalam menyelesaikan penelitian tugas akhir saya.

Atas bantuan dan ketersediaan dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak Terima kasih kepada Bapak/Ibu sekalian.