

**PENGARUH HUBUNGAN ATASAN-BAWAHAN, IKLIM ORGANISASI
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
PERILAKU INOVATIF KARYAWAN**

(Studi Kasus di Bank Muamalat KCU Yogyakarta)



PROPOSAL SKRIPSI

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

OLEH:

AJI HANAFI

NIM: 19108020052

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

Dr. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP: 19910919 201503 2 008

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

2023

**PENGARUH HUBUNGAN ATASAN-BAWAHAN, IKLIM ORGANISASI
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
PERILAKU INOVATIF KARYAWAN**

(Studi Kasus di Bank Muamalat KCU Yogyakarta)



PROPOSAL SKRIPSI

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

OLEH:

AJI HANAFI

NIM: 19108020052

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

Dr. SITLUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.

NIP: 19910919 201503 2 008

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

2023

HALAMAN PENGESAHAN



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-802/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH HUBUNGAN ATASAN-BAWAHAN, IKLIM ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN (STUDI KASUS DI BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AJI HANAFI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020052
Telah diujikan pada : Senin, 29 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 6481caed62d0



Penguji I
Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6481912ebce95



Penguji II
Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
SIGNED

Valid ID: 6481553d2d680



Yogyakarta, 29 Mei 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64828d89b9058

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Aji Hanafi
Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Aji Hanafi
NIM : 19108020052
Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Atasan-Bawahan, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di Bank Muamalat KCU Yogyakarta)

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

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 22 April 2023
Pembimbing



Dr. SITINUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I.
NIP. 19910919 201503 2 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aji Hanafi

NIM : 19108020052

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Hubungan Atasan-Bawahan, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif (Studi Kasus di Bank Muamalat KCU Yogyakarta)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi atau saduan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan referensi. Apabila di lain waktu terjadi adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 5 Mei 2023



Aji Hanafi
NIM. 19108020052

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aji Hanafi
NIM : 19108020052
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Hubungan Atasan-Bawahan, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”

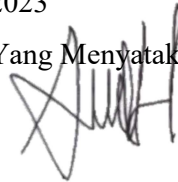
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 22 April

2023

Yang Menyatakan



Aji Hanafi
Nim. 19108020052

MOTTO

“Jangan biarkan kesulitanmu menguasaimu, percayalah bahwa ini malam yang gelap dan hari yang cerah akan datang. Karena sesungguhnya dengan kesulitan akan ada kemudahan”

(QS. AL-Insyirah:5)

“Finish What You Start”

~NN~



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan keberkahannya, sehingga saya sampai titik ini untuk menyelesaikan skripsi saya.

Pertama, skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya dan keluarga yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan kasih sayang yang tidak akan ternilai dengan materi.

Selanjutnya, kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan ilmu serta motivasi terhadap penyelesaian skripsi ini, khususnya Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I selaku dosen pembimbing saya yang senantiasa sabar membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian saat ini, semoga dapat menjadi berkah amal ke depan terlebih di akhirat nanti.

Teruntuk sahabat-sahabat yang selalu menemani, meberikan motivasi dan menampung segala keluh kesah perskripsian ini. Saya mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini.

Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan.



PEDOMAN TRANSLITERASI

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa"	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye

ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
---	-----	---	----------------------------

ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	´	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مَاعِدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
مَاعِدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia,

seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ا	Fathah	Ditulis	A
إ	Kasrah	Ditulis	I
أ	Dammah	Ditulis	U
أَعْل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
أَعْلِر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
أَعْلِر	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
أَهْلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
أَنْتَسِي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
أَكْرِيْم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>

أَفْرُوض	Ditulis	<i>Furud</i>
----------	---------	--------------

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dengan huruf awal “a”.

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَّاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiah* tersebut.

السَّامَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
السَّيَّامِيسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

1. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya di yaumul qiyamah nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah
4. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Dosen Penasihat Akademik yang selalu memberikan motivasi dan saran
5. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Karyawan Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Kedua orang tua tercinta Bapak Bardi dan Ibu Azizah, yang telah

membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan yang telah menjadi motivasiku sampai saat ini.

