

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI, KEPERIBADIAN PROAKTIF, *SELF EFFICACY*, DAN *OPENNESS* TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN BANK BPD DIY CABANG SYARIAH PUSAT DI MASA PANDEMIC (STUDI KASUS BANK BPD DIY KANTOR CABANG SYARIAH PUSAT)**



**SKRIPSI**

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

**Disusun Oleh:**

**Latifah Ramadani  
NIM 18108020086**

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

**2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI, KEPERIBADIAN PROAKTIF, SELF EFFICACY, DAN OPENNESS TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN BANK BPD DIY CABANG SYARIAH PUSAT DI MASA PANDEMIC (STUDI KASUS BANK BPD DIY KANTOR CABANG SYARIAH PUSAT)**



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

**Disusun Oleh:**

**Latifah Ramadan**

**NIM 18108020086**

**Dosen Pembimbing**

**Svayyidah M Jannah, SE., M.Sc**

**NIP 19920616 000000 2 301**

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

**2022**



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-883/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM ORGANISASI, KEPERIBADIAN PROAKTIF, SELF EFFICACY, DAN OPENNESS TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF KARYAWAN BANK BPD DIY CABANG SYARIAH PUSAT DI MASA PANDEMIC (STUDI KASUS BANK BPD DIY KANTOR CABANG SYARIAH PUSAT)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LATIFAH RAMADANI  
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020086  
Telah diujikan pada : Kamis, 14 Juli 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**



Ketua Sidang

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 62ecbe00e9b0d



Penguji I

Rosyd Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 62e74ce72a92f



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.  
SIGNED

Valid ID: 62de02edf3854



Yogyakarta, 14 Juli 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 62f33f029ecf3

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Latifah Ramadan  
Kepada

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

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Latifah Ramadan  
NIM : 18108020086  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepribadian Proaktif, Self Efficacy, Dan Openness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Bank BPD DIY Kantor Cabang Syariah Pusat)

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

Dengan ini kami menghargai agar Skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 07 Juli 2022

Pembimbing



Syayyidah M. Jannah, SE., M.Sc  
NIP 19920616 000000 2 301

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Latifah Ramadani  
NIM : 18108020086  
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepribadian Proaktif, *Self Efficacy*, dan *Openness* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat Di Masa Pandemi Covid 19” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusunan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 07 Juli 2022

Penyusun,



Latifah Ramadani

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Latifah Ramadani  
NIM : 18108020086  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepribadian Proaktif, Self Efficacy, Dan Openness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat Di Masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Bank BPD DIY Kantor Cabang Syariah Pusat) “**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.  
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta  
Pada tanggal: 07 Juli 2022



(Latifah Ramadani)

## MOTTO

Sebaik-baik manusia ialah yang paling bermanfaat bagi orang lain.

(Hadits Riwayat ath-Thabrani)



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, Maha Pemberi Pertolongan dan Petunjuk untuk umat-Nya. Aku bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah dan bersaksi bahwa Muhammad adalah utusan Allah. Semoga do'a serta sholawat selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, serta sahabat. Aamiin.

Skripsi ini sebagai tugas akhir perkuliahan saya, saya persembahkan dan sebagai rasa terima kasih saya kepada:

1. Kehadirat Allah SWT atas segala Keridhoan-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan kuliah dan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya, Jumakir dan Supiyah yang selalu memberikan kasih sayang dan do'a yang tiada pernah berhenti, dukungan, serta motivasi baik secara moral maupun materiil.
3. Kedua kakak kandung dan kakak ipar saya, Sudarmono, Sudarsono, dan Efi Setyaningsih yang selalu menjadi sosok pelindung dan penguat semoga sehat selalu dan terkabul segala harapan dan doa'a.
4. Kedua keponakan tersayang, Fizi Muhammad Akbar dan Faza Muhammad Zafiq El Vison yang selalu menemani saya melepas penat di sela-sela beraktivitas dan selalu menghibur saya saat di rumah semoga sehat selalu dan terwujud segala cita-cita kalian.
5. Segenap keluarga besar Parto Utama yang selalu memberikan dukungan, motivasi, dan semangat semoga senantiasa selalu diberi kesehatan, kebahagiaan, kedamaian, dan dilancarkan rezekinya.

6. Teman-teman dekat saya yang sudah seperti keluarga, Hervinsa Rendi Sadewa, Rahmani Ngayuwanti, Leyla Nurika Sekar Ati, dan Arinta Pramudya yang selalu menemani saya dalam kondisi apapun dan memberikan semangat, motivasi, bimbingan serta dukungan yang tidak ternilai.
7. Teman-teman desa saya, Ayuk, Hanah, Tika, Voni, Diva, Dinda, Iis yang selalu menghibur disela-sela kesibukan, memberikan dukungan, dan semangat, semoga sehat selalu dan dilancarkan setiap prosesnya.
8. Teman-teman saya di bangku perkuliahan, Inay, Gusta, Inung, Yani, Via, Linda, dan Muyas sebagai teman berkeluh kesah, selalu memberikan dukungan kepada saya untuk segera menyelesaikan tugas skripsi, dan terkadang saya repotkan selama kuliah, semoga sehat selalu dan dilancarkan segala prosesnya.
9. LKMF Febipreneur sebagai tempat saya berproses dalam kehidupan organisasi kemahasiswaan.
10. Ikatan Mahasiswa Bantul sebagai tempat saya berproses dalam organisasi daerah.
11. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah angkatan 2018 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, semoga kita selalu dilancarkan dalam segala hal dan dapat bertemu di lain waktu, salam sukses untuk kalian semua.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa selalu penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Thuan Yang Maha Esa atas limbahan Rahmat dan Ridho-Nya kepada penulis, sehingga skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepribadian Proaktif, *Self Efficacy*, dan *Openness* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat Di Masa Pandemi” dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam selalu senantiasa dicurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita termasuk golongan umatnya yang mendapat syafaat *fii Yaumil Kiyamah* kelak. *Aamiin ya Rabbal ‘Alamin*.

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi Tugas Akhir sebagai mahasiswa serta sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana strata satu program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, nasehat, serta bimbingan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Phil Al Makin, S.Ag., M.A. selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr.Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Syayyidah M Jannah, S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi atas segala bimbingan dan arahan yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Perbankan Syariah beserta staff yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai kepada penulis selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga.
7. Pimpinan Bank BPD DIY Kantor Cabang Syariah Pusat beserta seluruh karyawan yang telah membantu dan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan studi kasus penelitian.
8. Kedua orang tua penulis, Jumakir dan Supiyah yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, serta dukungan yang luar biasa kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2018.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis dengan tulus dan ikhlas hingga penyelesaian skripsi.
11. *Last but not least, I wanna thak me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me for, for never quitting. I wanna thank me for always being a giver and tryna give more than I receive. I wanna thank me for tryna do more right than wrong. I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis sangat menyadari bahwa dalam kepenulisan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan serta sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan segala kritik dan saran yang membangun serta dapat memberikan manfaat bagi penulis dan para pembaca.

