



Nauval Nadzif¹
 Chalimah²

PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE, INNOVATIVE WORK BEHAVIOR, DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Leader Member Exchange, Innovative Work Behavior, dan Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penyebaran kuesioner dan memperoleh sebanyak 33 sampel data penelitian. Berdasarkan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 23.0, ditemukan bahwa *variable leader member exchange* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *innovative work behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *quality of work life* berpengaruh positif tidak signifikan kinerja karyawan.

Kata kunci: Leader Member Exchange, Innovative Work Behavior, Quality of Work Life

Abstract

This research aims to determine the influence of Leader Member Exchange, Innovative Work Behavior, and Quality of Work Life on Employee Performance. The population in this study were Bank Muamalat employees. The sample selection in this study used primary data using the questionnaire distribution method and obtained 33 research data samples. Based on multiple linear regression analysis using the SPSS 23.0 program, it was found that the leader exchange variable had an insignificant positive effect on employee performance, innovative work behavior had a significant positive effect on employee performance, quality of work life had an insignificant positive effect on employee performance.

Keywords: Leader Member Exchange, Innovative Work Behavior, Quality of Work Life

PENDAHULUAN

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk merupakan suatu Perusahaan yang bergerak pada pelayanan jasa keuangan dengan basis syariah. Bank Muamalat memiliki peran penting dalam masyarakat, karena Bank Muamalat merupakan bank pertama di Indonesia yang menggunakan konsep perbankan syariah dan didirikan atas gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI), dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia (<https://www.bankmuamalat.co.id>).

Bank Muamalat terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariahnya berkualitas kepada masyarakat. Namun masih ada beberapa masyarakat yang masih belum paham akan produk yang didasari dengan basis syariah. Oleh karena itu, maka diperlukan upaya yang lebih serius dalam meningkatkan kualitas SDM di lingkungan kerja untuk memastikan seluruh produk dan layanan dengan basis syariah sudah dikemas dengan efektif dan efisien sehingga masyarakat mudah untuk memahaminya. Maka dari itu evaluasi kinerja masih tetap dilakukan dalam lingkungan kerja.

Kinerja pegawai menjadi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu jalannya Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pegawai perlu dipandu untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga Perusahaan dapat mengevaluasi kinerja pegawai sesuai sistem dan aturan yang berlaku. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pemimpin untuk memberikan arahan yang

^{1,2} Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan
 email: nadzifnauval@gmail.com

jelas terkait dengan proses kerja, mampu membangun hubungan yang baik dengan sesama atasan maupun bawahan, serta mampu melakukan pendekatan secara personal dengan para pegawai (Zain et al., 2024). Dengan demikian, mereka dapat memberikan ide terbaiknya bagi Perusahaan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal.

Salah satu jenis gaya kepemimpinan yang sangat mendukung perilaku kerja inovatif yaitu jenis gaya kepemimpinan *Leader Member Exchange*. *Leader Member Exchange* (LMX) merupakan suatu gaya komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Perasaan saling menghormati, saling menghargai, pertukaran berupa ide, serta kedekatan secara interpersonal timbul dalam jenis kepemimpinan ini (Irmawathi & Surya, 2020). Jika terdapat hubungan dan interaksi yang baik antara atasan dan bawahan, maka seorang atasan akan berpandangan positif kepada bawahannya, dan bawahan akan menunjukkan kinerja yang baik serta berani untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam perkembangan Perusahaan.

Dalam dunia perbankan, inovasi sangat diperlukan untuk memasarkan produk yang sudah tersedia untuk masyarakat sehingga membentuk perilaku yang memunculkan ide, proses, produk, atau prosedut baru yang bermanfaat bagi Perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang meningkat, hal ini dapat dikenal sebagai *Innovative Work Behavior* (IWB). Perilaku ini menjadi kunci dalam pengembangan Perusahaan serta peningkatan kinerja melalui peningkatan atau efisiensi berbagai aktivitas yang dihasilkan (Amrulloh et al., 2023). Pentingnya perilaku inovatif terletak pada kemampuan setiap individu atau pegawai untuk merespon perubahan dengan menciptakan ide-ide baru dan gagasan untuk meningkatkan metode kerja. Semakin tingginya pegawai dalam bekerja inovatif maka akan meningkatkan hasil kerja yang baik