9. Sahabat saya dari maba, Niya, Shafira, Nadifa, Arinda, Fikha, Bashori, Aziz yang menjadi seperti keluarga sendiri selalu mensupport saya dalam segala hal dan selalu menemani dalam keadaan apapun dan dimanapun.
10. Sahabat saya Afif joe sekaligus teman satu kamar dari maba yang selalu jadi tempat saya berkeluh kesah.
11. Sahabat saya dari kos tutul, Gibdi, Eko, Dani, Aqil, Nanda yang menjadi teman sekaligus keluarga penulis selama di Jogja.
12. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah kelas B khususnya, dan seluruh mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2019.
13. Seluruh responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian ini. Semoga, kebaikan yang kalian lakukan dinilai sebagai amal ibadah, amiin.
14. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. Amin

Yogyakarta, 23 April 2023

Hormat Penyusun



Aji Hanafi

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
<i>ABSTRACT</i>	xx
BAB I <u>P</u> ENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II <u>L</u> ANDASAN TEORI.....	11
A. Kajian Teori Umum.....	11
B. Kajian Teori Dalam Perspektif Ekonomi Syariah.....	28
C. Telaah Pustaka.....	41
D. Pengembangan Hipotesis.....	45
E. Kerangka Pemikiran.....	48
BAB III <u>M</u> ETODOLOGI PENELITIAN.....	49
A. Jenis dan Lokasi Penelitian.....	49
B. Populasi dan Sampel.....	49
C. Sumber Data.....	50
D. Metode Pengumpulan Data.....	50

E.	Definisi Operasional Variabel	51
F.	Teknik Analisis Data	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		60
A.	Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	60
B.	Karakteristik Responden	60
C.	Uji Kualitas Data	64
D.	Uji Asumsi Klasik	67
E.	Uji Regresi Linier Berganda.....	69
F.	Uji Hipotesis	71
G.	Pembahasan	74
BAB V PENUTUP.....		80
A.	Kesimpulan.....	80
B.	Keterbatasan Penelitian	80
C.	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		xxi
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		xxviii
CURRICULUM VITAE (CV).....		lii

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Skala Likert	51
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 3.1 Skala Likert	51
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	61
Tabel 4.2 Uji Validitas	65
Tabel 4.3 Hasil Uji Realibilitas.....	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4.7 Uji Regresi Lineier Berganda	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi	72
Tabel 4.9 Hasil Uji F	72
Tabel 4.10 Hasil Uji T.....	73



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... 48



ABSTRAK

Perilaku inovatif adalah tindakan untuk mengeksplorasi peluang dan menghasilkan ide baru untuk menerapkan guna meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan atasan-bawahan, iklim organisasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan studi kasus pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* IBM SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel hubungan atasan-bawahan berpengaruh signifikan negatif terhadap perilaku inovatif karyawan. Variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Variabel kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan.

Kata kunci: Hubungan Atasan-Bawahan, Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif



ABSTRACT

Innovative behavior is an action to explore opportunities and generate new ideas to implement in order to improve performance. This study aims to determine how much influence the superior-subordinate relationship, organizational climate, and transformational leadership have on the innovative behavior of case study employees at Bank Muamalat KCU Yogyakarta. The research method uses quantitative research. Sampling using saturated sampling with a total sample of 44 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis using IBM SPSS 25 software. The results of this study indicate that leader member-exchange variable has a significant negative effect on employee innovative behavior. Organizational climate variable has a significant positive effect on employee innovative behavior. Transformational leadership variables have no influence on employee innovative behavior.

Keywords: *Leader Member-Exchange, Organizational Climate, Transformational Leadership, Innovative Behavior*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era perkembangan industri saat ini, sektor perbankan menjadi salah satu yang mengalami perkembangan pesat. Pertumbuhan dan perkembangan dalam industri perbankan bukan sekedar sektor teknologi saja, tetapi proses yang lebih singkat, kualitas pelayanan lebih baik dan sebagainya (Getz & A.G Robinson, 2003). Perkembangan perbankan tidak hanya pada sektor bank konvensional saja, dalam 4 tahun terakhir bank syariah mencapai perkembangan yang cukup signifikan. OJK (2022) melaporkan bahwa aset perbankan syariah meningkat secara berkala sejak tahun 2019 sampai 2022. Pada tahun 2019 aset perbankan syariah sebesar 524 triliun kemudian meningkat menjadi 593 triliun pada tahun 2020, kemudian meningkat lagi menjadi 676 triliun pada tahun 2021 dan terakhir pada agustus 2022 dilaporkan telah mencapai 726 triliun rupiah. Tentu hal ini sangat membanggakan untuk perbankan syariah karena dapat bertahan selama masa pandemi Covid-19. Dengan pencapaian tersebut, pengelolaan SDM menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh.

