

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *INNOVATIVE
WORK BEHAVIOR* KARYAWAN BANK SYARIAH DENGAN *SELF
EFFICACY* SEBAGAI MEDIATOR
(STUDI KASUS DI BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)**



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**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Oleh:

Shely Indriani
NIM.17108020130

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *INNOVATIVE
WORK BEHAVIOR* KARYAWAN BANK SYARIAH DENGAN *SELF
EFFICACY* SEBAGAI MEDIATOR
(STUDI KASUS DI BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)**



**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:
Shely Indriani
NIM.17108020130

Pembimbing:
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**



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-208/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP INNOVATIVE WORK BEHAVIOR KARYAWAN BANK SYARIAH DENGAN SELF EFFICACY SEBAGAI MEDIATOR (STUDI KASUS DI BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SHELly INDRIANI
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020130
Telah diujikan pada : Senin, 22 Januari 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

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

Valid ID: 65b5d54d2b992



Penguji I

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

Valid ID: 65b53ff0e2f1f



Penguji II

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

Valid ID: 65b1c4abb9e7



Yogyakarta, 22 Januari 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 65b71bd40efe5

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Shely Indriani
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Shely Indriani
NIM : 17108020130
Judul Skripsi : Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan Bank Syariah dengan *Self Efficacy* sebagai Mediator (Studi Kasus di Bank Muamalat KCU Yogyakarta)

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Januari 2024

Pembimbing


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

NIP: 19760616 200501 2 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Shely Indriani

NIM : 17108020130

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Kepemimpinan Transformasional* terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan Bank Syariah dengan *Self Efficacy* sebagai Mediator (Studi Kasus di Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”** 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 penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 26 Desember 2023

Penyusun,



(Shely Indriani)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Shely Indriani
NIM : 17108020130
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

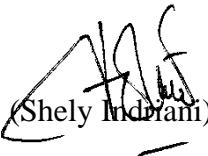
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul

“Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan Bank Syariah dengan *Self Efficacy* sebagai Mediator (Studi Kasus di Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”

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

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal: 26 Desember 2023


(Shely Indriani)

HALAMAN MOTTO

Selesaikan dan tuntaskan apa yang telah kamu mulai

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.

(Thomas Alfa Edison)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

Kedua orang tua tercinta, Bapak dan Mamak; serta adik tersayang; yang selalu menjadi support system terbaik.

Untuk diri sendiri yang berjuang sejauh ini.

Untuk teman-teman yang selalu membagikan semangat, motivasi, dan doa kepada saya.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, yang tertanggal 22 Januari 1988 No: 158/1987 dan 0543b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah :

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	Ba	Be
ت	Ta'	Ta	Te
ث	Tsa'	Ts	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Dz	De dan zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zal	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shod	S	Es titik di bawah
ض	Dhod	D	De titik di bawah
ط	Tho'	T	Te titik di bawah
ظ	Tdzo'	Tz	Te dan zet

ع	'Ain	...'	Koma terbalik (diatas)
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	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	...'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Tasydid (Syaddah) di tulis Rangkap :

Syaddah atau tasydid dalam sistem penulisan Arab dilambangkan dengan huruf dobel, yaitu dimana huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah tersebut.

Contoh : مَكْرَمَةٌ ditulis Mukarromah

C. Ta' Marbutoh di akhir kata

1. Bila dimatikan, di tulis h :

جزيرة ditulis Jaziirah

هدية ditulis Hadiyyah

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t :

نِعْمَةٌ الله ditulis Ni'matallahi

D. Vokal

Vokal bahasa Arab terdiri dari tiga macam, yaitu vokal tunggal, vokal rangkap dan vokal panjang.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab adalah suatu kata yang lambangnya berupa tanda atau harokat, maka transliterasinya adalah :

- a. Fathah (◌َ), maka dilambangkan dengan “a”.

Contoh : نَصَرَ ditulis *Nashara*.

- b. Kasroh (◌ِ), maka dilambangkan dengan “i”.

Contoh : سَهَلَ ditulis *Sahila*.

- c. Dhommah (◌ُ), maka dilambangkan dengan “u”.

Contoh : قَتَلَ ditulis *Qutla*.

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab dilambangkan berupa gabungan antara harokat dan huruf, maka transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu :

- a. Fathah + ya' mati, maka ditulis “ai”.

Contoh : أَيْدِيهِمْ ditulis *aidhîhim*

- b. Fathah + wawu mati, maka ditulis “au”.

Contoh : تَوْرَاتٌ ditulis *taurât*.

3. Vokal Panjang

Vokal panjang dalam bahasa Arab disebut dengan *Maddah*, yaitu harokat dan huruf, maka transliterasinya adalah :

- a. Fathah + Alif, maka ditulis *ā* (dengan garis diatas).

Contoh : عَالِيَةٌ ditulis *Āliyah*

- b. Fathah + Alif Maqsur, ditulis *ā* (dengan garis diatas).

Contoh : يَسْعَىٰ ditulis *Yas'ā*

- c. Kasroh + Ya mati, maka ditulis *i* (dengan garis diatas).

Contoh : مُجِيبٌ ditulis *Mujîb*

- d. Dhommah + wawu mati, maka ditulis *u* (dengan garis diatas).

Contoh : قُرُورَةٌ ditulis *Qorûroh*

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem penulisan Arab dilambangkan dengan huruf Alif dan Lam (ال). Sedangkan dalam transliterasi Arab kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *Qomariyyah*.