Hal berikutnya faktor keberhasilan tujuan Perusahaan yaitu *Quality of Work Life*. *Quality of Work Life* merupakan kualitas hubungan antara pegawai atau karyawan dengan lingkungan kerja pada Perusahaan (Wibowo et al., 2024). Dalam kondisi budaya atau suasana kerja pada Perusahaan yang positif akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan Perusahaan. Usaha peningkatan kualitas kehidupan kerja seorang pegawai dapat memberikan *positive feeling* yang meluas, dan akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja setiap pegawai dalam kelangsungan usaha Perusahaan.

Penelitian terdahulu (Amrulloh et al., 2023) dan (Pratiwi & Parahyanti, 2022) menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penilitan (Wibowo et al., 2024) yang menunjukkan hasil penelitiannya bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian (Zain et al., 2024) menyatakan bahwa *Innovative work behavior* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian sejalan dengan penelitian (Berliana & Arsanti, 2018) menyatakan bahwa variabel *innovative work behavior* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk hasil penelitian selanjutnya yakni (Irmawathi & Surya, 2020) memberikan hasil bahwa *quality of work life* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Setiawati & Dewi, 2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan variabel *quality of work life* terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya ketidak konsistenan temuan penelitian terdahulu, maka peneliti akan melakukan pengkajian kembali penelitian mengenai Pengaruh *Leader Member Exchange*, *Innovative Work Behavior*, dan *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan.

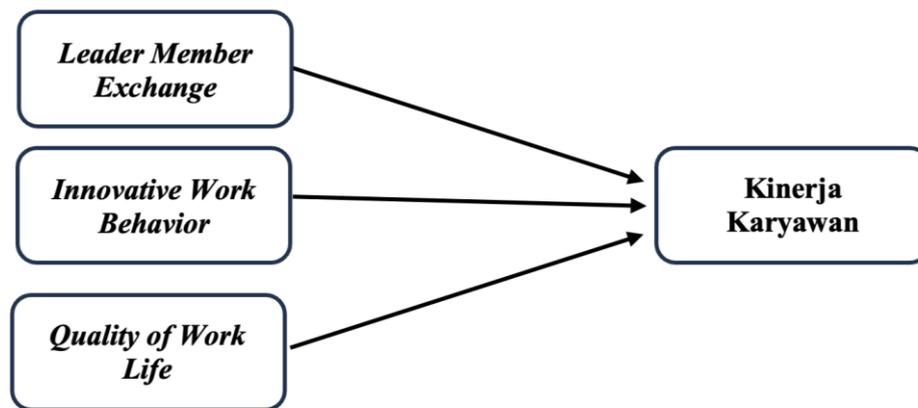
(Amrulloh et al., 2023) mendefinisikan *leader member exchange* merupakan perbaikan mutu hubungan supervise atau atasan dengan pegawai atau karyawan yang sanggup mengembangkan kinerja kedua belah pihak yang saling menguntungkan sehingga terjadi adanya kedekatan. Sementara (Wibowo et al., 2024) berpendapat *leader member exchange* merupakan hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat kontinum dari kualitas hubungan kerja yang rendah sampai tinggi. Salah satu gaya kepemimpinan yang mendukung pegawai atau karyawannya dalam melakukan inovasi adalah tipe gaya kepemimpinan *leader member exchange*. Hal ini menjadikan pemimpin dapat membantu pengikutnya dalam mencapai potensi mereka dengan memahami dan karakteristik dan minat.

Innovative work behavior merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna kepada kelompok atau

perusahaan. Perilaku kerja inovatif sangatlah perlu digunakan atau dibutuhkan dalam pengembangan perusahaan untuk meningkatkan kinerja melalui perbaikan atau efisiensi berbagai aktifitas melalui inovasi yang dihasilkan (Gazali et al., 2023). Semakin tingginya pegawai dalam bekerja inovatif maka akan meningkatkan hasil kerja yang baik

Quality work of life merupakan gambaran mengenai kualitas hubungan pribadi dengan kondisi kerja secara keseluruhan dan memiliki ketertkaitan dengan komitmen organisasional. Ketika *quality work of life* seorang karyawan baik, maka komitmen organisasionalnya akan tinggi. Sebaliknya, ketika *quality of work life* seorang karyawan buruk, maka komitmen organisasionalnya-pun rendah, yang menyebabkan *turnover* dalam organisasi atau perusahaan. Gaji yang memadai dan lingkungan kerja yang menyenangkan juga dapat menumbuhkan keinginan yang kuat di kalangan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, sehingga (Setiawati & Dewi, 2023).