Priyatini (2010) menyebutkan bahwa untuk mengelola aset perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan agar mampu mengelola aset tersebut dengan baik. Pengembangan SDM yang berkualitas serta memahami konsep perbankan syariah adalah salah satu kuncinya (Trimulato, 2022). Menurut Steven (2010) salah satu kriteria SDM yang berkualitas adalah SDM yang

inovatif. Kesuksesan sebuah perusahaan bergantung pada kemampuannya untuk berimprovisasi dan menciptakan produk, layanan, dan proses kerja karyawan. (Janssen, 2000).

Salah satu bank syariah yang mengedepankan inovasi dalam perusahaannya adalah Bank Muamalat Indonesia. Bank Muamalat Indonesia menjadi pelopor berdirinya bank syariah di Indonesia yang selalu berinovasi dan melakukan perbaikan signifikan setiap tahunnya. Sepanjang tahun 2022 terdapat berbagai peningkatan kualitas yang dilakukan oleh Bank Muamalat. Tidak hanya administrasi di kantor cabang, namun juga di bagian pengembangan inovasi yang lebih maju. Inovasi terbaru dari Bank Muamalat adalah *Digital Customer On Board* yang bertujuan untuk mempermudah nasabah yang berencana membuka rekening, cukup dengan aplikasi *mobile banking* Muamalat DIN (Muamalat, 2022).

Berkat inovasi digital yang telah dilakukan, Bank Muamalat Indonesia mendapat penghargaan yang cukup bergengsi pada ajang TEMPO *Financial Award* (TFA) 2022 sebagai *The Best Bank in Digital Services*. Tentunya hal ini tidak terlepas dari pengelolaan SDM dan manajerial yang baik dilakukan oleh Bank Muamalat Indonesia. Bank Muamalat Indonesia memiliki unit syariah yang tersebar di seluruh Indonesia termasuk Yogyakarta (Muamalat, 2022).

Getz & Robinson (2003) mengungkapkan bahwa karyawan menghasilkan sebagian besar ide-ide baru yang inovatif. Perilaku kerja

inovatif mengacu pada inovasi individu dalam organisasi. Karyawan terlibat dalam perilaku kerja inovatif di tempat kerja dengan mencari peluang, menghasilkan ide, memperjuangkan ide, dan menerapkan ide ke dalam tindakan. Perilaku kerja inovatif merupakan landasan fundamental bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerjanya (Haider, 2016).

Terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan di tempat kerja, yaitu faktor internal, faktor pekerjaan dan faktor kontekstual. Faktor internal terdiri dari perbedaan antar individu, kepribadian individu dan motivasi. Faktor pekerjaan terdiri dari kompleksitas pekerjaan, karakteristik pekerjaan, tekanan waktu. Sedangkan faktor terakhir yaitu faktor kontekstual yang terdiri dari dukungan untuk organisasi, iklim organisasi, ketersediaan sumber daya, hubungan atasan-bawahan, kepemimpinan transformasional, hubungan ditempat kerja, faktor kelompok dan faktor organisasi (Hammond, 2011).

Dalam meningkatkan perilaku inovatif karyawan, hubungan atasan dan bawahan kerap kali mempengaruhi perilaku inovatif karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, baik pengaruh positif maupun negatif dalam kelangsungan suatu perusahaan (Kadiyono & Sumantri, 2011). Selain itu, keadaan iklim organisasi juga berperan penting dalam pengembangan inovasi yang dilakukan karyawan, baik dalam melaksanakan tugas ataupun pengambilan keputusan (Ganadi, 2022). Selain dua faktor tersebut, kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan juga berperan penting dalam mengembangkan ide-ide inovatif yang bermanfaat bagi perusahaan, salah

satu gaya kepemimpinan yang sering diterapkan dalam perusahaan yaitu kepemimpinan transformasional (Suherman, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk menggunakan 3 variabel tersebut dalam penelitian ini yaitu hubungan atasan-bawahan, iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Hubungan atasan-bawahan, iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional yang dimaksud dalam kasus ini yaitu pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan yang akan memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan bank syariah tersendiri khususnya Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

Menurut Graen *et al.*, (1995) hubungan atasan-bawahan adalah hubungan yang didasarkan pada strategi kepemimpinan yang menekankan pada hubungan dinamis yang terjalin antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan yang menunjukkan kedewasaan dan manfaat bagi kedua belah pihak adalah ciri khas keberhasilan kepemimpinan. Hubungan atasan dan bawahan yang dominan disertai dengan perasaan saling menghargai, saling menyukai, dan keteguhan hati yang tinggi. Atasan memberikan peluang pengembangan, bantuan, dan dukungan terhadap karyawan. (Erdogan & Bauer, 2015).