- a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah*, maka ditulis Al.

Contoh : الْقُرْآنُ ditulis *Al-Qur'an*

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf Lam.

Contoh : السُّنَّةُ ditulis *As-Sunnah*.

F. Hamzah.

Di bawah ini merupakan transliterasi untuk huruf Hamzah

- a. Bila terletak di awal kata, maka hamzah ditulis berdasarkan bunyi vokal yang mengiringinya.

Contoh : إِنَّ ditulis *Inna*

- b. Bila terletak di akhir kata, maka hamzah ditulis dengan apostrof (').

Contoh : الْمَاءُ ditulis *Al-ma'*

- c. Bila terletak di tengah kata dan berada setelah vokal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya.

Contoh : رَبَائِبُ ditulis *Rabā'ib*

- d. Bila terletak di tengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambang apostrof (').

Contoh : تَأْخُذُونَ ditulis *Ta'khudzûn*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur hanya bagi Allah yang dengan rahmat dan ridhonya penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan Bank Syariah dengan *Self Efficacy* sebagai Mediator (Studi Kasus di Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”. Sholawat dan salam semoga selalu terlimpahkan kepada junjungan umat Islam Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya.

Terealisasinya skripsi ini tidak lepas dari kehendal Allah dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri 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 Ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan selama proses penyusunan skripsi.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I, M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan wawasan dan pengetahuan yang luas selama perkuliahan.
6. Seluruh Tenaga Didik dan Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Kedua orang tua, Bapak Sri Haryadi dan Ibu Suratmi Ari Wahyuni yang selalu menjadi *support system* terbaik.
8. Adik tersayang, Rio Adi Wicaksono yang selalu menjadi *moodbooster* kakaknya.
9. Siti Uminasiah dan Anis Khuswatun Khasanah, sahabat sejak kecil yang selalu saling mendukung dan menyemangati.

10. Teman-teman seperjuangan; Hajar Durratun Nasihah, Nabila Qurratu'aini, Tita Sappitri, Sulastri, Bellah Asa O'Neal Elmi, dan Elina Susanti yang selalu ada dan bisa diandalkan.
11. Seluruh responden yang memantu penelitian ini dengan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
12. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Semoga semua kebaikan senantiasa dibalas oleh Allah SWT dengan nikmat yang berkah dan lebih sempurna. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan skripsi ini.

Yogyakarta, 26 Desember 2023

Penyusun



(Shely Indriani)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Pengembangan Hipotesis	27
D. Kerangka Pemikiran.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian.....	31

B. Jenis dan Sumber Data	31
C. Populasi dan Sampel Penelitian	32
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Definisi Operasional Variabel.....	32
F. Skala Pengukuran Penelitian.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Karakteristik Responden.....	42
C. Analisis Data	45
D. Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Keterbatasan Penelitian.....	62
C. Saran.....	63
Daftar Pustaka.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Total Aset Bank Umum Syariah	1
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Definisi dan Indikator Pengukuran Variabel	33
Tabel 3. 2 Alternatif Jawaban	35
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	44
Tabel 4. 6 AVE, <i>Outer Loading</i> , <i>Cronbach's Alpha</i> , dan <i>Composite Reliability</i> . 45	
Tabel 4. 7 Fornell-Larcker Criterion.....	47
Tabel 4. 8 Cross Loading	47
Tabel 4. 9 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	49
Tabel 4. 10 <i>Inner VIF (Variance Inflated Factor)</i>	50
Tabel 4. 11 <i>R Square</i>	50
Tabel 4. 12 <i>F Square (f²)</i>	51
Tabel 4. 13 <i>Path Coefficient</i>	52
Tabel 4. 14 <i>Specific Indirect Effect</i>	54
Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	30
-------------------------------------	----



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dan kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* dengan *self efficacy* sebagai mediator. Data diperoleh melalui survey terhadap 40 karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Metode analisis yang digunakan adalah SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menemukan bahwa *perceived organizational support* dan *self efficacy* berpengaruh langsung yang signifikan terhadap *innovative work behavior*, tetapi variabel kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. Hasil juga menunjukkan bahwa *Self efficacy* tidak dapat memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior*.

Keyword: *perceived organizational support, kepemimpinan transformasional, innovative work behavior, self efficacy*



ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between perceived organizational support and transformational leadership on innovative work behavior with self efficacy as a mediator. Data obtained through a survey of 40 employees of Bank Muamalat KCU Yogyakarta. The analytical method used is SEM-PLS with SmartPLS 4.0 tools. The result of this study found that perceived organizational support and self efficacy have a significant direct effect on innovative work behavior, but transformational leadership had no significant effect on innovative work behavior. The result also showed that self efficacy cannot mediate the relationship between organizational support and transformational leadership on innovative work behavior.

Keyword: *perceived organizational support, transformational leadership, innovative work behavior, self efficacy*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank dalam Pasal 1 Undang-undang Nomor 21 tahun 2008 diartikan sebagai badan usaha yang mengumpulkan dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Bank terdiri dari bank konvensional dan bank syariah. Bank konvensional terbagi menjadi 2 jenis, yaitu Bank Umum Konvensional dan Bank Perkreditan Rakyat. Kegiatan usaha bank konvensional dijalankan secara konvensional. Berbeda dengan bank konvensional, bank syariah menjalankan kegiatan usahanya dengan berdasarkan prinsip syariah. Lebih lanjut, Wibowo & Widodo (2005) menyebutkan bahwa operasional Bank Syariah sesuai dengan prinsip syariah Islam yang mengacu pada ketentuan Al-Quran dan hadist.