Kinerja Pegawai merupakan hasil aktivitas individu yang nyata dalam menjalankan tugas pekerjaannya selama periode waktu yang tercapai (Zain et al., 2024). Kinerja pegawai dapat diukur atas hasil pencapaian dalam periode tertentu dengan pemberitahuan target kepada pegawai dahulu sebelum kinerja diukur hasilnya. Pegawai atau karyawan yang mempunyai ambisi yang tinggi dalam bekerja makan akan mengusahakan aktivitas pekerjaan dengan semaksimal mungkin, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas.



METODE

Penelitian ini menggunakan populasi pegawai Bank Muamalat Pekalongan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument kuesioner dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju) dan berupa data primer. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda yang diolah menggunakan perangkat SPSS dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- X1 = Variabel *Leader Mamber Exchange*
- X2 = Variabel *Innovative Work Behavior*
- X3 = Variabel *Quality of Work Life*
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik reponden adalah data responden yang dikumpulkan untuk profil responden penelitian. Dari hasil survei terhadap para karyawan di Bank Muamalat, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini mencangkup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa berkerja sebagaimana tertera sebagai berikut.

Karakteristik Responden

Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	18	54%
	Perempuan	15	46%
Jumlah		33	100%

Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Usia	18-25 tahun	14	44%
	26-30 tahun	5	16%
	31-35 tahun	7	19%
	36-40 tahun	4	12%
	> 40 tahun	3	9%
Jumlah		33	100%

Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Masa Kerja	< 3 tahun	13	40%
	3-7 tahun	6	16%
	7-10 tahun	0	0%
	> 10 tahun	14	44%
Jumlah		33	100%

Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Presentase
Pendidikan	SMA	4	13%
	D3	2	6%
	S1	27	81%
	S2	0	0%
Jumlah		33	100%

Dari tabel di atas memperlihatkan hasil karakteristik responden yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan dengan total 33 orang pegawai atau karyawan. Apabila dilihat dari jenis kelamin, karyawan Bank Muamalat yang berjenis laki-laki mendominasi penelitian ini yaitu sebanyak 54%. Untuk dari segi usia yang mendominasi yaitu dengan klasifikasi 18-25 tahun sebanyak 44%. Dalam karakteristik masa kerja yang mendominasi yaitu dengan klasifikasi > 10 tahun sebanyak 44%. Dan yang terakhir dengan karakteristik pendidikan dengan tingkat S1 yang mendominasi sebanyak 81%.

Jawaban yang diberikan oleh responden terhadap variabel dalam penelitian ini dideskripsikan dengan menggunakan skala likert. Skala Likert 1-5 adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan pendapat dan sikap responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Skala ini menggunakan angka 5, 4, 3, 2, atau 1 untuk menentukan skor, di mana 5 berarti sangat setuju dan 1 berarti sangat tidak setuju (Rahayu & Fitriani, 2023).

1. Uji Validitas

Uji Validitas untuk mengukur seberapa suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur (Darma, 2020). Jika r hitung $> r$ table atau $\text{sig} < 0,05$, maka item pernyataan valid. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan hasil sebagai berikut,

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifikan	α	Keterangan
Leader Member Exchange(X1)	X1.1	0,917	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,917	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,925	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,878	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,852	0,3440	0,000	0,05	Valid
Innovative Work Behavior (X2)	X2.1	0,774	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,831	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,913	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,826	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,913	0,3440	0,000	0,05	Valid
Quality of Work Life (X3)	X3.1	0,812	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X3.2	0,798	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X3.3	0,753	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X3.4	0,828	0,3440	0,000	0,05	Valid
	X3.5	0,758	0,3440	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,886	0,3440	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,865	0,3440	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,757	0,3440	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,931	0,3440	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,837	0,3440	0,000	0,05	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai r hitung > r table atau sig < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan sudah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat tukur. Jika nilai cronbach's alpha > 0,60, maka variabel reliabel. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali (Jannah & Herianto, n.d.). berikut

