

Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Motivasi Intrinsik dan *Job Crafting* dalam Pendidikan Islam

Rifky Ardhana Kisno Saputra,
Awawin Mustana Rohmah

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Darul `Ulum,
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Islam Darul `Ulum

rifkyardhana@unisda.ac.id, awawin.emer@unisda.ac.id

Received: 10-11-2023	Revised: 26-12-2023	Accepted: 26-12-2023
----------------------	---------------------	----------------------

Abstract

This research aims to determine the relationship between transformational leadership and innovative work behavior (IWB) both directly and through mediating variables, namely job crafting and intrinsic motivation. This research uses quantitative descriptive methods, using Partial Least Square (PLS) equation modeling. Data collection methods use questionnaires and literature study. The population in this study were teachers from one of the vocational high schools in Lamongan Regency. The sampling technique in this research is probability sampling. The sampling method used was simple random sampling. The number of samples in this research was 100 respondents. The steps taken in this research were to carry out analysis and simulation with SmartPLS, determining convergent validity, discriminant validity, composite reliability, and inner model. The research results obtained that transformational leadership does not have a significant influence on IWB. However, transformational leadership has a significant influence on IWB through all mediating variables, namely Job crafting and Intrinsic Motivation.

Keyword: Transformational leadership, innovative work behavior, job crafting, intrinsic motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi yaitu *job crafting* dan motivasi Intrinsik. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pemodelan persamaan Partial Least Square (PLS). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru salah satu sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Lamongan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan analisa dan simulasi dengan SmartPLS, menentukan *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *inner model*. Hasil penelitian yang didapat kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui semua variabel mediasi, yaitu *job crafting* dan motivasi intrinsik.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, perilaku kerja inovatif, *job crafting*, motivasi intrinsik.

Pendahuluan

Pasca pandemi yang disebabkan Virus Covid-19, dimana menjangkit dunia bahkan Indonesia mengakibatkan adanya perubahan kondisi di segala bidang. Terbatasnya aktivitas organisasi serta kebijakan pembatasan-pembatasan pada kondisi pandemi covid-19 menjadi faktor berat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi suatu organisasi. Terciptanya budaya baru dari respon adanya perubahan hasil menciptakan sebuah tantangan di era new normal, dimana masyarakat menjalankan aktivitasnya dengan menjalankan protokol Kesehatan¹. Karena itu, manajemen organisasi harus melakukan langkah-langkah serta strategi untuk keluar dari keterpurukan yang hampir menenggelamkan organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu komponen dari berbagai teori organisasi yang dapat mempengaruhi berkembangnya suatu organisasi.

Karyawan merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para karyawan diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik, organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para karyawan sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi². menyatakan pemimpin menjadi peran yang sangat penting dalam pengelolaan yang efektif terhadap Kepemimpinan transformasional didefinisikan mempengaruhi pengikutnya dengan memperluas dan meningkatkan tujuan pengikut melebihi harapan. Adanya Motivasi Intrinsik, dan *Job Crafting* yang dilakukan terhadap Perilaku kerja inovatif, kemudian diterapkan untuk mencapai tujuan yang ada. Perilaku kerja inovatif sangat penting untuk dipacu dengan tujuan untuk tetap memelihara dengan mewujudkan Motivasi Intrinsik, dan *Job Crafting*.

Peranan kepemimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sangat penting. Hal ini diartikan bahwa dalam memotivasi karyawan/ pimpinan harus memahami serangkaian kebutuhan karyawan. Proses pencarian, dan penelitian tentang definisi kepemimpinan secara umum telah dilakukan oleh para ahli selama puluhan tahun. Namun hasil yang diperoleh dari pencarian tersebut yang telah dimulai sejak tahun 1993, belum memuaskan untuk menyatakan definisi kepemimpinan yang dapat diterima secara umum.³ Banyak para ahli yang mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu hubungan yang asimetris yang memberikan pengaruh, bimbingan, serta mengarahkan perilaku seseorang ke arah tujuan tertentu selama periode waktu tertentu. Kepemimpinan juga dianggap sebagai suatu hal yang unik, di mana kepemimpinan dapat mempengaruhi sikap organisasi maupun sikap para anggota organisasi.⁴ Kepemimpinan juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hasil kinerja karyawan di perusahaan. yang berarti kegiatan memimpin untuk mendapatkan sebuah kinerja yang memuaskan membutuhkan sebuah pemahaman yang bagus diantara pemimpin dengan bawahan.