Dengan adanya hubungan yang baik dari atasan terhadap anggotanya akan meningkatkan kinerja suatu organisasi. Perbedaan jarak hubungan antar atasan dengan anggota dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja anggota itu sendiri. Kualitas hubungan yang baik membuat pekerjaan

menjadi lebih efektif. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya inisiatif karyawan di tempat kerja sebagai hasil dari hubungan yang terjalin (Munoz-doyague & Nieto, 2012). Lidden dan Sparrowe Wayne 1997 dalam Suharnomo & Kartika (2016) kepercayaan (*loyalty*), keinginan (*contribution*), rasa hormat (*professional respect*), dan saling mempengaruhi (*affect*) antara anggota dan pemimpin adalah ciri khas hubungan atasan-bawahan yang berkualitas tinggi.

Selanjutnya yaitu iklim organisasi, iklim organisasi adalah persepsi seseorang tentang karakteristik dan kondisi organisasi yang memengaruhi cara mereka bertindak dalam pekerjaan (Subawa *et al.*, 2017). Menurut Pasaribu & Indrawati (2016) Iklim Organisasi merupakan bagian dari berbagai kesempatan dan fenomena yang terjadi di tempat kerja dan menjadi bagian dalam aktivitas manajemen keorganisasian yang menaungi komponen SDM dalam lingkungan tersebut. Sugianto & Eddy (2013) berpendapat iklim organisasi berdampak pada produktivitas dan efisiensi organisasi, kapasitasnya untuk berinovasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja yang dapat dinikmati oleh para karyawannya. Semua faktor ini memiliki dampak yang signifikan.

Selanjutnya kepemimpinan transformasional merupakan upaya untuk menggerakkan pengikutnya memiliki kemajuan untuk melakukan sesuatu yang lebih tinggi daripada sebelumnya. (Bass, 1985). Danim & Suparno (2009) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional diambil dari kata “*to transform*” yang berarti mengubah atau mentransformasikan

sesuatu menjadi bentuk yang baru.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang meneliti terkait hubungan atasan-bawahan, iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Nugraheni, (2022) menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, penelitian Parashakti *et al.*, (2016) menggunakan variabel kepemimpinan transformasional saja, penelitian Meliana *et al.*, (2020) menggunakan hubungan atasan-bawahan saja, penelitian oleh Asbari *et al.*, (2020) menggunakan iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional. Selanjutnya penelitian Wardhani (2017) menggunakan variabel iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional, penelitian Sugiarto (2016) menggunakan hubungan atasan-bawahan dan iklim organisasi, penelitian Aditya & Ardana (2016) menggunakan iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional, penelitian Putri & Sentoso (2022) menggunakan kepemimpinan transformasional saja dan yang terakhir penelitian Rachele Christy Eunike Mandang (2020) menggunakan variabel hubungan atasan-bawahan saja.

Terdapat beberapa perbedaan antara beberapa penelitian yang disebutkan di atas, serta kesamaan dalam hal pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perbedaan ini bisa terjadi dikarenakan adanya perbedaan sampel, penelitian maupun waktu penelitian yang diambil oleh peneliti. Adanya hasil yang berbeda dalam penelitian diatas menjadi celah bagi peneliti untuk meneliti kembali. Selain itu perbedaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya dikarenakan peneliti menambahkan variabel hubungan atasan-bawahan dalam variabel independen, belum banyak penelitian yang meneliti mengenai perilaku inovatif karyawan terutama di perbankan syariah.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Hubungan Atasan-Bawahan, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia, KCU Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah hubungan atasan-bawahan berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
- b. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
- c. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini, yaitu :

- a. Untuk menjelaskan pengaruh hubungan atasan-bawahan terhadap perilaku inovatif karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

- b. Untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku inovatif karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
- c. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan konstruk-konstruk yang mempengaruhi secara signifikan terhadap hubungan atasan-bawahan, iklim organisasi, dan kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Oleh karena itu, diharapkan dapat memberikan saran perbaikan dan kontribusi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

- b. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam membentuk strategi yang berbeda dari yang sudah ada dalam mengembangkan eksekusi yang representatif, terutama dalam cara berperilaku yang inovatif dan sebagai sumber daya yang dapat digunakan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan-temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bagian dari literatur penelitian tambahan dan menjadi landasan serta referensi

bagi teori-teori penelitian baru.