Sektor perbankan syariah dewasa ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Dilansir dari ojk.go.id dalam statistik perbankan syariah, per Desember 2022 total aset bank umum syariah menembus angka Rp 531.860 miliar. Angka ini menunjukkan peningkatan yang besar yakni sekitar 20,39% dibandingkan dengan tahun sebelumnya dengan total aset Rp 441.789 miliar. Jumlah ini merupakan lonjakan yang sangat besar mengingat dalam lima tahun sebelumnya sektor perbankan syariah mengalami tren pertumbuhan aset di kisaran 9-13% per tahun. Data terbaru dalam Statistik Perbankan Syariah - Oktober 2023 (2023) menunjukkan bahwa di tahun 2023 pun sektor bank umum syariah masih mengikuti tren pertumbuhan di tahun-tahun sebelumnya dengan jumlah total aset sebesar Rp 550.918 miliar pada bulan Oktober 2023.

Tabel 1. 1 Total Aset Bank Umum Syariah

No.	Tahun	Total Aset*	Presentase**
1.	2016	Rp 254.184	
2.	2017	Rp 288.027	13,31%
3.	2018	Rp 316.691	9,95%
4.	2019	Rp 350.364	10,63%

No.	Tahun	Total Aset*	Presentase**
5.	2020	Rp 397.073	13,33%
6.	2021	Rp 441.789	11,26%
7.	2022	Rp 531.860	20,39%

* dalam miliar Rupiah

** dibanding tahun sebelumnya

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (BMI) adalah bank pertama yang menggunakan konsep perbankan syariah di Indonesia. Didirikan pada 1 November 1991, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk mempunyai visi “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”. Dalam rangka mewujudkan visi tersebut Bank Muamalat Indonesia Tbk aktif melakukan terobosan baru dengan meluncurkan berbagai produk keuangan syariah. Diantaranya adalah Asuransi Syariah atau Asuransi Takaful, Dana Pensiun Lemaga Keuangan (DPLK) Muamalat, Sukuk Subordinasi Mudharabah, serta *Al-Ijarah Indonesia Finance* yang merupakan *multifinance* syariah.

Lebih dari 3 dekade berkiprah di industri ini, Bank Muamalat Indonesia Tbk berhasil memperoleh banyak penghargaan. Salah satunya adalah penghargaan sebagai kartu debit syariah dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia dan dilengkapi dengan layanan *e-channel* (*mobile banking, internet banking, cash management*, dan ATM) dari Museum Rekor Indonesia (MURI) pada Produk Shar’e Gold Debit Visa (2011). Tak hanya itu, Bank Muamalat Indonesia Tbk juga berjalan seiring dengan perkembangan sektor perbankan syariah yang kian masif. Hal ini dapat dibuktikan dengan dengan total aset Bank Muamalat Indonesia Tbk per 2022 yang dilansir dari bankmuamalat.co.id dalam Laporan Keberlanjutan Tahun 2022, yakni sebesar Rp 61.364 miliar atau 11,54% dari total aset bank umum syariah pada tahun yang sama.

Pesatnya perkembangan industri, keadaan ekonomi yang fluktuatif, dan persaingan bisnis yang ketat mendorong perusahaan untuk bergerak cepat mengikuti perkembangan jaman demi mencapai kesuksesan perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus menyadari bahwa menciptakan proses, prosedur, dan produk baru

merupakan hal krusial produktivitas dan perumbuhan organisasi di semua sektor (Patterson et al., 2009). Begitu pula dengan perusahaan di sektor perbankan syariah. Banyak upaya yang dilakukan demi memenangkan persaingan dan menjadi *leader* di industri ini, salah satunya adalah dengan berinovasi.

Inovasi merupakan faktor yang sangat diperlukan, yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan ekonomi yang cepat dan mendapatkan keunggulan kompetitif (Bos-Nehles et al., 2017). Mengutip dari kompas.com, inovasi merupakan kunci untuk mencapai kesuksesan suatu bisnis atau perusahaan di era ini. Lebih lanjut, disebutkan bahwa terdapat 3 alasan yang menjadikan inovasi kian penting; yakni inovasi membuat bisnis tetap relevan, mendorong pertumbuhan bisnis, serta sebagai pembeda atau ciri khas perusahaan.

Inovasi merupakan kreativitas atau ide yang diterjemahkan menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki (Sarijani et al., 2014). Inovasi yang baik akan membantu mencapai kinerja manajemen yang lebih baik. Karena dengan adanya dukungan kemampuan inovasi kelangsungan dan keberlanjutan usaha akan tetap berjalan sejalan dengan tujuan bisnis (Septian, 2019).

Bank Muamalat menjawab tantangan zaman dengan melakukan inovasi baik dalam aspek pelayanan maupun digital. Pada aspek digital, Bank Muamalat meluncurkan *Digital Customer On Board* di mana program ini memungkinkan nasabah untuk membuka rekening baru melalui aplikasi *mobile banking*. Berbeda dari bank lain, pembukaan rekening ini bisa dilakukan meskipun nasabah belum terdaftar di *database* Bank Muamalat atau belum pernah mempunyai rekening di Bank Muamalat sebelumnya. Selain itu, pada aspek pelayanan karyawan Bank Muamalat melakukan inovasi atau pembaharuan yang sejalan dengan implementasi *service soul* Bank Muamalat “HIJRAH”. “HIJRAH” sendiri terdiri dari Hati, Istimewa, Jalan Keluar, Responsif, Andal, dan Hangat. *Service soul* ini merupakan inovasi yang dilakukan dalam rangka kampanye #AyoHijrah yang diluncurkan sejak tahun 2018 lalu.