Berbeda dengan peneliti sebelumnya, bahwa, "Kepemimpinan merupakan suatu objek kajian yang mudah didefinisikan dalam praktiknya, namun sulit untuk didefinisikan dengan tepat. Hal ini lebih dikarenakan mengingat sifat kepemimpinan yang kompleks,

¹ . Ma'rifah, "Implementasi Work From Home : Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif, dan Produktivitas Pegawai," *Civ. Serv. J.*, vol. 14, pp. 53–64., 2020

² F. Liu, I. H.-S. Chow, J.-C. Zhang, and M. Huang, "Organizational innovation climate and individual innovative behavior: exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment," *Rev. Manag. Sci.*, vol. 13, no. 4, pp. 771–789, 2017.

³ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

⁴ Gönül Kaya Özbağ, "The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 235 (November 2016): 235–42, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.019>.

maka definisi kepemimpinan yang spesifik, dan diterima secara umum mungkin tidak akan mudah ditemukan atau bahkan tidak akan diketemukan” dalam waktu dekat ini. Umat muslim meyakini bahwa setiap manusia diutus di bumi untuk menjadi pemimpin (Qs. 2: 30).⁵ Khususnya laki-laki adalah cerminan ideal di dalam sebuah kepemimpinan dan wanita adalah orang yang dipimpin (meskipun hal tersebut masih bisa dikaji lebih lanjut) ⁶ (Qs. 4: 34), yang direfleksikan dari dipilihnya Ibrahim sebagai imam umat muslim karena mampu melaksanakan perintah, larangan, serta ujian yang diberikan kepadanya (Qs. 2: 124-129). Serta diangkatnya Daud sebagai khalifah yang diperintahkan oleh Allah untuk memutuskan segala persoalan yang dihadapi dengan penuh keadilan (Qs. 38; 26). Berdasarkan teori teori yang telah dikemukakan oleh para ahli bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin dengan memotivasi dan memberdayakan orang-orang yang menajdi tanggung jawabnya untuk bekerja sama mwujudkan visi suatu instasnsi Pendidikan

Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut ⁷ motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu. Motivasi ekstrinsik dan instrinsik, keduanya mempunyai peran yang amat penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Diarahkan lingkungan yang mendukung seperti itu dapat membuat karyawan berfokus melibatkan diri dalam proses kreatif dan mencapai hasil yang inovatif. Hal tersebut dapat memicu motivasi intrinsik dalam diri setiap individu. Hal lain yang ada berbagai reaksi karyawan akan muncul saat perubahan organisasi terjadi, khususnya setelah pandemi adanya Covid-19. Reaksi yang paling sering muncul adalah bagaimana cara untuk beradaptasi terhadap perubahan organisasi. Reaksi ini dapat memicu karyawan untuk mendesain ulang pekerjaan mereka. Istilah yang digunakan untuk hal ini dalam dunia organisasi dikenal dengan *job crafting*.