E. Sistematika Pembahasan

Pada penelitian ini, sistematika pembahasan terdiri dari lima bab yang saling berkaitan. Gambaran umum dari penelitian ini diberikan oleh peneliti melalui sistematika ini. Sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I dalam penelitian ini memuat tentang penjelasan umum dan syariah, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat mengenai tinjauan hipotesis, informasi variabel-variabel yang diteliti, telaah pustaka, kerangka berfikir, hubungan antar variabel dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III ini menjelaskan mengenai jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memuat tentang deskripsi karakteristik responden, temuan analisis, dan diskusi mendalam tentang hasil dan implikasinya.

BAB V PENUTUP

Bagian ini berisi hasil penelitian, gagasan untuk pertemuan dan

batasan penelitian. Melalui temuan penelitian, bab ini dapat menjawab keseluruhan masalah penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berlandaskan penelitian berbasis kuesioner yang telah dilakukan mengenai perilaku inovatif karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan atasan-bawahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif karyawan. Namun, pengaruh yang diberikan lebih mengarah kearah negatif. Semakin tinggi tingkat hubungan atasan-bawahan akan berpengaruh menurunnya perilaku inovatif karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
2. Iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif karyawan. Semakin baik kondisi iklim organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap perilaku inovatif karyawan.
3. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan. Tinggi rendahnya tingkat kepemimpinan transformasional tidak akan terlalu berdampak terhadap perilaku inovatif karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti telah berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Namun, terdapat beberapa kendala dan keterbatasan yang

harus dihadapi oleh peneliti sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa aspek atau variabel lagi yang perlu diteliti agar dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan. Sedangkan peneliti hanya terfokus terhadap faktor konstektual yang terfokus dalam hubungan atasan-bawahan, iklim organisasi dan kepemimpinan transformasional.
2. Keterbatasan pengetahuan dan bahan materi berupa buku-buku referensi yang diperlukan oleh peneliti, sehingga peneliti mengalami kendala dalam teori telaah pustaka.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian ini, peneliti selanjutnya disarankan mempertimbangkan hal-hal berikut ini guna meningkatkan kualitas penelitian:

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel pada penelitian ini, tidak hanya terfokus faktor konstektual saja. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas maupun objek yang berbeda.
2. Diharapkan bagi pihak Bank Muamalat KCU Yogyakarta dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan dengan cara evaluasi atau hal lainnya yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, O. bin. (2016). Pemimpin Dan Kepimpinan Menurut Perspektif Islam. *Simposium Antarabangsa Tahfiz*, 6(November), 194–201.
- Ade, S. (2020). *Inovasi Tiada Henti*. Cakradunia.
<https://cakradunia.co/news/inovasi-tiada-henti/index.html>
- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1801–1830.
- Alpha, A. (2021). *Muslim Inovatif dan Produktif*. Republika.
- Amabile, T. . (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior. American Journal of Industrial and Business Management*, 123–167.
- Amrozi, S. R. (2012). *The Power of Rasulullah's Leadership*. Diva Press.
- Anderson, N. ., & West, M. . (1998). Measuring Climate for Work Group Innovation: Development and Validation of the Team Climate Inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235–258.
- Andi, A. N. (2015). *Aturan Islam untuk Meningkatkan Hubungan Tenaga Kerja dan Pengusaha*. Republika.
<https://www.republika.co.id/berita/nym797384/aturan-islam-untuk-meningkatkan-hubungan-tenaga-kerja-dan-pengusaha>
- Andriana, I. (2017). *Statistical Product Service Solutions*.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68.
- Ar-Rifa'i, U. A. K. (2008). *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil "Azīz*. Gema Insani.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah . *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62–69. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797>
- Asih, & Tyas., D. A. (2006). *Pengaruh Pengalaman terhadap Peningkatan Keahlian Auditor dalam Bidang Auditing*. Universitas Islam Indonesia.
- Bass. (1985). Model of transformational leadership. In T.F. Mech & G.B. McCabe (Eds.). *Leadership and Academic Librarians*, 66–82.
- Bass, & Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage.
- BKKBN. (2017). *Usia Ideal Pernikahan*.
- Brigham, & Houston. (2006). *Dasar Dasar Manajemen Keuangan* (10th ed.). Salemba Empa.
- Cresswel, J. . (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Pustaka Belajar.
- Damirch, Rahimi, V., G, & M.H, S. (2011). Transformational leadership style and innovative behavior on innovative climate at SMES in iran. *Transformational Leadership Style and Innovative Behavior on Innovative Climate at SMES in Iran*, 119–127.
- Danim, S., & Suparno. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Ke Kepalasekolahan*. PT. Rineka Cipta.