Inovasi-inovasi tersebut melatarbelakangi prestasi Bank Muamalat sebagai bank umum syariah terbaik dalam survey yang dilakukan oleh Marketing Research

Indonesia (MRI) bersama Majalah Indobank. Dilansir dari laman resmi Bank Muamalat, Bank Muamalat mendapat peringkat pertama dalam survey *Satisfaction, Loyalty, and Engagement (SLE)* 2023. Survey ini mengukur 4 indeks yaitu *loyalty, engagement, marketing engagement*, dan *satisfaction* pada 1.437 responden dari 8 kota besar di Indonesia. Total skor indeks SLE Bank Muamalat berada pada angka 65,34%. Angka ini lebih tinggi dari rata-rata skor SLE industri perbankan secara umum (61,18%) dan perbankan syariah (60,18%).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya (Sari & Amri, 2018). Salah satu sumber perubahan (termasuk inovasi) yang terjadi di perusahaan adalah SDM (Etikariena, 2019). Dalam hal inovasi, SDM berperan sebagai penemu, pengembang, sekaligus pihak yang mengimplementasikan ide. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa inovasi karyawan sehari-hari merupakan sumber utama untuk perbaikan terus-menerus dan pertumbuhan organisasi yang konsekuen (Crossan & Apaydin, 2010). Widiyanti & Sawitri (2018) mengutip penelitian Getz dan Robinson (2003) yang menemukan bahwa hanya 20% ide-ide baru yang didapat dari kegiatan inovasi yang direncanakan perusahaan, sedangkan 80% sisanya diprakassai oleh karyawan perusahaan itu sendiri. Karenanya, sangat penting bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya untuk berinovasi dalam pekerjaannya.

Farr dan Ford (1990) dalam Leong & Rasli (2014) menyatakan bahwa umumnya perilaku kerja inovatif atau *innovative work behavior (IWB)* dibingkai dalam konteks bagaimana individu dapat memfasilitasi pencapaian inisiasi dan pengenalan ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna. Selain itu, Price (1997) menyebutkan bahwa perilaku inovatif dapat diartikan sebagai kapabilitas individu untuk melakukan perubahan cara kerja dengan mengambil prosedur, teknik dan praktik kerja baru dalam merampungkan pekerjaan dan tugasnya. Demi menumbuhkan *innovative work behavior* pada karyawannya, tentu saja perusahaan semestinya memperhatikan hal-hal yang memengaruhinya, sehingga perusahaan dapat memberikan stimulus yang tepat.

Innovative work behavior dalam perspektif islam tercantum dalam QS. Ar-Ra'd (13): 11 sebagai berikut

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعْزِرُوا مَا بِنَفْسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ

Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (QS. Ar-Ra'd: 11).

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah mendorong kamu muslimin untuk memiliki kompetensi perubahan yakni kreatifitas dan inovasi (Ni'matusholikha, 2021). Sebagaimana Allah tidak merubah keadaan atau kondisi suatu kaum kecuali kaum tersebut merubah keadaan mereka sendiri. Selain itu, merupakan sebuah fitrah di mana manusia memiliki kecenderungan untuk bekerja demi memenuhi kehidupannya. Sehingga, islam menganjurkan untuk senantiasa berubah dan berkembang dalam rangka menekuni bidang keahliannya masing-masing.

Innovative work behavior dipengaruhi oleh banyak faktor. Di antara faktor-faktor tersebut adalah modal psikologis, manajemen talenta, *knowledge sharing* (Abadi & Nur, 2022); kepemimpinan transformasional (Septriani, 2021); budaya organisasi (Lathifah, 2023); *self efficacy* (Momeni et al., 2014); motivasi intrinsik dan *workplace spirituality* (Dewinta et al., 2023), iklim organisasi (Aditya & Ardana, 2016); *perceived organizational support* (Cardina et al., 2022); keterbukaan atau *openness* (Nurmala & Widayarsi, 2021); *empowering leadership* (Yulita et al., 2022); motivasi dan kepuasan kerja (Susanti & Lizarti, 2021); kehati-hatian atau *conscientiousness* (Susanti & Lizarti, 2021); *job insecurity* dan *work engagement* (Ardy, 2018); *person organization fit* (Amalia & Wulansari, 2017); kepriadian proaktif (Oktaria et al., 2021); kepriadian tangguh (Marisdianti & Etikarina, 2019); *anchor virtues*, *leader member exchange*, dan iklim kreatif (Hardanti & Riyono,

2022); serta karakteristik pekerjaan (Ryan, 2019). Penelitian ini berfokus pada variabel *perceived organizational support* dan kepemimpinan transformasional karena ditemukan adanya inkonsistensi hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Rhoades & Eisenberger (2002) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* (POS) merujuk pada persepsi karyawan terkait dengan sejauh mana perusahaan/organisasi memberi dukungan, menilai kontribusi, serta memperhatikan kesejahteraan mereka (Adhima & Rakhmawati, 2008). Afsar & Badir (2015) menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara positif terhadap *innovative work behavior*. Begitu pula dengan penelitiannya pada tahun 2017 di mana ditemukan hubungan positif antara keduanya. Sementara Nugroho & Ranihusna (2020) menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior*.