Tabel 2, Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Leader Member Exchange (X1)	0,940	0,60	Reliabel
Innovative Work Behavior (X2)	0,901	0,60	Reliabel
Quality of Work Life (X3)	0,837	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai cronbach's alpha > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini berguna dalam pemeriksaan apakah variable noise atau residual. Model regresi berdistribusi normal yang dinyatakan sebagai nilai kesalahan yang terdistribusi, selain itu yang baik merupakan yang mempunyai atau terdistribusi normal ataupun mengarah ke normal yang dapat diuji dengan statistika. Pengujian data menerapkan uji normalitas

Kolmogorov Smirnov pada program SPSS yang nantinya dikombinasikan dengan kurva Normal Q-Q Plots. Apabila $p > 0,05$ berarti distribusi model regresi normal. Apabila $p < 0,05$ berarti distribusi model regresi tidak normal (Usmadi, 2020).

Tabel 3, Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36596935
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.088
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas Kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,200 > 0,05$, maka data tersebut terdistribusi normal dan layak digunakan untuk model analisis regresi linear berganda.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variable independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent. Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka lolos uji multikolinearitas

Tabel 4, Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.169	5.906
X2	.281	3.555
X3	.183	5.454

- a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variable mempunyai nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lolos uji tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Jadi persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Jika nilai sig $> 0,05$, maka lolos uji heteroskedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5, Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.826	.957		2.953	.006
X1	.088	.079	.474	1.119	.272
X2	-.086	.079	-.357	-1.085	.287
X3	-.082	.086	-.390	-.958	.346

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variable mempunyai nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau lolos uji tersebut.

Tabel 6, Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.875	1.808		2.696	.012
X1	.140	.149	.190	.940	.355
X2	.224	.150	.233	1.489	.147
X3	.431	.162	.515	2.660	.013

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 4,875 + 0,140 X1 + 0,224 X2 + 0,431 + e$$

Berdasarkan pada persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,300 dapat diartikan apabila variable fitur layanan, persepsi kemudahan, dan persepsi keamanan dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan.

4. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk menguji masing-masing variable independent yang memiliki efek signifikansi pada variable dependen dengan parsial, sehingga pengujian ini diterapkan dalam pengujian secara sendiri dengan signifikansi korelasi variable X dan Y terdapat taraf alpha yakni 0,05%. Jika nilai t hitung > t tabel atau sig < α maka Ho ditolak dan Ha diterima. Namun nilai t hitung < t tabel atau sig > α maka Ha ditolak dan Ho diterima

Tabel 7, Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.875	1.808		2.696	.012
X1	.140	.149	.190	.940	.355
X2	.224	.150	.233	1.489	.147
X3	.431	.162	.515	2.660	.013