- Danserau, F. G., & W. H. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership in formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance. Journal Organization Behavior and Human Performance.*
- Dehotman, & Khornelis. (2016). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil Di Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 1(2).*
- Deluga, R. . (1998). Leader–member exchange quality and effectiveness ratings: The role of subordinate–supervisor conscientiousness similarity. *Group & Organization Management, 189–216.*
- Drs. H Suriagiri, M. P. (2020). *Kepemimpinan Transformasional.* RADJA PUBLIKA.
- El-manurwan, M., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt. Pln Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip, 6(3), 351–356.*
- Erdogan, B., & Bauer, T. (2015). Leader-Member Exchange Theory. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, 641–647.*
- Fadilla, W. S., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Umur Dan Status Perkawinan terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP), 1(4), 98–109.* <https://doi.org/10.24036/jmiap.v1i4.57>
- Ganadi, K. (2022). *Pengaruh dimensi toxic workplace environment dan job burnout terhadap job performance pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Keluarga Kita tangerang.* Universitas Trisakti.
- Getz, & A.G Robinson. (2003). Innovate or Die: Is That a Fact? *Creativity and Innovation Management, 130–136.*
- Gibson. (1997). *Organisasi dan Manajemen.* Erlangga.
- Graen. (1976). Role making processes within complex organizations. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook in Industrial and Organizational Psychology, 1201–1245.*
- Graen, George, & Uhl-bien, M. (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Ex Leader-Member Exchange (LM change (LMX) Theor X) Theory of Leadership o y of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Le ears: Applying a Multi-Level Multi-Domain P el Multi-Doma. *Leadership Quarterly, 219–247.*
- Gupta, A. (2009). *Leader member exchange, Leadership Development - Practical Management.* [Http://Practical-Management.Com/Leadership-Development/Leader-Member-Exchange.Html.](http://Practical-Management.Com/Leadership-Development/Leader-Member-Exchange.Html)
- Haider, M. J. (2016). The Impact of Relational Leadership on Employee Innovative Work Behaviour in IT Industry of China. *Arab Economic and Business Journal, 153–161.*
- Hair, Black, J., Babin, W., Anderson, B., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis Pearson.* Pearson Prentice Hall.
- Hamid, N. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (Lmx) Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Innovative Work Behavior (Iwb) Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Pada Pt. (Persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Hasanuddin). *JBMI*

- (*Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika*), 14(3), 217–227.
<https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i3.3334>
- Hammond, M. . (2011). *Predictors of individual level of innovation at work: A meta analysis. Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*. 90–103.
- Handoko, & Hani, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hendri, E. (2012). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI WAHANA TATA CABANG PALEMBANG. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9, 1–16.
- Herliansyah, Yudhi, & Ilyas, M. (2006). Pengaruh Pengalaman Auditor Terhadap penggunaan Bukti Tidak Relevan Dalam Auditor Judgment. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi IX. Padang*.
- Hidayah, S., & Sutopo. (2014). Peran Budaya Organisasional Islami dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 36(21), 1–14.
- Hutahaean, E. S. (2005). Kontribusi Prbadi Kreatif Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *Proceeding. Seminar Nasional PESA T 2005, 1997*, 23–24.
- Hutama, Patrick, & Goenawan, R. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*.
- Ii, B. A. B. (2007). *Iklim Kom IV*. 9–26.
- Janssen. (2000). Job demands, perception of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Jong, D., Jeroen, P. ., & Hartog, D. (2008). *Innovative Work Behavior*.
- Jong, D., & Kemp. (2003). Determinants of Co-Workers' Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive Services. *International Journal of Innovation Management*, 07(02), 189–212.
<https://doi.org/10.1142/s1363919603000787>
- Jong, & Hartog. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Kadiyono, A., & Sumantri, S. (2011). Identifikasi hambatan organisasi dalam memberdayakan sumber daya manusia serta hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. *Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran*, 1, 5–6.
https://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/uploads/2011/04/identifikasi_hambatan_organisasi.pdf
- Kang, D. S., Stewart, J., & Kim, H. (2011). *The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes*. 49, 761–784.
- Kansha, F. (2021). *PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEKERJA START UP DI SURABAYA*. Universitas Multimedia Nusantara.
- Khazanah. (2015). *Etika Atasan dan Bawahan Menurut Islam (1)*.