Pemimpin dalam sebuah perusahaan berperan sebagai wakil dari perusahaan itu sendiri jika dilihat dari sisi karyawan. Dalam beberapa hal, dukungan perusahaan tercerminkan dari bagaimana pemimpin memperlakukan karyawannya, seperti memberikan apresiasi pada pekerjaan karyawannya hingga memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Selain itu, Etikariena (2020) memaparkan bahwa pemimpin atau *leader* merupakan salah satu kausa yang kuat dalam memengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja, termasuk perilaku inovatif atau *innovative work behavior*. Karenanya, sejalan dengan pemaparan tersebut, gaya pemimpin dalam memimpin juga memengaruhi perilaku inovatif karyawannya.

Busro (2018) dalam bukunya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang secara konsisten diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi anggota kelompok. Dari banyaknya tipe gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh terhadap *innovative work behavior*. Seperti disebutkan dalam penelitian Aditya & Ardana (2016), Ariyani & Hidayati (2018), serta Kurniawan et al. (2021) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap *innovative work behavior*. Selain itu, Parashakti et al. (2016) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh

terhadap *innovative work behavior*. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Nardo et al. (2018) dan Udin & Shaikh (2022) menunjukkan hasil yang kontra dengan penelitian-penelitian yang disebutkan sebelumnya, yakni kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Tinjauan dari sisi internal karyawan yang dilakukan oleh Janssen et al. (2004) menyatakan bahwa *innovative work behavior* dikategorikan sebagai aset yang memungkinkan keberhasilan perusahaan dalam ranah kerja yang dinamis. Salah satu faktor internal yang memengaruhi *innovative work behavior* adalah *self efficacy*. Bandura (1997) menyebutkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang atau individu terkait dengan kemampuannya untuk melakukan perilaku yang dibutuhkan demi mencapai kinerja tertentu.

Momeni et al. (2014) berpendapat bahwa individu dengan *self efficacy* baik akan menunjukkan pemahamannya agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif. Lebih lanjut, individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi memperlihatkan perilaku berisiko dan menantang seperti *innovative work behavior* (Turgut & Sökmen, 2018). Selain itu, Zahra et al. (2017) juga menyatakan bahwa karyawan dengan level *self efficacy* tinggi cenderung memproduksi, mempromosikan, serta mengimplementasikan gagasan atau ide-ide baru.

Banyak penelitian terdahulu yang memaparkan hubungan langsung *self efficacy* dengan *innovative work behavior* seperti dalam penelitian Nurmala & Widayarsi (2021), Christianto & Handoyo (2020), dan Santoso & Furinto (2018). Namun, penelitian yang menambahkan variabel *self efficacy* dengan peran mediasi pada hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* (IWB) masih sangat sedikit. Terutama di sektor perbankan syariah Indonesia, khususnya di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (BMI). Karenanya, penulis tertarik untuk menambahkan variabel berupa *self efficacy* sebagai mediator hubungan antara *perceived organizational support* dan kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan bank syariah?
2. Apakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* pada karyawan bank syariah?
3. Apakah pengaruh *self efficacy* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan bank syariah?
4. Apakah pengaruh *perceived organizational support* terhadap *self efficacy* pada karyawan bank syariah?
5. Apakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *self efficacy* pada karyawan bank syariah?
6. Apakah pengaruh *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan bank syariah dengan *self efficacy* sebagai variabel mediator?
7. Apakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* pada karyawan bank syariah dengan *self efficacy* sebagai variabel mediator?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan bank syariah.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* pada karyawan bank syariah.
3. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan bank syariah.
4. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *self efficacy* pada karyawan bank syariah.
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *self efficacy* pada karyawan bank syariah.

6. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior* pada karyawan bank syariah dengan *self efficacy* sebagai variabel mediator.
7. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* pada karyawan bank syariah dengan *self efficacy* sebagai variabel mediator.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Studi ini diharapkan membantu manajemen bank syariah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi staf mereka untuk berperilaku inovatif. Sehingga manajemen perbankan syariah dapat dengan lebih tepat menstimulasi perilaku inovatif karyawannya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan informasi pada penelitian selanjutnya dan masyarakat umum mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* pada karyawan bank syariah dengan dimediasi oleh variabel *self efficacy*.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 bab yang saling berkaitan satu sama lain. Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan berisi gambaran dan logika berpikir peneliti terkait isi kepenulisan secara umum yang kemudian disajikan dalam setiap bab sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memaparkan penjelasan umum mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian. Latar belakang menjelaskan masalah yang berupa pentingnya *innovative work behavior* karyawan bank syariah beserta faktor yang mungkin memengaruhinya. Sementara rumusan masalah berisi batasan penelitian yang akan dikaji oleh peneliti.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari teori-teori dan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Selain itu, hipotesis dan model penelitian juga ditambahkan dalam bab ini. Dalam penelitian ini, teori yang digunakan adalah *organizational support*, kepemimpinan transformasional, *self efficacy*, dan *innovative work behavior* (IWB).