Job crafting merupakan perilaku yang dapat mendukung peningkatan keunggulan bersaing. *Job crafting* diartikan sebagai perilaku inisiatif untuk melaksanakan pekerjaannya secara aktif ⁸. Terciptanya lingkungan dan sumber daya yang nyaman tidak terlepas dari pengaruh *Job crafting* yang dapat menjaga keseimbangan antara keinginan dan harapan karyawan. *Creative self-efficacy* menjadi salah satu variabel yang diduga menjadi mekanisme psikologi yang menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional pada kreativitas Individu ⁹. Penelitian yang melibatkan mahasiswa sebagai responden dipertimbangkan akan mengungkapkan pengaruh gaya kepemimpinan dan orientasi pembelajaran pada kreativitas individu.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal yang sederhana, sebab kinerja karyawan bukan merupakan konsep yang berdiri sendiri, melainkan tergantung

⁵ Usamah Abdul Kari m ar-Rifa'i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil "Azīz* (Jakarta: Gema Insani, 2008).

⁶ Menurut Aksin Wijaya (Qs. 4: 34) dari penelitian yang dilakukannya diketemukan bahwa maksud dari ayat tersebut adalah lebih kepada sifat/ kemampuan yang dimiliki oleh manusia yaitu maskulin dan feminim, bukan pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan (Aksin Wijaya. *Menggugat Otentisitas Wahyu Tuhan Kritik Atas Nalar Tafsir Gender*. Yogyakarta: Magnum Pustaka, 2011).

⁷ I. Fitrianto, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bumi Rama Nusantara," *YUME J. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 113–134, 2020.

⁸ Afsar, M. Masood, and W. A. Umrani, "The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior," *Pers. Rev.*, 2019.

⁹ Y. Hassan, M. Bashir, M. Abrar, S. A. Baig, and A. Zubair, "The Impact Of Transformational Leadership On Employee's Creative Self-Efficacy: The Moderating Role Of Cognitive Diversity," *Int. J. Information, Bus. Manag.*, 2015.

kepada sejumlah variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhinya.¹⁰ Persoalan kinerja karyawan akan dapat tercapai sesuai target apabila faktor-faktor tersebut dapat dikelola dan dipelihara dengan baik. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini membahas tentang Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Islam terhadap perilaku kerja inovatif dengan, *Job Crafting*, dan Motivasi Intrinsik. selanjutnya akan dilakukan analisa terhadap faktor tersebut dengan uji dalam statistika dan dibuat suatu model dengan metode PLS berbantuan *Software Smart PLS*. Penelitian ini mendasari adanya perubahan peran kepemimpinan setelah adanya Pandemi Covid-19.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pemodelan persamaan Partial Least Square (PLS). Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Data atau informasi yang relevan terkait objek penelitian yang dilakukan, peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru salah satu sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Lamongan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Adapun Langkah – Langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan analisa dan simulasi dengan SmartPLS, menentukan *convergent validity*, menentukan *discriminant validity*, menentukan *composite reliability*, menentukan *inner model*.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dan dibantu dengan *software SmartPLS 3.0*. PLS merupakan salah satu metode alternatif Structural Equation Modeling (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil (30-100 sampel) dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu.¹¹¹²

Adapun Langkah – Langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut.

1. Menentukan *Convergent Validity*

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Loading factor adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai loading factor lebih besar 0,7 dikatakan valid.

2. Menentukan *Discriminant Validity*

¹⁰ Saputra, R. A. K., & Rosyida, I. A. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di Mts. N 1 Lamongan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 93-102.

¹¹. Saputra, R. A. K., & Rosyida, I. A. (2022). Analysis of the Influence of Leadership Style on Employee Performance and Its Impact for Work Discipline.

¹² Saputra, R. A. K., & Wahidah, S. N. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia. *ADILLA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Syari'ah*, 5(2), 69-79.

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai cross loading pengukuran konstruk. Nilai cross loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki discriminant validity yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya.

3. Menentukan *Composite Reliability*

Outer model selain diukur dengan menilai *convergent validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai > 0.7 , maka konstruk dinyatakan reliabel. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat table berikut.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Data

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Crafting	0.832	0.845	0.899	0.748
Kepemimpinan Transformasional	0.719	0.943	0.807	0.587
Motivasi Intrinsik	0.865	0.869	0.908	0.712
Perilaku Kerja Inovatif	0.841	0.849	0.905	0.761

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini masih dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

4. Menentukan Analisa Varian dan Uji Determinasi

Analisis Variant atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 2. berikut.