- <https://aktual.com/etika-atasan-dan-bawahan-menurut-islam-1/>
 Komariah, A., & Tratna.C. (2007). *Visionary leadership, menuju sekolah efektif*. Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Landy, & Trumbo. (1980). *Psychology of Work Behavior*.
- Lee, J. (2008). Effect of leadership and leader member exchange on innovativeness. *Journal of Managerial Psychology*.
- Liden, & Graen, G. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal*, 451–465.
- Lind, D., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2010). *Statistical Techniques in Business and Economics*.
- Lukman, H. (2011). Membangun Budaya Organisasi Unggul sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15, 145–158.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). ANDI.
- Majid, Z. A. (2016). *Pergaulan dalam pandangan Islam*. NUONLINE.
<https://www.nu.or.id/opini/pergaulan-dalam-pandangan-islam-iwfnf>
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research : An Applied Orientation Pearson Education*.
- Margono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Martini, Y., & Rostiana. (2003). *Komitmen organisasi ditinjau dari iklim organisasi dan motivasi berprestasi*. *Phronesis*, 5, 21–31.
- Masyhuri, & M, Z. (2011). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. PT.Refika Aditama.
- Mcguirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms' propensity to innovate. *Research Polic*, 965–976.
- Meliana, I., Suryadi, S., & Rosidi, U. (2020). *Effect of Leader Member Exchange Leadership Style and Organizational Climate on Innovative Work Behavior of Banten Provincial Education Office Employees*. 400(Icream 2019), 359–363. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.202>
- Monahan, K. (2013). What do values have to do with it?: An exploration into the moderating impact of work values on the relationship between leader-member-exchange and work satisfaction. *Academy of Strategic Management Journal*, 12(1), 95–111.
- Muamalat, B. (2022). <https://www.bankmuamalat.co.id/>.
- Mufidah, A., Arya Satwika, P., & Kusumawati, R. N. (2022). Hubungan Antara Leader-Member Exchange Dengan Perilaku Kerja Inovatif: Studi Pada Anggota Organisasi Dengan Pemimpin Perempuan the Relationship Between Leader-Member Exchange and Innovative Work Behavior: Study in Organizational Members With Female Leader. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*, 4(2), 2686–0430.
<http://journal.uml.ac.id/TIT>
- Muhammad, A. A. M. (2010). *Filsafat Politik Antara Barat Dan Islam*. Pustak Setia.
- Muhammad, A. bin. (2003). *Tafsir Ibnu Katsir*. Pustaka Imam Syafii.

- Muhammad, O., Wahyu, H., Muhammad, D., & Bimansyah, D. P. (2020). KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM. *Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 4, 102–112.
- Mundiri, A., & Bariroh, A. (2019). Transformasi Representasi Identitas Kepemimpinan Kyai dalam Hubungan Atasan dan Bawahan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(2), 234–255. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i2.2411>
- Munoz-doyague, & Nieto. (2012). *Individual creativity performance and quality of interpersonal relationship. Industrial Management & Data System*. 125–145.
- Nijenhuis, K. (2015). Impact factors for innovative work behavior in the public sector: the case of the Dutch Fire Department. *Personality and Individual Differences*, 5(1), 208–230. https://essay.utwente.nl/67809/1/Nijenhuis_MA_MB.pdf<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.020>www.iiste.org<https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1471770><https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/>
- Nirmala, F. (2022). *PENGARUH STRATEGI INOVASI TERHADAP KINERJA OPERASIONAL DALAM PERSPEKTIF BISNIS SYARIAH PADA SENTRA INDUSTRI KERIPIK DI GANG PEMAKAMAN UMUM (PU) KOTA BANDAR LAMPUNG*.
- Noor, & Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana.
- OJK. (2022). *Otoritas Jasa Keuangan*.
- Oktina, L., & Mas'ud, F. (2010). Praktik Penerapan Manajemen Islam Pada Perusahaan (Studi Pada PT. Toha Putra Semarang). *Praktik Penerapan Manajemen Islam Pada Perusahaan (Studi Pada PT. Toha Putra Semarang)*.
- Pallunan, A., Daat, S. C., & Sesa, P. (2020). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Innovative Work Behavior. *Conference on Economic and Business Innovation*, 19(11), 3–16.
- 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). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 81–96. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3015>
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7785–7809.
- Pradana, G. O., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru SMK. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4), 1–6.
- Priyatini. (2010). *Mengelola Aset Organisasi diperlukan Sumber Daya Manusia yang Handal*. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Putra, W. (2013). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Putri, K. A., & Sentoso, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, dan Authentic Terhadap Perilaku Inovatif Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Bank BPR Di Kota