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III ini berisi jenis, populasi, dan sampel penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel serta metode analisis penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan terkait gambaran umum objek penelitian, deskripsi karakteristik responden, analisis data, serta interpretasi hasil pengolahan data yang merupakan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran bagi peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Innovative Work Behavior* Karyawan Bank Syariah dengan *Self Efficacy* sebagai Mediator.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil pengumpulan data dan hasil uji yang telah dilakukan kepada 40 orang karyawan Bank Muamalat Yogyakarta terkait dengan pengaruh *perceived organizational support* dan kepemimpinan transformasional terhadap *innovative work behavior* dengan *self efficacy* sebagai mediator adalah sebagai berikut

1. *Perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* (IWB) Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
2. Kepemimpinan transformasional (KT) tidak memiliki pengaruh terhadap *innovative work behavior* (IWB) Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
3. *Self Efficacy* (SE) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Innovative Work Behavior* (IWB) Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
4. *Perceived organizational support* (POS) tidak berpengaruh terhadap *innovative work behavior* (IWB) Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
5. Kepemimpinan transformasional (KT) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* (SE) Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
6. *Self efficacy* (SE) tidak memediasi hubungan antara *perceived organizational support* (POS) terhadap *innovative work behavior* (IWB).
7. *Self efficacy* (SE) memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional (KT) terhadap *innovative work behavior* (IWB).

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Jumlah responden terbatas, yakni sebanyak 40 karyawan hasil yang didapat mungkin belum bisa mewakili persepsi semua karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.

2. Akses untuk menjangkau karyawan Bank Muamalat Yogyakarta sangat terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

C. Saran

1. Bagi Manajemen Bank Muamalat Yogyakarta

Peneliti berharap manajemen Bank Muamalat Yogyakarta dapat meningkatkan dukungannya terhadap karyawan karena berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior* (IWB). Selain itu, perbaikan kepemimpinan transformasional sejalan dengan peningkatan efikasi diri karyawan. Di mana efikasi diri karyawan secara langsung berpengaruh terhadap *innovative work behavior*. Sehingga, harapannya kedepannya *innovative work behavior* karyawan dapat meningkat dan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel dan memilih objek penelitian yang lebih luas sehingga hasil penelitian yang didapat lebih maksimal dan tidak bias. Penambahan variabel lain yang mungkin memengaruhi *innovative work behavior* dengan mengembangkan isu dan permasalahan baru juga dapat dilakukan.

Daftar Pustaka

- Abadi, I., & Nur, Y. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta, Knowledge Sharing, Dan Modal Psikologi Terhadap Perilaku Inovatif Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Di Kota Makassar. *Nobel Management Review*, 3(4), 725–738. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i4.3514>
- Adhima, F., & Rakhmawati, L. (2008). Pengaruh Fungsi Mentoring Terhadap Keinginan Berpindah dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(1), 46–54.
- 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.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2015). The Impacts of Person-Organisation Fit and Perceived Organisational Support on Innovative Work Behaviour: The Mediating Effects of Knowledge Sharing Behaviour. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 7(4), 263–285. <https://doi.org/10.1504/IJISCM.2015.075632>
- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Person-Organization Fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Afsar, B., Badir, Y., & Saeed, B. (2014). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. *Industrial Management and Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>
- Alfa, A. A. G., Rachmatin, D., & Agustina, F. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square. *Eureka Matika*, 5(2), 59–71. <https://doi.org/10.1109/IRMMW-THz.2014.6956015>
- Amalia, S. R., & Wulansari, N. A. (2017). Pengaruh Person Organization Fit terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Pemberdayaan Psikologis Sebagai Mediasi pada Karyawan KSPPS di Semarang. *Management Analysis Journal*, 6(2), 223–232. <http://maj.unnes.ac.id>
- Amaliah, N. H. (2021). *Pengaruh Self Efficacy terhadap Performansi Kerja Karyawan pada Bank Sariah Indonesia (BSI) Cabang Ratulangi Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ardy, L. P. (2018). Pengaruh Job Insecurity terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Mediasi Work Engagement. *Fenomena: Jurnal Psikologi*, 27(2), 30–49. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/fenomena%0A>
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of Transformational Leadership and Work Engagement On Innovative Behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275–284. <https://doi.org/10.15408/etk.v17i2.7427>
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.

- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership, Organizational Culture. *International Journal of Public Administration*, 17(3–4), 541–554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Beverborg, O. A. G., Slegers, P. J. C., Endedijk, M. D., & Veen, K. van. (2017). *Towards Sustaining Levels of Reflective Learning : How Do Transformational Leadership , Task Interdependence , and Self- - Efficacy Shape Teacher Learning in Schools ?* <https://doi.org/10.1007/978-3-319-50980-8>
- Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and Innovative Work Behaviour: A Systematic Literature Review. *Personnel Review*, 46(7), 1228–1253. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0257>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Cardina, D. S., Negara, D. J., & Irawan. (2022). The Effect of Organizational Culture and Perceived Organizational Support on Innovative Work Behavior. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 51(2), 63–69.
- Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders' and other referents' normative expectations on individual involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 35–48. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.11.001>
- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, S. M. E., & Kang, S. W. (2016). How Transformational Leadership Facilitates Innovative Behavior of Korean Workers: Examining Mediating and Moderating Processes. *Personnel Review*, 45(3), 459–479. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0058>
- Christianto, Y. P., & Handoyo, S. (2020). The Correlation Between Self Efficacy and Innovative Work Behaviour in the Employees of Tourism Industry in a Tourism City. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(3), 1794–1800.
- 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>
- Dahri, N. W., & Aqil, M. (2018). Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 9(2), 191–199.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dewinta, L. P., Nilasari, B. M., & Nisfiannoor, M. (2023). Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Psychological Empowerment dan Intrinsic Motivation pada Karyawan Millennial. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 754–769.