Yogyakarta, 10 Juni 2022

Penulis,

Latifah Ramadani

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	12
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	12
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	13
<b>E. Sistematika Kepenulisan</b> .....	14
<b>BAB II</b> .....	17
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	17
<b>A. Landasan Teori</b> .....	17
<b>1. Perilaku Kerja Inovatif</b> .....	17
<b>2. Kepemimpinan Transformasional</b> .....	25
<b>3. Iklim Organisasi</b> .....	30
<b>4. Kepribadian Proaktif</b> .....	33
<b>5. Self Efficacy</b> .....	35

6. Openness.....	40
<b>B. Kajian Pustaka.....</b>	43
<b>C. Pengembangan Hipotesis.....</b>	48
<b>D. Kerangka Pemikiran .....</b>	54
<b>BAB III.....</b>	55
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	55
<b>A. Jenis Penelitian .....</b>	55
<b>B. Sumber Data Penelitian.....</b>	55
1. Sumber Data Primer.....	56
2. Sumber Data Sekunder.....	56
<b>C. Populasi dan Sampel.....</b>	56
1. Populasi .....	56
2. Sampel.....	56
<b>D. Instrumen Penelitian .....</b>	57
<b>E. Jenis Variabel .....</b>	58
1. Variabel Terikat (Variabel Dependen).....	58
2. Variabel Bebas (Variabel Independen).....	60
<b>F. Metode Pengolahan Data.....</b>	64
1. Analisis Deskriptif .....	64
2. Analisis Struktural Equation Modeling (SEM) .....	65
<b>G. Alat Analisis .....</b>	70
<b>BAB IV .....</b>	71
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	71
<b>A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	71
<b>B. Hasil dan Analisis .....</b>	72
1. Karakteristik Responden .....	72
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	73
3. Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	81
4. Uji Signifikansi.....	84
<b>C. Pembahasan .....</b>	85
<b>1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat Di Masa Pandemi .....</b>	86

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat Di Masa Pandemi .....	90
3. Pengaruh Kepribadian Proaktif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat Di Masa Pandemi .....	94
4. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat Di Masa Pandemi .....	98
5. Pengaruh Openness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat Di Masa Pandemi Covid-19 .....	101
<b>BAB V</b> .....	107
<b>PENUTUP</b> .....	107
<b>A. Kesimpulan</b> .....	107
<b>B. Implikasi</b> .....	108
<b>C. Keterbatasan Penelitian</b> .....	109
<b>D. SARAN</b> .....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	112
<b>LAMPIRAN</b> .....	120

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Keuangan BPD DIY Syariah .....	11
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	58
Tabel 3. 2 Variabel Dependen.....	59
Tabel 3. 3 Variabel Independen.....	60
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	72
Tabel 4. 2 Uji Validitas Konvergen.....	74
Tabel 4. 3 Validitas Diskriminan.....	76
Tabel 4. 4 Formell Lacker Criteration .....	77
Tabel 4. 5 Cross Loading .....	78
Tabel 4. 6 Reliabilitas .....	80
Tabel 4. 7 R-Square .....	82
Tabel 4. 8 Uji F <i>Square</i> .....	82
Tabel 4. 9 Output Bootstrapping .....	84
Tabel 4. 10 Kepemimpinan Transformasional.....	88
Tabel 4. 11 Iklim Organisasi .....	91
Tabel 4. 12 Kepribadian Proaktif .....	95
Tabel 4. 13 Self Efficacy.....	99
Tabel 4. 14 Openness.....	102

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Trend Pertumbuhan Pembiayaan.....	2
Gambar 1.2 Jenis Pembiayaan.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	55
Gambar 4.1 Hasil Analisis PLS.....	80



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Kuesioner Penelitian .....	120
Lampiran 1. 2 Tabulasi Jawaban Responden .....	125
Lampiran 1. 3 Surat Penerimaan Judul Skripsi .....	134
Lampiran 1. 4 Surat Penunjukan DPS .....	135
Lampiran 1. 5 Surat Keterangan Penelitian .....	136
Lampiran 1. 6 Dokumentasi Penelitian.....	137
Lampiran 1. 7 Biodata Peneliti.....	138



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan tentunya selalu dituntut untuk dapat memunculkan perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif ditempat kerja ditentukan oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri maupun lingkungan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepribadian proaktif, *self efficacy*, dan *openness* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat di masa pandemi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dalam objek penelitian ini digunakan sebagai sampel yaitu berjumlah 45 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *outer model*, *inner model*, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kepemimpinan transformasional ( $p < 0,005$ ) dan variabel *self efficacy* ( $p < 0,027$ ). Artinya, semakin tinggi kepemimpinan transformasional dan *self efficacy* yang dimiliki oleh pemimpin dan karyawan, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dimilikinya. Sedangkan iklim organisasi, kepribadian proaktif, dan *openness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Kata kunci: perilaku kerja inovatif, kepemimpinan transformational, iklim organisasi, *self efficacy*, *openness*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*Employees who work in a company are of course always required to be able to bring up innovative work behavior. Innovative work behavior in the workplace is determined by various factors, both from within and within the company environment. This study was conducted to see the effect of transformational leadership, organizational climate, proactive personality, self-efficacy, and openness on the innovative work behavior of Bank BPD DIY Central Syariah Branch employees during the pandemic. This research was conducted using a quantitative approach. The sampling method in this study used a saturated sample, where all members of the population in the object of this study were used as samples, amounting to 45 employees. The analytical method used in this research is using the outer model, inner model, and hypothesis testing using SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence on the transformational leadership variable ( $p < 0.005$ ) and the self efficacy variable ( $p < 0.027$ ). That is, the higher the transformational leadership and self-efficacy possessed by leaders and employees, the higher the innovative work behavior they have. Meanwhile, organizational climate, proactive personality, and openness have no significant effect on employees' innovative work behavior.*

*Keywords: transformational leadership, organizational climate, proactive personality, self efficacy, openness*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

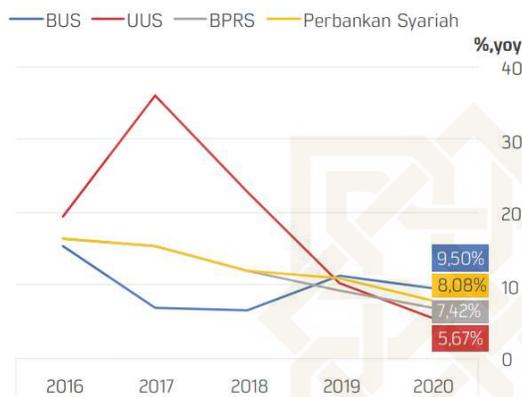
#### **A. Latar Belakang**

Pandemi Covid-19 yang telah berlangsung selama dua tahun ini memberikan dampak yang cukup serius bagi sektor ekonomi di Indonesia. Sektor ekonomi yang ikut terdampak pandemi Covid-19 yaitu industri perbankan syariah. Menurut J.P Morgan dalam Safitri et al (2021:113) ada tiga risiko yang membayangi industri perbankan saat pandemi ini seperti penyaluran kredit atau pembiayaan, menurunnya kualitas aset dan pengetatan dari margin bunga bersih. Hal tersebut tentunya diakibatkan oleh beberapa hal. Salah satunya dikarenakan oleh sektor UMKM di Indonesia mengalami penurunan dalam pendapatannya akibat pembatasan sosial. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sugiri (2020:84) dampak tersebut berupa penurunan hasil penjualan, sulitnya memperoleh permodalan, hambatan pada distribusi produk, serta kesulitan dalam bahan baku.