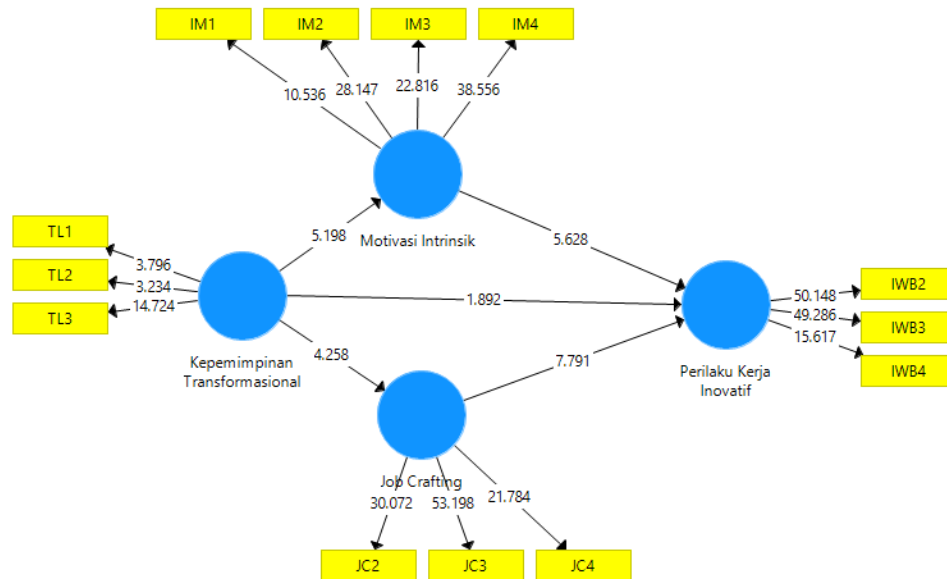
Tabel 2. Nilai R square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Job Crafting	0.096	0.087
Motivasi Intrinsik	0.121	0.112
Perilaku Kerja Inovatif (IWB)	0.845	0.84

Berdasarkan nilai r-square pada Tabel 2. menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan variabilitas konstruk motivasi intrinsik sebesar 11,2%. Selanjutnya transformational leadership mampu menjelaskan variabilitas konstruk *job crafting* sebesar 8,7% Sedangkan motivasi intrinsik, dan *job crafting* mampu menjelaskan variabilitas konstruk Perilaku kerja inovatif sebesar 84%, dan sisanya diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-

statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 3 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Path dengan SmartPLS

Tabel 3. Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Job Crafting -> Perilaku Kerja Inovatif	0.541	0.538	0.069	7.791	0	diterima
Kepemimpinan Transformasional -> Job Crafting	0.311	0.33	0.073	4.258	0	diterima
Kepemimpinan Transformasional -> Motivasi Intrinsik	0.348	0.37	0.067	5.198	0	diterima
Kepemimpinan Transformasional -> Perilaku Kerja Inovatif	-0.085	-0.086	0.045	1.892	0.059	Ditolak
Motivasi Intrinsik -> Perilaku Kerja Inovatif	0.443	0.448	0.079	5.628	0	diterima

Pada bagian ini akan menjelaskan hasil analisis penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor paling berpengaruh dalam penelitian. Mengingat literatur sebelumnya, penelitian ini menggunakan kepemimpinan transformasional untuk mengetahui hubungan antara job crafting, motivasi intrinsik dan akhirnya, pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif telah diperiksa. Sebanyak lima hipotesis dikembangkan

dan diuji dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) dan di bantu dengan software SmartPLS 3.0¹³, hasil penelitian ini menunjukkan sebagai berikut:

Karakteristik demografi responden diringkas menggunakan statistik deskriptif. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah pegawai di salah satu sekolah menengah kejuruan Lamongan. Dalam penelitian ini memperoleh temuan yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui semua variabel mediasi. Berdasarkan pengujian hipotesis dari semua variabel mediasi yang ada variabel yang paling berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif adalah *job crafting*. Hal ini disebabkan dalam peningkatan perilaku kerja inovatif memang memerlukan *job crafting*. Sedangkan kepemimpinan transformasional secara langsung tidak memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif melalui semua variabel mediasi.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui semua variabel mediasi, yaitu *Job crafting* dan Motivasi Intrinsik.

Ucapan Terimakasih

Saya ucapkan terimakasih kepada pihak yang terkait yaitu Kemeterian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang telah memberikan bantuan dana dalam penelitian ini, dan juga sekolah menengah kejuaran di Lamongan

¹³ Yuliani, E., & Saputra, R. A. K. (2020). Budaya Kerja Islami Di Bri Syari'Ah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 3(2), 31-40.

Daftar Rujukan

- ¹ .Ma'rifah, "Implementasi Work From Home : Kajian Tentang Dampak Positif, Dampak Negatif, dan Produktivitas Pegawai," *Civ. Serv. J.*, vol. 14, pp. 53–64., 2020
- ² F. Liu, I. H.-S. Chow, J.-C. Zhang, and M. Huang, "Organizational innovation climate and individual innovative behavior: exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment," *Rev. Manag. Sci.*, vol. 13, no. 4, pp. 771–789, 2017.
- ³ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).
- ⁴ Gönül Kaya Özbağ, "The Role of Personality in Leadership: Five Factor Personality Traits and Ethical Leadership," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 235 (November 2016): 235–42, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.019>.
- ⁵ Usamah Abdul Kari m ar-Rifa'i, *At-Tafsīrul Wajīz Li Kitābillāhil "Azīz* (Jakarta: Gema Insani, 2008).
- ⁶ Menurut Aksin Wijaya (Qs. 4: 34) dari penelitian yang dilakukannya ditemukan bahwa maksud dari ayat tersebut adalah lebih kepada sifat/ kemampuan yang dimiliki oleh manusia yaitu maskulin dan feminim, bukan pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan (Aksin Wijaya. *Menggugat Otentisitas Wahyu Tuhan Kritik Atas Nalar Tafsir Gender*. Yogyakarta: Magnum Pustaka, 2011).
- ⁷ I. Fitrianto, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bumi Rama Nusantara," *YUME J. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 113–134, 2020.
- ⁸ Afsar, M. Masood, and W. A. Umrani, "The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior," *Pers. Rev.*, 2019.
- ⁹ Y. Hassan, M. Bashir, M. Abrar, S. A. Baig, and A. Zubair, "The Impact Of Transformational Leadership On Employee's Creative Self-Efficacy: The Moderating Role Of Cognitive Diversity," *Int. J. Information, Bus. Manag.*, 2015.
- ¹⁰ Saputra, R. A. K., & Rosyida, I. A. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Dampaknya Pada Disiplin Kerja Di Mts. N 1 Lamongan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 93-102.
- ¹¹ .Saputra, R. A. K., & Rosyida, I. A. (2022). Analysis of the Influence of Leadership Style on Employee Performance and Its Impact for Work Discipline.
- ¹² Saputra, R. A. K., & Wahidah, S. N. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia. *ADILLA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Syari'ah*, 5(2), 69-79.
- ¹³ Yuliani, E., & Saputra, R. A. K. (2020). Budaya Kerja Islami Di Bri Syari'Ah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 3(2), 31-40.
- ¹⁴ Hamid, A. M., & Ritonga, I. (2023). Economic Empowerment Of Ummah Through Sharia Fintech: Literature Review. *Valley International Journal Digital Library*, 5289-5301.