- <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4033>
- Eder, P., & Eisenberger, R. (2008). Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior. *Journal of Management*, 34(1), 55–68. <https://doi.org/10.1177/0149206307309259>
- Efendi, R. (2013). Self Efficacy: Studi Indigenous pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*, Vol. 2(No. 2), 61–67. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2595>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Etikariena, A. (2019). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107–118. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118>
- Etikariena, A. (2020). Peran Gaya Kepemimpinan Pada Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Pada Organisasi Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Ecopsy*, 7(1), 48–63. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v7i1.8426>
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Hubungan antara Memori Organisasi dan Perilaku Inovatif Karyawan. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Feist, J., & Feist, G. J. (2008). *Teori Kepribadian*. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second Edi). Sage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). *When to use and how to report the results of PLS-SEM*. April 2019. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hajar, S. (2019). *Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.
- Handoko, T., & Soeling, P. D. (2020). Analisa Penyebab Turnover Intention pada Sektor Perbankan Syariah. *Syntax Idea*, 2(9), 676–689.
- Hardanti, N. F., & Riyono, B. (2022). Peran Anchor Virtues, Leader Member Exchange, dan Iklim Kreatif Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 14(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/analitika.v14i1.6760>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling*. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Holt, D. T., Rutherford, M. W., & Clohessy, G. R. (2007). Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at Individual Characteristics, Context, and Process. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 40–54. <https://doi.org/10.1177/10717919070130040701>

- Hsu, M. L. A., 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/10.1002/j.2162-6057.2011.tb01430.x>
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (11th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Erlangga.
- Inovasi Digital Antar Bank Muamalat Jawaara Pelayanan Terbaik*. (2023). <https://www.bankmuamalat.co.id/index.php/berita/inovasi-digital-antar-bank-muamalat-jawara-pelayanan-terbaik>
- Janssen, O., Vliert, E. V. A. N. D. E., & West, M. (2004). *The bright and dark sides of individual and group innovation : a Special Issue introduction*. 145(June 2003), 129–145.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM_PLS): Menggunakan Smart PLS. *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam on December,16-17 2018*, hal.91. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2532119>
- Kurniawan, D. T., Kusnayain, Y. I., Aulisaina, F. I., & Hakim, M. A. R. (2021). Exploring the Existance of Innovative Work Behavior Among Government Employee: Have Been There? *Journal of Indonesian Economy and Business*, 36(3), 272–282. <https://doi.org/10.22146/jieb.v36i3.1404>
- Lathifah, U. N. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformational Pemberdayaan Psikologis Dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Kerja Inovatif*.
- Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 592–600. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.717>
- Maqbool, S., Černe, M., & Bortoluzzi, G. (2019). Micro-Foundations of Innovation: Employee Silence, Perceived Time Pressure, Flow and Innovative Work Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 125–145. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2018-0013>
- Marisdianti, E., & Etikarina, A. (2019). Pengaruh Kepribadian Tangguh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan PT X. *Journal Psikogenesis*, 7(2), 158–172. <https://doi.org/10.24854/jps.v7i2.1127>
- Mete, E. S., Sökmen, A., & Biyik, Y. (2016). The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees. *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 870–901. www.irmbrjournal.com
- Momeni, M., Ebrahimpour, H., & Ajirloo, M. B. (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.
- Monecke, A., & Leisch, F. (2012). semPLS: Structural Equation Modeling Using Partial Least Squares Armin. *Journal of Statistical Software* May, 48(3).

- <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18637/jss.v048.i03>
- Moradi Korejan, M., & Shahbazi, H. (2016). An Analysis of the Transformational Leadership Theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Wampande, A. J., Kasango, J., & Emojong, O. R. (2020). *Mechanism between perceived organizational support and work engagement: explanatory role of*. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2020-0016>
- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 3(2), 209. <https://doi.org/10.15548/jebi.v3i2.179>
- Ni'matusholikha, R. N. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Innovative Work Behavior Dimediasi Oleh Etos Kerja Islami* [Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/29421>
- Nitzl, C. (2016). The use of partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in management accounting research: Directions for future theory development. *Journal of Accounting Literature*, 37(Decemer), 19–35. <https://doi.org/10.1016/j.acclit.2016.09.003>
- Nugroho, A. S., & Ranikusna, D. (2020). A Model for Enhancing Innovative Work Behavior. *Management Analysis Journal*, 9(2), 132–139. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15294/maj.v9i2.36885>
- Nurfauziah. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nurmala, S., & Widiasari, S. D. (2021). Self Efficacy dan Openness terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Kementerian Dalam Negeri. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(2), 92–100.
- Oktaria, A., Sari, A. P., & Praningrum, P. (2021). Creative Self-efficacy Memediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Perilaku Kerja Inovatif Guru. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 13. <https://doi.org/10.33603/jibm.v5i1.4020>
- 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*, 9(2), 81–96.
- Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics & Behaviours of Innovative People in Organisations. *NESTA Policy and Research Unit (NPRU)*, May, 1–63.
- Permitasari, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*. Universitas Raden Fatah Palembang.
- Pratama, A. (2017). *Analisis Pengaruh dan Perbandingan System Support (Tutorial, Simulasi, Fungsi Bantuan) Terhadap Tingkat Computer Self-Efficacy dan Efektivitas Kerja Pengguna (Studi Kasus: Aplikasi E-Learning)*.

Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.

- Price, J. L. (1997). *Introduction Handbook of Organizational Measurement*. 18(4), 305–558.
- Purnama, D. C. (2022). *Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Afektif Pengasuh LKSA Mawaddah Warahmah Kota Malang dalam Upaya Persiapan Akreditasi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 6(1), 226–231. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>
- Putra, I. P. D. S. S., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6260–6287.
- Rahayu, H. (2018). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Tekanan Psikologis dan Kinerja Karyawan Di Mediasi Self-Efficacy dan Keterlibatan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank BPD DIY)*.
- Rahman, M. S. T. (2023). Self-Efficacy Memediasi Transformational Leadership Terhadap Kinerja Pegawai. *IDAROTUNA: Jurnal Administrative Science*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.54471/idarotuna.v4i2.46> Received:
- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational Politics and Organizational Support as Predictors of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 20(2), 159–174. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199903\)20:2<159::AID-JOB881>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199903)20:2<159::AID-JOB881>3.0.CO;2-7)
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Ryan, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Work Engagement dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perawat dan Bidan di Puskesmas Menjalin Kecamatan Menjalin Kabupaten Landak). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 7(3). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.26418/ejme.v7i3.31615>
- Saeed, B. Bin, Afsar, B., Cheema, S., & Javed, F. (2019). Leader-Member Exchange and Innovative Work Behavior: The Role of Creative Process Engagement, Core Self-Evaluation, and Domain Knowledge. *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 105–124. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2017-0158>
- Santoso, H., & Furinto, A. (2018). Creating Innovative Work Behavior: The Roles of Self Efficacy, Leader Competency, and Friendly Workplace. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations*

Management.

- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Sebuah Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2), 227. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Sarijani, E., Baedhow, & Sawiji, H. (2014). *Peran Kreativitas dan Inovasi Pelaku Usaha dalam Diversifikasi Produk Kuliner pada Kedai Steak & Chicken di Kab. Magetan tahun 2014 (Implementasi Pendidikan Kewirausahaan)*. 3(2), 1–46.
<http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>
- Septian, W. (2019). Teori Inovasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Jurnal Valuta*, 5(2), 93–101.
- Septriani, S. (2021). Transformational leadership style and innovative behavior with self-efficacy as a mediator. *JKMSDM: Human Resource Management Studies*, 1(1), 58–67. <https://doi.org/10.24036/jkmb.xxxxxxxx>
- Statistik Perbankan Syariah - Oktober 2023. (2023). [https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Oktober-2023/STATISTIK PERBANKAN SYARIAH - OKTOBER 2023.pdf](https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Oktober-2023/STATISTIK%20PERBANKAN%20SYARIAH%20-%20OKTOBER%202023.pdf)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (1st ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulby, M. D. T. P. (2022). Hubungan Persepsi Dukungan Organisasional, Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Terhadap Kepuasan Karir Karyawan PT. Panata Jaya Mandiri. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 253–267. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.34>
- Suri, D. A. (2021). *Pengaruh Innovative Work Behavior dan Job Crafting terhadap Workforce Agility pada Karyawan Perusahaan di Jabodetabek dengan Penggunaan Interprise Social Media sebagai Moderator*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Susanti, F., & Lizarti. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(3), 111. <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i3.189>
- Turgut, E., & Sökmen, A. (2018). The Effects of Perceived Organizational Ethics on Innovative Work Behavior: Self Efficacy's Moderating and Mediating Role. *Turkish Journal of Business Ethics*, 11(1), 58–67. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2018.11.1.0007>
- Ubaidila, S., & Maunah, B. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional Perspektif Islam. *Asketik: Jurnal Agama Dan Perubahan Sosial*, 6(1), 153–171. <https://doi.org/10.30762/ask.v5i2.3842>
- Udin, & Shaikh, M. (2022). Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: Testing the Mediation Role of Knowledge Sharing and Work Passion. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13(1), 146–160. <http://jdm.unnes.ac.id>

- van Knippenberg, D., & Sitkin, S. B. (2013). A Critical Assessment of Charismatic—Transformational Leadership Research: Back to the Drawing Board? *Academy of Management Annals*, 7(1), 1–60. <https://doi.org/10.1080/19416520.2013.759433>
- Vipyana, B., & Syah, T. Y. R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Self Efficacy, Work Engagement dan Career Satisfaction pada Pegawai Rumah Sakit Di Jakarta. *JUDICIOUS*, 04(01), 38–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1>
- Waileruny, H. T. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *Agora*, 2(2), 1–9. <https://www.neliti.com/publications/35954/>
- Wibowo, E., & Widodo, U. H. (2005). *Mengapa Memilih Bank Syariah?* Ghalia Indonesia.
- Widiyanti, K. V., & Sawitri, D. R. (2018). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan Final Essays Divisi Produksi PT Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal Empati*, 7(1), 406–411. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20257>
- Wijaya, I. B. A. A., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(12), 3621–3640. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i12.p01>
- Yukl, G. A. (2014). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indeks.
- Yulita, A., Rahmat, A., & Bastian, A. (2022). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Mediasi Berbagi Pengetahuan. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 118–126.
- Zahra, T. T., Ahmad, H. M., & Waheed, A. (2017). Impact of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Mediating Role of Self-Efficacy. *Journal of Behavioural Sciences*, 27(1).
- Zaqi, M. A. (2022). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT Bahana Sekuritas*. <http://repository.upnvj.ac.id/>