Risiko yang dihadapi oleh perbankan syariah apabila dibandingkan dengan risiko yang dihadapi oleh perbankan konvensional tidak banyak berbeda. Akan tetapi dalam perbankan syariah terdapat Dewan Pengawas Syariah yang mengawasi segala produk dan objek pembiayaan sehingga risiko tetap terjaga. Menurut Fauziah Rizki, peneliti ekonomi syariah, Institute for Development of Economics and Finance (INDEF) dalam sebuah seminar yang diselenggarakan katadata pada tahun 2021, alasan perbankan syariah lebih bertahan dan terus berkembang karena perbankan syariah belum sebesar perbankan konvensional.

Namun dibalik itu, tentunya perbankan syariah memiliki dampak negatif dari adanya pandemi Covid-19 ini.

### Tren Pertumbuhan Pembiayaan



Gambar 1. 2 Trend Pertumbuhan Pembiayaan

### Pembiayaan Berdasarkan Jenis Penggunaan

Jenis Penggunaan	Nominal (Rp Triliun)	Pertumbuhan 2020 (yoy)	Pertumbuhan 2019 (yoy)
Konsumsi	186,25	15,21%	12,46%
Modal Kerja	119,75	4,14%	6,00%
Investasi	88,63	0,16%	14,84%
<b>Total</b>	<b>394,63</b>	<b>8,08%</b>	<b>10,89%</b>

Gambar 1. 1 Jenis Pembiayaan

Penelitian yang telah dilakukan oleh Azhari dan Wahyudi (2020:99) menunjukkan bahwa pandemi Covid-19 dapat memengaruhi kinerja dari perbankan syariah yang ditunjukkan dengan gejala fluktuasi terutama pada saat awal pandemi. Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa penyaluran pembiayaan perbankan syariah pada tahun 2020 tumbuh 8,08% yoy, namun angka ini melambat dari tahun 2019 yang tumbuh sebesar 10,89% yoy. Faktor perlambatan ini salah satunya disebabkan oleh pertumbuhan pembiayaan modal kerja yang mengalami perlambatan dari tahun sebelumnya yang menjadi 4,14% yoy dan pembiayaan investasi yang melambat dari tahun sebelumnya sebesar 14,84% yoy dan di tahun 2020 sebesar 0,16% yoy. Namun perbankan syariah tetap mencatatkan pertumbuhan yang positif pada konsumsi yang mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya menjadi sebesar 15,21% yoy.

Dari penjelasan diatas tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi SDM perbankan syariah untuk meningkatkan kembali kinerja dari perbankan syariah. Tantangan lain menurut Fasa (2013:113) yaitu produk perbankan syariah harus selalu terdorong inovasi yang efisien serta kreatif , menyiapkan SDM perbankan syariah secara kualitas maupun kuantitas, terdapat peningkatan kualitas pelayanan untuk setiap nasabah, memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal untuk mendorong menciptakan produk baru yang unggul, pelayanan pembiayaan pada sektor UMKM dan sektor lainnya untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja, serta adanya peningkatan penyertaan modal untuk pemenuhan ketentuan dari Bank Indonesia.

Sebuah inovasi yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang akan membantu perusahaan untuk bertahan dalam kondisi krisis. Elemen penting dari suatu inovasi berasal dari individu itu sendiri yang mampu menciptakan, mengembangkan dan memodifikasi ide baru yang mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki jiwa inovatif dipandang dapat membantu perusahaan untuk menciptakan, mempromosikan, dan memodifikasi sebuah ide baru yang berguna untuk perusahaan tempatnya bekerja, sehingga dapat meningkatkan kerja, produk serta layanan yang dapat dihasilkan oleh perusahaan (Janssen, 2000:288).

Perilaku inovatif di tempat kerja sering dikenal dengan istilah perilaku kerja inovatif. Pada keadaan pandemi Covid-19 seperti saat ini perilaku inovatif karyawan telah banyak yang meneliti dan menemukan bahwa menjadi salah satu

hal yang dapat berguna untuk perusahaan (Darwish et al., 2020:1929). Perilaku kerja inovatif adalah perilaku-perilaku individu yang akan mengarah pada kegiatan yang memunculkan, pengenalan, dan penerapan hal baru yang memiliki manfaat untuk suatu kelompok dalam organisasi (Kleysen dan Street, 2001:285). Perilaku kerja inovatif bagi karyawan dapat membantu perbaikan kinerja hingga penurunan stress (Janssen, O., Van De Vliert, E., dan West, 2004:130). Terlebih di keadaan seperti pandemi saat ini karyawan tetap dapat produktif dan menunjukkan produktivitas yang baik melalui perilaku inovatifnya dalam bekerja. Sedangkan bagi organisasi maupun perusahaan, dapat meningkatkan kinerja dari organisasi atau perusahaan itu sendiri (Shanker et al., 2017:6). Belum semua perusahaan dan karyawan memiliki pengalaman dalam bekerja jarak jauh, sehingga di masa pandemi seperti sekarang ini perilaku kerja inovatif karyawan diharapkan mampu membantu beradaptasi dalam segala situasi yang tidak pasti untuk perusahaan maupun seluruh karyawan.

Perilaku kerja inovatif menurut Jansen (2000:288) adalah upaya untuk memberikan keuntungan dan manfaat bagi organisasi. Menurut Mursalim et al. (2015:77) inovasi tidak hanya berperan sebagai pemecah masalah yang dihadapi perusahaan, namun juga mempunyai peran untuk menciptakan, lalu meningkatkan, dan mempertahankan sebuah nilai perusahaan yang sudah ada. Perilaku kerja inovatif memiliki beberapa tahapan yang terdiri dari pertama melahirkan ide atau gagasan baru yang berguna untuk perusahaan. Kedua, mempromosikan ide yaitu ketika karyawan mendapatkan dukungan dari

sekitarnya atas ide yang telah dikembangkan. Ketiga, mewujudkan ide yaitu ketika ide tersebut berhasil diterapkan dalam perusahaan.