- Batam. *ECo-Buss*, 5(1), 114–132. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i1.328>
- Rachelle Christy Eunike Mandang. (2020). ANALISA PENGARUH HUBUNGAN PIMPINAN-ANGGOTA DAN KEPEMIMPINAN ETIKAL TERHADAP INOVASI BEKERJA PEGAWAI CABANG UTAMA PT BANK SULUTGO MANADO. *Jurnal EMBA*, 8, 485–494.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*.
- Rofcanin, Y., & Mehtap, O. (2010). Implication of leader-member exchange relationship (LMX) theory and transformational leadership dimensions subordinate citizenship behavior: An empirical paper from turkey with service industry focus. *International Journal of Global Business*.
- Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I. G. R. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.
- Sajiwo, B. (2014). Budaya Inovasi Ditinjau dari Persepsi terhadap Kepemimpinan. *Jurnal Online Psikologi.*, 02(02), 16–33.
- Santoso, D., & Nugraheni, D. (2022). Peran Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformational, Knowledge sharing dan Employee Engagement Bagi Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 118. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5298>
- Saputra, A. (2022). *Hubungan Majikan dan Karyawan Menurut Perspektif Islam*. REPUBLIKA.Co.Id.
<https://www.republika.co.id/berita/r6ty35320/hubungan-majikan-dan-karyawan-menurut-perspektif-islam>
- Schermerhorn, Hunt, J. R., Osborn, J. G., R.N., & M., U.-B. (2010). *Organizational behavior*.
- Sekaran, & Uma. (2009). *Research Methods for business buku 1* (4th ed.). Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, & Bougie. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, & Roger, B. (2010). *Research Method For Business: A Skill Building Approach* (5th ed.). John Wiley.
- Seran, & Sirius. (2020). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial*. Deepublish Publisher.
- Setiyorini, N. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Perspektif Ekonomi Islam Pada Umkm Pengrajin Tas Ud Grafika Ponorogo. *Skripsi*.
- Shofiyani, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Bumi Aksara.
- Steven, C. (2010). *7 Kebiasaan Manusia yang sangat Efektif*. Binarupa Aksara.
- Subawa, I. K. A., Bagus, I., & Surya, K. (2017). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMA 1 GIANYAR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang pada saat ini sedang masa pembangunan . Pembangun. *Jurnal Manajemen*, 6(4), 1962–1990.
- Sugianto, & Eddy. (2013). Pengaruh Entrepreneurial Leadership terhadap Iklim Organisasional, Kreativitas, dan Inovasi Karyawan Bagian Produksi pada

- SBO TV. *Jurnal AGORA Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 1, 917–925.
- Sugiarto, V. (2016). *PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN LEADER-MEMBER EXCHANGE TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DOSEN DI UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA SURABAYA*.
- Suharnomo, & Kartika, D. (2016). Suharnom. *Diponegoro Journal of Management*, 1014.
- Suherman, U. D. (2019). PENTINGNYA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI. *Jurnal Ilmu Akuntansi Dan Bisnis Syariah*, 1(2), 261–273.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Surbakti, H. (2019). *KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM ISLAM BERDASARKAN AL-QURAN*.
- Suwatno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Syaiful, B. (2018). *Metode Penelitian Bisnis-Lengkap Dengan Pengolahan Data SPSS*. ANDI.
- Syarif, H. A., & Hilmiana. (2020). Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap perilaku inovatif: Mediasi oleh Variabel Psychological Empowerment. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 149–156. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.5125>
- Trimulato, T. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 238–265.
- Wardhani, D. T. (2017). Perilaku Kerja Inovatif. *Nexus*, 1(3), 1–217.
- Wicaksono, A. Y. (2021). *PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PEKERJA START UP DI SURABAYA*.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wu. (2009). *A multidimensional analysis of the relationship between*. School of Business Organizational Studies Program.
- Yasin, M., & Priyono, J. (2016). Analisis Faktor Usia, Gaji Dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu Di Sidoarjo (Studi Kasus Di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol 1 No 1. Surabaya. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945*, 1(1), 95–120.
- Yuni, F. W., & Azizah, S. M. (2022). Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Al-Hadist. *AL-MIKRAJ : Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN: 2745-4584)*, 2(2), 38–51. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v2i2.1347>