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung dari variabel *Leader Member Exchange* (X1) sebesar 0,940 < nilai t tabel yaitu 1,699 dan nilai sig yaitu 0,355 > 0,05, maka Ha ditolak dan Ho diterima, artinya variabel *Leader Member Exchange* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t hitung dari variabel *Innovative Work Behavior* (X_2) sebesar $1,489 < \text{nilai } t \text{ tabel yaitu } 1,699$ dan nilai sig yaitu $0,147 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya variabel *Innovatif Work Behavior* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung dari variabel *Quality of Work Life* (X_3) sebesar $2,660 > \text{nilai } t \text{ tabel yaitu } 1,699$ dan nilai sig yaitu $0,013 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel *Quality of Work Life* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS pada variabel *leader member exchange* mendapatkan hasil signifikansi $0,355 > 0,05$ yang mengartikan bahwa variabel *leader member exchange* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas karyawan. Dalam dunia kerja, hubungan yang dibentuk dari atasan dan bawahan sangatlah penting dalam jalannya bisnis perusahaan tersebut dan hal ini biasa dikaitkan dengan komunikasi. Hal yang menjadikan rasa tidak nyaman atau kurang adanya kedekatan antara atasan dan bawahan biasanya terjadi di komunikasi yang kurang tepat antara satu sama lain yang kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor seperti manajemen waktu kerja, kurang adanya inisiatif, pasif, dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Amruloh et al., 2023) dan (Pratiwi & Parahyanti, 2022) yang mana dalam penelitiannya bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Innovative Work Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil pengolahan data SPSS variabel *innovative work behavior* mendapatkan hasil signifikansi $0,147 > 0,05$ yang mengartikan bahwa variabel *innovative work behavior* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Pada setiap individu memiliki kemampuan dalam membaca situasi dunia kerja dalam perusahaan namun belum tentu bisa menjadi peluang untuk karyawan itu sendiri. Karena masih ada beberapa karyawan atau pegawai yang tidak memiliki rasa percaya diri dalam bekerja dibandingkan dengan beberapa karyawan secara mental sudah terasah untuk berinovasi hingga terbentuk sebuah peluang yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Zain et al., 2024) dan yang mana dalam penelitiannya bahwa *innovative work behavior* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$ yang mengartikan bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian milik (Irmawathi & Surya, 2020) dan (Setiawati & Dewi, 2023). Budaya kerja pada suatu perusahaan yang kuat dapat membentuk struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal yang kaku dan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan penelitian ini mengenai Pengaruh *Leader Member Exchange*, *Innovative Work Behavior*, *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan dengan studi kasus pegawai atau karyawan Bank Muamalat dengan 33 sampel penelitian telah memperoleh bukti empiris yang disimpulkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *innovative work behavior* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, *quality of work life* berpengaruh positif tidak signifikan kinerja karyawan.

Rekomendasi yang diajukan pada penelitian ini untuk peneliti masa depan, sebaiknya memperluas objek penelitian nasabah di Bank Muamalat dengan umur nasabah yang lebih muda untuk memperbanyak sampel penelitian. Dapat menggunakan variabel lain untuk bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan bisa menggunakan Teknik analisis lain dalam mengumpulkan data.

DAFTAR PUSTAKA

Amruloh, D. A. G., Wahyu, W. Y., & Wulandari, A. R. (2023). Pengaruh Cyberloafing dan Leader Member Exchange terhadap Innovative Work Behavior Pada Karyawan Perum Jasa

- Tirta II. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 394–410. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1444>
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.364>
- Darma, B. (2020). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS* (B. Darma (ed.)). GUEPEDIA. https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAAQBAJ&dq=uji+validitas&lr=&hl=id&source=gbs_navlinks_s
- Gazali, Zainurrafiqi, & Fathorrahman. (2023). *Pengaruh Transactional Leadership, Transformational Leadership Terhadap Innovative Work Behaviour dan Organizational Citizenship Behaviour dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 08. <https://www.bankmuamalat.co.id/>. (n.d.). <https://www.bakmuamalat.co.id/>
- Irmawathi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(4), 1572–1593.
- Jannah, N., & Herianto. (n.d.). *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan spss*. 18210047.
- Pratiwi, B. R., & Parahyanti, E. (2022). Peran leader member exchange (LMX), kepribadian openness to experiences, dan harmonious passion dalam membentuk perilaku kerja yang inovatif. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 10(1), 238–250. <https://doi.org/10.22219/jipt.v10i1.16820>
- Rahayu, M. Y., & Fitriani, A. P. (2023). Pengaruh Literasi Digital, Fitur Layanan Dan Brand Image Terhadap Minat Nasabah Menggunakan Mobile Banking Muamalat Din Di Ponorogo. *Falahiya : Research Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(1), 52–65.
- Setiawati, L., & Dewi, I. G. A. M. (2023). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(3), 305. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/100091>
- Usmadi. (2020). *PENGUJIAN PERSYARATAN ANALISIS*. 7(1), 50–62.
- Wibowo, Y., Mujanah, S., & Sumiati. (2024). The Influence of Leader-Member Exchange, Quality Work Life, and Resilience on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior and Employee Well-Being Case Study: in a Real Estate Company Special Region of Yogyakarta. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(9), e06783. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n9-124>
- Zain, M., Sanjaya, A., Kurniawan, I. S., Kusuma, N. T., Manajemen, P., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., & Yogyakarta, T. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Innovative Work Behavior, Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Bantul. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 13(03), 783–792.