Perilaku kerja inovatif memiliki beberapa manfaat yaitu dapat membuat pekerjaan karyawan lebih terasa efisien, meningkatkan kemampuannya dalam beradaptasi dengan pekerjaan dan dapat mengembangkan diri ke arah yang lebih baik (Lecat et al., 2018:15). Beberapa manfaat tersebut tentunya sangat sesuai dengan situasi pandemi ini, dimana karyawan selalu dituntut untuk melakukan gebrakan baru. Seorang yang memiliki perilaku kerja inovatif akan mempunyai pemikiran yang kritis, berusaha membuat perubahan baru yang memiliki nilai tambah tertentu. Saat dihadapkan pada suatu permasalahan seorang yang berperilaku kerja inovatif akan senantiasa berupaya untuk menemukan jalan keluar permasalahan tersebut dengan cara yang berbeda dan tentunya lebih efektif dan efisien.

Penelitian mengenai perilaku kerja inovatif telah mempelajari berbagai faktor yang sebagian besar memfokuskan pada karakteristik pribadi dan kontekstual. F. Patterson et al. (2009:9) telah membagi faktor perilaku kerja inovatif menjadi dua yaitu faktor dari lingkungan kerja dan faktor dari dalam diri individu. Faktor dari lingkungan kerja terdiri dari *organizational ambidexterity* yang merupakan eksplorasi dan eksploitasi yang dilakukan perusahaan; sumber daya yang berasal dari lingkup sosial meliputi karakteristik rekan kerja, karakteristik pemimpin, dan umpan balik; lingkup organisasi meliputi struktur dan ukuran organisasi, iklim organisasi, tunjangan insentif, dan hadiah. Sedangkan faktor yang berasal dari dalam diri yaitu kepribadian, motivasi,

pengetahuan, perilaku, emosi, dan sebagainya. Menurut Etikariena (2018:108) perilaku kerja inovatif berasal dari individu itu sendiri sebesar 80% dan 20% sisanya berasal dari lingkungan kerja.

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan faktor-faktor dari dalam diri dan lingkungan kerja dapat mendorong perilaku kerja inovatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan faktor dari lingkungan kerja yaitu kepemimpinan transformasional (Reza dan Ardana, 2016) dan iklim organisasi (Hasanal et al., 2018). Sedangkan faktor internal yang berasal dari kepribadian individu yaitu kepribadian proaktif (Khasanah dan Himam, 2019), *self efficacy*, dan *openness* (Nurmala dan Widyasari, 2021).

Faktor dari lingkungan kerja yang diprediksi dapat memunculkan perilaku kerja inovatif pada seorang yang pertama adalah kepemimpinan transformasional. Menurut de Jong dan den Hartog (2010:44) menyebutkan bahwa dalam 20 tahun terakhir penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dianggap cukup populer. Menurut pendapat Bass (1990:208) pemimpin transformasional juga menarik individu untuk meningkatkan kreativitas dan selalu inovatif, serta lebih meningkatkan harapan dan mengikatkan diri pada visi. Kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2010:290) memiliki empat indikator yaitu motivasi inspirasional, karisma, stimulasi intelektual, dan pertimbangan pimpinan. Berdasarkan studi pustaka yang telah dilakukan, menemukan bahwa penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Reza dan Ardana (2016)

berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan PT. Serasi Autoraya Cabang Denpasar.

Faktor dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif yang kedua adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik adalah karyawan dapat merasakan dan memunculkan perilaku kerja yang inovatif yang berasal dari pemikiran baru serta mendapat dukungan dari tempatnya bekerja. Menurut M. G. Patterson et al. (2005:380) iklim adalah deskripsi dan persepsi pada individu, kelompok, dan organisasi. Menurut Reza dan Ardana (2016:1827) ketika karyawan dapat merasakan iklim organisasi yang baik, maka iklim organisasi yang ditimbulkan akan semakin tinggi dan berpengaruh terhadap perilaku inovatif yang akan timbul dari karyawan tersebut. Berdasarkan studi literatur yang dilakukan oleh (Hasanal et al., 2018) iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan Infobdg.

Faktor dalam diri yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif salah satunya yaitu kepribadian proaktif. Kepribadian proaktif menurut Bateman dan Crant (1993:104) didefinisikan sebagai kecenderungan individu dalam menunjukkan proaktif. Proaktif merupakan tindakan mengambil sebuah inisiatif untuk memperbaiki kondisi lingkungannya agar lebih baik lagi dengan menghadapi keadaan tetap organisasinya, dan tidak menerimanya secara pasif keadaan tersebut (Crant, 2000:439). Bahkan saat berada dalam kondisi yang memaksa, seorang yang memiliki kepribadian proaktif akan memperjuangkan kegigihannya untuk dapat mengubah kondisi lingkungan organisasinya (Ng & Feldman, 2010:228). Berdasarkan hasil studi literatur dari penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Windiarsi dan Etikariena (2017) menunjukkan bahwa kepribadian proaktif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan di BUMN X.

Konsep penting dalam manajemen dan organisasi merupakan *self efficacy*. Menurut Luthans et al (2007:548) *self efficacy* menunjukkan keyakinan yang dimiliki seorang untuk dapat melakukan tugasnya dalam berinovasi. Berdasarkan studi literatur penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmala dan Widayarsi (2021) menunjukkan hasil yang signifikan dan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Sumber daya manusia yang memiliki *self efficacy* yang tinggi maka akan merasa termotivasi dari dalam dirinya untuk dapat mengerahkan seluruh kemampuannya dalam terlibat dalam pekerjaannya, dan dapat menaklukkan tentang kerja secara mandiri.

Perilaku kerja inovatif juga ditemukan pada individu yang memiliki kepribadian *openness* dikarenakan individu tersebut memiliki karakteristik senang menerima pengalaman yang baru dalam kehidupannya dan menyukai perubahan (George dan Zhou, 2001:518), keinginan tahunya yang tinggi, dan menyukai proses dalam menciptakan dan mengembangkan ide-ide baru. Terkait dengan kreativitas, gaya berpikir, dan yang mengarah pada perilaku inovatif merupakan kepribadian *openness* (DeYoung et al., 2018:2). Karyawan yang memiliki kepribadian *openness* yang tinggi akan lebih aktif mengeksplorasi, mempromosikan, dan menerapkan ide atau gagasan baru yang menunjukkan perilaku inovatif. Berdasarkan studi literatur penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratiwi dan Salendu (2021) menunjukkan bahwa kepribadian *openness*

berhubungan positif signifikan dengan perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Nurmala dan Widyasari, 2021a) juga menemukan bahwa kepribadian *openness* mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Alasan peneliti memilih kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepribadian proaktif, *self efficacy*, dan *openness* sebagai variabel penelitian dikarenakan variabel tersebut merupakan faktor dari perilaku kerja inovatif yang berasal dari dalam maupun lingkungan sekitar organisasi. Variabel-variabel tersebut dianggap mampu oleh peneliti menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif di Bank BPD DIY Cabang Syariah. Penelitian mengenai beberapa variabel tersebut terhadap perilaku kerja inovatif sebelumnya pernah dilakukan oleh peneliti lain, namun terdapat tidak kekonsistenan pada hasil penelitian sehingga perlu adanya analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Sebagai calon sarjana Perbankan Syariah yang memilih konsentrasi pada bidang SDM, perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Dalam penelitian ini, perilaku kerja inovatif karyawan menjadi fokus utama karena di masa pandemi Covid-19 ini banyak perusahaan di Indonesia yang mengubah cara kerjanya secara tiba-tiba. Seperti halnya yang dilakukan oleh Bank BPD DIY Cabang Syariah menurut keterangan yang diberikan oleh Manajer operasional, Bapak Hasib dalam wawancara mengatakan bahwa terdapat penyesuaian jam layanan kas serta mendorong penggunaan layanan digital dan transaksi non tunai bagi nasabah. Selain itu, Bapak Hasib mengatakan bahwa menunda sementara kegiatan rapat, sosialisasi, seminar, pelatihan dan

kegiatan lain yang berjenis tatap muka secara langsung yang dapat menimbulkan kerumunan.

Oleh karena itu, di masa pandemi Covid-19 ini, keyakinan karyawan untuk terus berinovasi di tengah keterbatasan yang ada menjadi hal menarik untuk diteliti. Berdasarkan hasil laporan keuangan syariah yang berada di Otoritas Jasa Keuangan, terdapat perlambatan pertumbuhan pembiayaan dari tahun sebelumnya yang diakibatkan oleh adanya pandemi Covid-19. Sesuai dengan arah pengembangan perbankan syariah yang telah disusun oleh OJK dalam penguatan identitas perbankan syariah pelaku industri dituntut untuk dapat menciptakan berbagai produk yang memberikan nilai tambah kepada masyarakat dan mencerminkan keunikan bank syariah dengan tetap menjaga kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah.

Pemilihan tempat penelitian di BPD DIY Cabang Syariah karena perusahaan tersebut memiliki kontribusi yang besar bagi masyarakat. Sehingga perusahaan tersebut pantas diteliti karena terdapat potensi pemimpin yang sangat berperan dalam kesuksesan bisnis tersebut. Hal ini terbukti dengan selama pandemi covid-19 ini Bank BPD DIY Cabang Syariah dapat meningkatkan pendapatannya dibanding dengan tahun sebelumnya. Menurut Fahmi (2017:22) laporan keuangan sebuah perusahaan merupakan sebuah informasi yang menggambarkan kondisi perusahaan tersebut, dimana selanjutnya akan menjadi sebuah informasi yang menggambarkan kinerja perusahaan. Laporan keuangan BPD DIY Cabang Syariah tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 1. 1 Laporan Keuangan Tahun 2020 BPD DIY Syariah

Pembiayaan Syariah	2020	2019	Pertumbuhan
Modal Kerja	40.769	45.824	11,03%
Investasi	163.346	162.714	0,39%
Konsumsi	331.981	304.681	8.69%

BPD DIY Cabang Syariah terus meningkatkan layanan dalam bentuk *mobile banking* agar para nasabah dipermudah dalam setiap transaksinya dan meminimalisir kontak fisik saat pandemi Covid-19. Hal tersebut membuktikan bahwa BPD DIY Cabang Syariah terus berevaluasi dan berinovasi untuk tetap dapat bersaing dengan bank yang lain dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hingga saat ini BPD DIY Cabang Syariah terus mengembangkan inovasi pada produk-produknya untuk tetap dapat memiliki keunikan produk syariah sehingga dapat bersaing dengan bank konvensional. Oleh karena itu, bank syariah khususnya BPD DIY Cabang Syariah sebagai Bank Pembangunan Daerah memiliki peranan penting dalam sistem keuangan di Indonesia dan juga memberikan fasilitas dana pembangunan daerah, baik proyek investasi maupun modal kerja. Untuk dapat merealisasikannya diperlukan sebuah inovasi dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah. Oleh karenanya penelitian ini berfokus terhadap berbagai faktor, baik faktor lingkungan maupun internal, yang dapat berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Kantor Cabang Syariah Pusat, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepribadian Proaktif, *Self*

*Efficacy*, dan *Openness* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat Di Masa Pandemi Covid-19”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat di masa pandemi Covid-19?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat di masa pandemi Covid-19?
3. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat di masa pandemi Covid-19?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat di masa pandemi Covid-19?
5. Apakah *openness* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat di masa pandemi Covid-19?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menjelaskan apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat di masa pandemi Covid-19.

2. Untuk menjelaskan apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat di masa pandemi Covid-19.
3. Untuk menjelaskan apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat di masa pandemi Covid-19.
4. Untuk menjelaskan apakah *selfefficacy* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat di masa pandemi Covid-19.
5. Untuk menjelaskan apakah *openness* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Cabang Syariah Pusat di masa pandemi Covid-19.

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

Manfaat yang diharapkan oleh penulis dengan adanya penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambah wawasan dan memperluas ilmu pengetahuan, khususnya perilaku kerja inovatif di bank syariah.
  - b. Penelitian ini dimaksudkan untuk membangun penelitian yang dilakukan selanjutnya dan memperkuat penelitian yang sebelumnya dengan objek penelitian yang berbeda sehingga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian dan pengembangan lebih lanjut.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk membantu penulis memperoleh pengalaman dalam bidang penelitian dan memahami topik-topik yang digunakan untuk memperdalam pemahamannya di bidang sumber daya manusia dan untuk membantu penerapan teori-teori yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan dengan fakta yang terjadi di lingkungan kerja.

### b. Bagi Lembaga Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mewujudkan sistem pendidikan yang lebih baik bagi generasi berikutnya, serta dapat digunakan sebagai bahan informasi dan menambah pengetahuan mengenai makna dan manfaat perilaku kerja inovatif di masa pandemi.

### c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijaksanaan perusahaan yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepribadian proaktif, *self efficacy*, dan *openness*, serta pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif.

## E. Sistematika Kepenulisan

Sistematika penulisan ini dibuat untuk memudahkan dalam memahami penelitian yang diuraikan penulis. Sistematika penulisan disusun secara runtut yang terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi mengenai pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang berisi teori dan konsep yang sesuai dengan permasalahan, kajian pustaka yang berisi mengenai beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan peneliti, kerangka teoritik yang berisi mengenai penjelasan fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, dan pengembangan hipotesis yang berisi mengenai dugaan sementara hasil penelitian yang sedang diteliti oleh peneliti.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi mengenai metode penelitian yang mencakup jenis penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, data, sumber data dan teknik pengumpulan, serta teknik analisis data yang akan digunakan oleh peneliti.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi mengenai gambaran umum objek penelitian atau sampel, analisis deskriptif responden, pengujian hipotesis berupa hasil uji asumsi metode analisis yang digunakan, dan

pembahasan yang berisi mengenai jawaban secara ilmiah permasalahan yang diajukan.

## **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan atas pengujian hipotesis dan pembahasan singkat atas hasil yang diperoleh dalam penelitian, serta keterbatasan dan saran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan BPD DIY Syariah di masa pandemi. Hal ini berarti semakin besar kepemimpinan transformasional, maka semakin besar pula perilaku kerja inovatif karyawan. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan mendorong difusi pengetahuan (Johns & Harborne, 2003), menetapkan tugas yang cukup menantang (J. P. J. De Jong & Hartog, 2007), membangun rangsangan intelektual, yang semuanya berhubungan sesuai dengan perilaku kerja inovatif.
2. Iklim organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan BPD DIY Syariah di masa pandemi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam apapun kondisi lingkungan saat bekerja, para karyawan tetap dapat bekerja karena terdapat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.
3. Kepribadian proaktif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Syariah di masa pandemi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan tidak dapat mengubah sesuatu hal yang tidak disukainya karena dalam sebuah bank tentunya terdapat SOP dan peraturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

4. *Self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Syariah. Semakin besar rasa *self efficacy* yang dimiliki seorang, maka akan semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang dimilikinya. Seorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan menunjukkan pemahamannya untuk mampu mengimplementasikan tugas yang dikerjakannya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan selalu memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
5. *Openness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan BPD DIY Syariah di masa pandemi. Ini berarti bahwa individu yang memiliki rasa keterbukaan yang rendah maka mencari kebaruan merupakan kegiatan yang tidak terlalu penting.

## **B. Implikasi**

Implementasi dari penelitian ini adalah dengan diketahuinya bahwa perilaku kerja inovatif karyawan Bank BPD DIY Syariah dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan *self efficacy*. Sedangkan variabel iklim organisasi, kepribadian proaktif, dan *openness* tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Sehingga, berdasarkan hasil temuan tersebut diharapkan dapat menjadi salah satu pedoman bagi perusahaan untuk mengontrol faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif agar para karyawan dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif dan meningkatkan target perusahaan. Menurut Janssen (2000) karyawan yang memiliki jiwa inovatif dipandang dapat membantu perusahaan untuk

menciptakan, mempromosikan, dan memodifikasi sebuah ide baru yang berguna untuk perusahaan tempatnya bekerja, sehingga dapat meningkatkan kerja, produk serta layanan yang dapat dihasilkan oleh perusahaan.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tentu saja tidak luput dari segala keterbatasan yang ada. Berikut ini pemaparan beberapa hal yang menjadi keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian ini:

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup satu perusahaan, sehingga populasi yang ada kurang luas.
2. Ketidakikutsertaan peneliti dalam pendistribusian dan pengisian formulir kuesioner sehingga dapat menghambat partisipan untuk bertanya lebih jauh mengenai pertanyaan yang ada pada kuesioner maupun mengenai kesulitan yang dihadapi oleh para karyawan saat pengisian kuesioner. Sehingga memungkinkan jawaban yang diberikan bukan berdasarkan keadaan dirinya yang sebenarnya.
3. Tidak adanya kontrol terhadap kondisi partisipan pada saat pemberian maupun saat pengisian kuesioner, misalnya pemberian kuesioner pada sore hari dimana pada pada waktu tersebut partisipan sudah kurang berkonsentrasi untuk mengisi kuesioner, serta pemberian kuesioner dilakukan pada saat beban kerja yang sedang dilakukan oleh partisipan terbilang cukup berat.

4. Item pertanyaan terkadang membuat bingung subjek penelitian sehingga jawaban yang diberikan kurang sesuai, yang berakibat pada banyaknya item pertanyaan yang gugur pada saat dilakukan pengujian data penelitian.

#### D. SARAN

##### 1. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Bank BPD DIY Cabang Syariah memiliki pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi. *Self efficacy* yang tinggi juga mempengaruhi bagaimana karyawan memiliki perilaku kerja inovatif pada saat bekerja. Dengan demikian, peneliti sangat berharap agar perilaku kerja inovatif para karyawan tetap dapat dipertahankan.

##### 2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan akan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, dimana dengan perilaku kerja inovatif yang tinggi akan berpengaruh terhadap kondisi dan kinerja perusahaan. Selain itu, *self efficacy* juga berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Dengan adanya kepemimpinan transformasional dan juga *self efficacy* yang dimiliki oleh pemimpin dan karyawan akan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, perusahaan dituntut untuk menjaga dan terus meningkatkan peran kepemimpinan transformasional dan juga *self efficacy* pada diri pemimpin dan juga karyawan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan dapat

meningkatkan iklim organisasi dan kepribadian *openness* dengan memberikan sarana dan prasarana yang mencukupi serta mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kepribadian *openness*.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengajukan tiga saran metodologis untuk perbaikan ada penelitian selanjutnya. Pertama, bagi peneliti selanjutnya mengingat penelitian mengenai perilaku kerja inovatif ini masih sedikit diteliti di Indonesia, maka diharapkan pada penelitian selanjutnya diteliti menggunakan variabel-variabel lain yang memungkinkan seperti desain kerja, pengetahuan, emosi, *mood*, karakteristik pemimpin, dan sebagainya. Kedua, bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel penelitian yang seimbang proporsinya dari berbagai aspek dan peneliti ikut serta dalam pendistribusian kuesioner. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pendukung dan diharapkan untuk dapat lebih baik lagi dalam melakukan penelitian mengenai perilaku kerja inovatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Erlangga.
- Anjani, S., & Gatari, E. (2019). Hubungan Openness Dan Conscientiousness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Peran Moderasi Dari Masa Kerja Pada Perusahaan Startup. *Jurnal Psikogenesis*, 4(2).
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asmoro, Y. S., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru Sma Negeri 3 Jombang Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 71–83.
- Asriana, R. I. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovasi Anggota Lembaga Swadaya Masyarakat Di Malang*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Asyari, M. T. (2018). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bagian Pemasaran Pt.Indobismar Surabaya*. Uin Sunan Ampel Surabaya.
- Azhari, A. R., & Wahyudi, R. (2020). Analisis Kinerja Perbankan Syariah Di Indonesia : Studi Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 10(2), 67–83. <https://doi.org/10.21927/Jesi.V10i2.1462>
- Bandura, A., & Cervone, D. (1986). Differential Engagement Of Self-Reactive Influences In Cognitive Motivation. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 38(1), 92–113. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(86\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(86)90028-2)
- Bass, B. M. (1985). *Leadership And Performance Beyond Expectation*. Free Press.
- Bass, B. M. (1990a). *Bass & Stogdill's Handbook Of Leadership: Theory, Research, And Managerial Applications* (3rd Ed). Free Press.
- Bass, B. M. (1990b). Transformational Leadership: Learning To Share The Vision. *Organizational Dynamics*, 22.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance By Assessing Transformational And Transactional Leadership. *Journal Of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component Of Organizational Behavior: A Measure And Correlates. *Journal Of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Bateman, Thomas S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component Of Organizational Behavior: A Measure And Correlates. *Journal Of*

- Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Cooper, D. R., & Pamela S. Schindler. (2003). *Business Research Methods* (3th Ed). McGraw-Hill.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four Ways Five Factors Are Basic. *Personality And Individual Differences.*, 13(6), 653–665.
- Costa, P., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender Differences In Personality Traits Across Cultures: Robust And Surprising Findings. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 81(2), 322–331. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.322>
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior In Organizations. *Journal Of Management*, 26(3), 435–462.
- Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2010). A Multi-Dimensional Framework Of Organizational Innovation: A Systematic Review Of The Literature. *Journal Of Management Studies*, 47(6), 1154–1191. <https://doi.org/10.1111/J.1467-6486.2009.00880.X>
- Damirch, Q. V., Rahimi, G., & Seyyedi, M. H. (2011). Transformational Leadership Style And Innovative Behavior On Innovative Climate At Smes In Iran. *Kuwait Chapter Of Arabian Journal Of Business And Management Review*, 1(4), 119–127.
- Danim, S., & Suparno. (2009). *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Pt Rineka Cipta.
- Darwish, S. Z., Pahi, M. H., & Ahmed, U. (2020). Research Article Innovative Work Behavior During Covid-19 For Medical Representatives In The Pharmaceutical Industry. *Journal Of Pharmaceutical Research*, 12(4), 1927–1934. <https://doi.org/10.31838/Ijpr/2020.12.04.277>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity And Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Dermawan, W. (2003). *Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Deyoung, C. G., Quilty, L. C., Peterson, J. B., & Gray, J. R. (2014). Openness To Experience, Intellect, And Cognitive Ability. *Journal Of Personality Assessment*, 96(1), 46–52. <https://doi.org/10.1080/00223891.2013.806327>
- Dimiyati, J. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Aplikasinya Pada Pendidikan Anak Usia Dini (Paud)*. Prenada Media.
- El-Manurwan, M., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt.Pln Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor. *Jurnal Empati*, 7(3), 351–356.
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik

- Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107–118.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Fasa, M. I. (2013). Tantangan Dan Strategi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Ekonomi Islam*, 7(2), 19–40.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian* (Edisi 7). Salemba Humanika.
- Firdaus, M. S., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pelaku Industri Pariwisata Jawa Timur. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1468–1477.
- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When Openness To Experience And Conscientiousness Are Related To Creative Behavior: An Interactional Approach. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 513.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Diponegoro University Press.
- Giebels, E., Reuver, R. S. M. De, Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). *The Critical Roles Of Task Conflict And Job Autonomy In The Relationship Between Proactive Personalities And Innovative Employee Behavior*. <https://doi.org/10.1177/0021886316648774>
- Goldberg, L. R. (1990). Personality Processes And Individual Differences - An Alternative " Description Of Personality ": The Big-Five Factor Structure. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid Dua*. Erlangga.
- Hasanal, M. A. H., Sartika, D., & Utami, A. T. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Pada Perilaku Inovatif Karyawan Infobdg Di Bandung. *Prosiding Psikologi*, 4(2).
- Helmy, I., & Pratama, M. P. (2018). Pengaruh Proactive Personality Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Creative Self Efficacy. *Jurnal Probisnis*, 11(2), 14–21.
- James, F., & Cameron, F. (1990). Individual Innovation. *Innovation And Creativity At Work: Psychological And Organizational Strategies*, 63–80.
- James L, F., & Michael A, W. (1989). Innovation At Work: Psychological Perspectives. *Social Behavior*, 4(1), 15–30. <https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/63023>
- Jansen, O. (2000). Perceptions Of Effort Reward Fairness And Innovative Work Behavior. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73(287–3012).
- Janssen, O., Van De Vliert, E., & West, M. (2004). The Bright And Dark Sides Of

- Individual And Group Innovation: A Special Issue Introduction. *Journal Of Organizational Behavior*, 25(129–145). <https://doi.org/10.1002/Job.242>
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness And Innovative Work Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73(3), 268–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Janssen, Onne. (2000). Job Demands, Perceptions Of Effort–Reward Fairness And Innovative Work Behaviour. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 73, 287–302.
- Jogiyanto. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Edisi Keen). Bpfe.
- Jogiyanto, & Abdilah, W. (2014). *Konsep Dasar Dan Aplikasi Pls (Partial Least Square) Untuk Penelitian Bisnis*. Bpfe.
- Johne, A., & Harborne, P. (2003). One Leader Is Not Enough For Major New Service Development: Results Of A Consumer Banking Study. *The Service Industries Journal*, 23(3). <https://doi.org/10.1080/714005112>
- Jong, J. P. J. De, & Hartog, D. N. Den. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *10(1)*, 41–64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- Jong, J. P. J. D., & Hartog, D. N. Den. (2008). Innovative Work Behavior : Measurement And Validation. *Scientific Analysis Of Entrepreneurship And Smes*, 1–27.
- Kaufman, J. C., & Sternberg, R. J. (2019). *The Cambridge Handbook Of Creativity*. Cambridge University Press.
- Khasanah, I. F. N., & Himam, F. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kepribadian Proaktif Dan Desain Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif. *Gadjah Mada Journal Of Psychology (Gamajop)*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.22146/Gamajop.46361>
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward A Multi-Dimensional Measure Of Individual Innovative Behavior. *Journal Of Intellectual Capital*, 2(3), 284–296. <https://doi.org/10.1108/Eum0000000005660>
- Laeli, R. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Inovatif Melalui Berbagi Pengetahuan Dan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt. Semarang Intermedia Pers)*. Universitas Negeri Semarang.
- Laksono, R. F., & Noviati, N. P. (2018). *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasioanal Dan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Industri Kreatif Di Diy*. Universitas Islam Indonesia.
- Lazarus, R. S. (1994). *The Stable And The Unstable In Emotion*.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, And Coping*. Springer Publishing Company.
- Lecat, A., Beausaert, S., & Raemdonck, I. (2018). On The Relation Between Teachers' (In)Formal Learning And Innovative Working Behavior: The Mediating Role Of Employability. *Vocations And Learning*, 11(3), 529–554. <https://doi.org/10.1007/S12186-018-9199-X>
- Luthans, F., Bruce, J. ., James, B. ., & Steven, M. . (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology* 60, 541–572.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Andi.
- Madrid, H. P., Patterson, M. G., Birdi, K. S., Leiva, P. I., & Kausel, E. E. (2014). The Role Of Weekly High-Activated Positive Mood, Context, And Personality In Innovative Work Behavior: A Multilevel And Interactional Model. *Journal Of Organizational Behavior*, 35(2), 234–256. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/Job.1867>
- Mccrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Conceptions And Correlates Of Openness To Experience. *Handbook Of Personality Psychology*, 825–847. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-012134645-4/50032-9>
- Mccrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality In Adulthood (A Five-Factor Theory Perspective)*. The Guilford Press.
- Mcshane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2010). *Organizational Behavior*.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2012). Development Of A Measurement Instrument For Innovative Work Behaviour As A Dynamic And Context-Bound Construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43–59. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.646894>
- Michael, L., Hou, S. T., & Fan, H. L. (2011). Creative Self-Efficacy And Innovative Behavior In A Service Setting: Optimism As A Moderator. *Journal Of Creative Behavior*, 45(4), 258–272. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/J.2162-6057.2011.Tb01430.X>
- Momeni, M., Ebrahimpour, H., & Ajirloo, M. . (2014). The Effect Of Employees' Self-Efficacy On Innovative Work Behavior At Social Security Organization Employees In Ardabil Province. *Kuwait Chapter Of Arabian Journal Of Business And Management Review*, 3(8), 29–32.
- Mursalim, Hendragunawan, Alamzah, N., & Sanusi, A. (2015). Financial Decision, Innovation, Profitability And Company Value: Study On Manufacturing Company Listed In Indonesian Stock Exchange. *Information Management And Business Review*, 7(2), 72–78.
- Ng, T. W. ., & Feldman, D. C. (2010). Human Capital And Objective Indicators Of Career Success: The Mediating Effects Of Cognitive Ability And

- Conscientiousness. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 83, 207–235. <https://doi.org/10.1348/096317909x414584>
- Notoatmodjo, S. (1993). *Pengantar Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Andi Offset.
- Nurdin, F., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru Di Sma Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Indonesian Journal Of Science*, 1(2), 99–105.
- Nurmala, S., & Widyasari, S. D. (2021a). Self Efficacy Dan Openness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Kementerian Dalam Negeri. *Jurnal Psikologi*, 4(2).
- Nurmala, S., & Widyasari, S. D. (2021b). Self Efficacy Dan Openness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Kementerian Dalam Negeri. *Psychopolitan : Jurnal Psikologi*, 4(2), 92–100. <https://doi.org/10.36341/Psi.V4i2.1508>
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Bank Danamon Indonesia) Ryani. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 2, 81–96.
- Patterson, F, Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics And Behaviours Of Innovative People In Organisations. *Literature Review Prepared For The Nesta Policy & Research Unit*, 1–63.
- Patterson, Fiona, & Kerrin, M. (2009). Characteristics And Behaviours Of Innovative People In Organisations. *Literature Review Prepared For The Nesta Policy & Research Unit*, 1–63.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawtho, R., Maitlis, S., & Wallace, A. M. (2005). Validating The Organizational Climate Measure: Links To Managerial Practices, Productivity And Innovation. *Journal Of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408.
- Pratiwi, B. R., & Salendu, A. (2021). Hubungan Openness To Experience Terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Peran Ambidextrous Organization Culture Sebagai Moderator. *Psikologika*, 26(2), 335–352.
- Putri, A. P., & Estikariena, A. (2015). Pengaruh Trait Kepribadian Big Five Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Di Tempat Kerja Pada Pt X Dan Pt Y. *Jurnal Psiko*, 3(2), 208–220.
- Putri, D. A. (2020). Hubungan Kepribadian Proaktif Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Generasi Millennial. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 8(2), 181. <https://doi.org/10.25273/Equilibrium.V8i2.7117>
- Reza, A. D. N., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan

- Transformasional, Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud.*, 5(3).
- Riani, C., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2017). *Pengaruh Ability Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Organizational Citizenship Behavior ( Studi Pada Tenaga Pranata Laboratorium Pendidikan ( Plp ) Di Politeknik Negeri Malang )*. 11(2). <https://doi.org/10.21776/Ub.Profit.2017.011.02.3>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2014). *Essentials Of Organizational Behavior* (12th Ed.). Library Of Congress Cataloging-In-Publication Data.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior At Work: Tinjauan Psikologi Dan Implementasi Di Organisasi*. Deepublish Publisher.
- Safitri, A. N., Fasa, M. I., & Suharto, S. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Perkembangan Dan Prospek Perbankan Syariah. *Economics And Digital Business Review*, 2(2), 103–177. <https://doi.org/10.37531/Ecotal.V2i2.66>
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On The Etiology Of Climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19–39. <https://doi.org/10.1111/J.1744-6570.1983.Tb00500.X>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants Of Innovative Behavior: A Path Model Of Individual Innovation In The Workplace. *Academy Of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach* (4th Editio). John Wiley & Sons.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Heijden, B. I. J. M. Van Der, & Farrel, M. (2017). Organizational Climate For Innovation And Organizational Performance: The Mediating Effect Of Innovative Work Behavior. *Journal Of Vocational Behavior*, 100, 67–77.
- Stringer, R. (2002). *Leadership And Organizational Climate*. Upper Saddle River.
- Sugiri, D. (2020). Menyelamatkan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Dari Dampak Pandemi Covid-19. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 19(1), 76–86. <https://doi.org/10.32639/Fokusbisnis.V19i1.575>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Andi.
- Surya, I. F. (2016). Pengaruh Openness To Experience Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi [Uin Alauddin Makasar]. In *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*.

<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16992/15440>

- Tk, Dan I. P. P. P. (2020). *Kepribadian Openness To Experience Dan Kemampuan Berpikir Divergent Dengan Perilaku Inovatif Pada Ukm Mrc Dan Ukm Wsc Di Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya* (Vol. 2507, Issue February).
- Wahyuningrum, S. M., Widiyanto, S., & Abdulah, R. (2012). Dampak Self Efficacy Terhadap Perilaku Inovasi Apoteker Di Rumah Sakit. *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*, 1(2), 49–55.
- Wardhani, D. T., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(1), 212–217.
- West, M. A., & Anderson, N. R. (1996). Innovation In Top Management Teams. *Journal Of Applied Psychology*, 81(6), 680–693. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.680>
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. Rajawali Pers.
- Windiarso, R., & Etikariena, A. (2017). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dan Perilaku Kerja Inovatif Di Bumn X. *Jurnal Psikogenesis*, 5(2).
- Windiarso, R., & Etikariena, A. (2018). Hubungan Antara Kepribadian Proaktif Dan Perilaku Kerja Inovatif Di Bumn X. *Journal Psikogenesis*, 5(2), 123. <https://doi.org/10.24854/jps.v5i2.501>
- Wirawan. (2008). *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Woods, S. A., Lievens, F., Fruyt, F. De, & Wille, B. (2013). Personality Across Working Lif Oss Working Life: The Longitudinal And R E: The Longitudinal And Reciprocal Influences Of Personality On Work. *Journal Of Organizational Behavior*, 34(1), 7–25. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1863>
- Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2018). Innovative Work Behavior And Personality Traits: Examining The Moderating Effects Of Organizational Tenure. *Journal Of Managerial Psychology*, 33(1), 29–42. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/jmp-01-2017-0016>
- Wright, S. (1921). Correlation And Causation. *Journal Agricultural Research*.
- Yulk, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (5th Ed.). Pt Indeks.
- Zulganef. (2013). *Metode Penelitisan Sosial Dan Bisnis* (Edisi Pert). Graha Ilmu.