

**PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA, OTONOMI
KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KREATIVITAS KARYAWAN DI BANK SYARIAH
(STUDI KASUS DI BANK BTN SYARIAH
YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

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

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Oleh:

YULIA ANGRAENI

NIM: 16820001

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

2020

**PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA, OTONOMI
KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KREATIVITAS KARYAWAN DI BANK SYARIAH
(STUDI KASUS DI BANK BTN SYARIAH
YOGYAKARTA)**



UII
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

Oleh:

YULIA ANGRAENI

NIM: 16820001

Pembimbing:

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, SE., M.Si

NIP: 19661119 199203 1 002

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

2020



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-14/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2020

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA, OTONOMI KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN DI BANK SYARIAH (STUDI KASUS DI BANK BTN SYARIAH YOGYAKARTA)**


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : YULIA ANGRAENI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820001
Telah diujikan pada : Kamis, 02 Januari 2020
Nilai Ujian Tugas Akhir : A-

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


TIM UJIAN TUGAS AKHIR


Ketua Sidang


Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji I

Penguji II


Joko Setyono, S.E., M.Si
NIP. 19730702 200212 1 003



Hasan Al Banna, SEI., M.E
NIP. 19900312 000000 1 301

YOGYAKARTA

Yogyakarta, 13 Januari 2020

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Rekan




Dr. H. Syaiful Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19620518 199703 1 003

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Yulia Angraeni

Lamp : 1

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Setelah menimbang, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Yulia Angraeni

NIM : 16820001

Judul Skripsi : “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Otonomi Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kreativitas Karyawan Di Bank Syariah (Studi Kasus di Bank BTN Syariah Yogyakarta)”

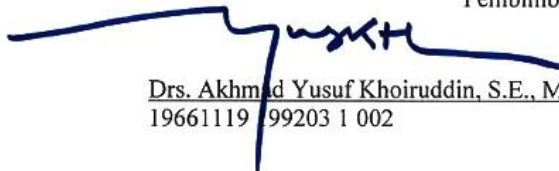
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 18 Desember 2019

Pembimbing



Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si
19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulia Angraeni

NIM : 16820001

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Otonomi Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kreativitas Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di Bank BTN Syariah Yogyakarta)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 18 Desember 2019

Penyusun,



YULIA ANGRAENI
NIM. 16820001

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yulia Angraeni
NIM : 16820001
Jurusan : 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 Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Otonomi Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kreativitas Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di Bank BTN Syariah Yogyakarta)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 18 Desember 2019

Yang menyatakan,



YULIA ANGRAENI
NIM. 16820001

MOTTO

KHOIRUNNAS, ANFA'UHUM LINNAS

**(SEBAIK-BAIK MANUSIA ADALAH YANG
BERMANFAAT UNTUK ORANG LAIN)**

**TERUSLAH BERLARI HINGGA KELELAHAN ITU
BOSAN MENGIKUTIMU, JADILAH TANGGUH
SEPERTI POHON BESAR YANG KOKOH KARENA
KEKUATAN AKARNYA**

(YULIA ANGRAEND)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Ku Persembahkan Karya Ini Untuk Seluruh Motivatorku

Allah SWT

Atas nikmat sehat, kuat, dan rahmat yang diberikan

Bapak dan Ibu Tercinta

Terimakasih atas segala doa yang dipanjatkan, karena sungguh setiap keberhasilan yang ku dapat adalah buah dari doa yang kalian panjatkan di setiap harinya.

Mbak-mbak dan Abang-abangku Tercinta

Tiurma Laeris Rullita, Daniel Aprista, Minar Vianita, dan Muhammad Ardi Akbar

Terimakasih telah menjadi saudara terbaikku, menuntun dan mengayomiku setiap waktu. Terimakasih sudah menjadi pahlawan dan saksi perjalanan studiku sampai akhir.

Sahabatku dan teman-temanku

Puspa Hidayah, Dian Prihatiningtyas, Septin Hardinda, Dyah Hening Pangestu, Istika Handayani, Deli Intan Julhijah, Wivaul Rani Datun, Yulinda Purnama, Kuyun Lindsari, Wafa Insanul Musfiroh, Nanda Veronika.

Semangat yang kalian berikan, wejangan yang kalian berikan, kebersamaan yang kita jalani merupakan anugerah terindah yang Allah berikan melalui perantara kalian

Almamaterku

Ilmu yang kau ajarkan sangatlah berharga dan bermanfaat untukku

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	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	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye

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

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مِنَاعٌ دَّادَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta' Marbuttah*

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al*”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti *shalat*, *zakat* dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلَّةٌ	Ditulis	<i>'illah</i>
كِرَامَةُ الْوَالِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ُ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ِ ---	Dammah	Ditulis	U
نَاعِلٌ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
زَكَرٌ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهلٍة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
تأسي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

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

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

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

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّامِيس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya yang kita nantikan syafa'atnya kelak di hari kiamat nanti. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun jauh dari kata sempurna.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

4. Bapak Sofyan Hadinata, M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang selalu memberikan semangat dan motivasinya selama ini.
5. Bapak Farid Hidayat S.H., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memudahkan proses penulisan skripsi penulis.
6. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang selalu memberikan semangat dan motivasinya di setiap waktu.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan seluruh ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan, semoga ilmu yang diberikan dapat penulis manfaatkan dengan sebaik-baiknya.
8. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta atas segala bantuan yang diberikan selama ini.
9. Bank BTN Syariah Yogyakarta dan seluruh staff yang terlibat selaku tempat penelitian dan responden bagi peneliti, serta Mas Yoga selaku HRD terbaik yang sangat banyak membantu peneliti untuk mendapatkan data.
10. Rasa hormat serta penghargaan yang mendalam untuk Bapak Manumpak Panggabean dan Ibu Sumiyati atas segala doa dan kasih sayangnya dalam menyemangati dan memberikan dukungan untuk kesuksesan dan

kesehatan penulis. Terima kasih untuk semua doa, bimbingan, kasih sayang, nasehat, dan kepercayaan yang diberikan kepada penulis.

11. Tiurma Laeris Rullita selaku kakak pertama yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis dengan segala nasihat dan ucapannya.
12. Minar Vianita selaku kakak kedua yang selalu memberikan nasihat untuk selalu menjaga kesehatan penulis.
13. Daniel Aprista selaku abang pertama yang selalu memberikan wejangan kepada penulis untuk terus fokus dan menjaga kepercayaan keluarga.
14. Muhammad Ardi Akbar selaku abang kedua yang selalu menanyakan progress tugas akhir penulis, serta abang yang selalu memberikan uang jajan kepada penulis.
15. Dian Prihatiningtyas selaku sahabat rasa saudara selama di perantauan yang selalu setia jadi teman kemana saja dan juga pemberi solusi terbaik sepanjang masa.
16. Puspa Hidayah selaku sahabat setia sepanjang masa yang selalu memberikan dukungan dan motivasi di setiap saat.
17. Kuyun Lindasari selaku adik tercinta yang mendampingi dan memperhatikan penulis selama di perantauan.
18. Septin Hardinda selaku sahabat dan partner setia selama kuliah serta dalam berjalannya proses pengerjaan tugas akhir ini.

19. Dyah Hening Pangestu, Istika Handayani dan Deli Intan Julhijah selaku sahabat dan teman seperjuangan selama kuliah di perantauan. Terima kasih untuk kebersamaannya selama ini.
20. Wafa Insanul Mushfiroh selaku kakak kost tercinta selama di perantauan, terima kasih untuk motivasi dan bantuan yang diberikan kepada penulis.
21. Yulinda Purnama selaku kakak kost tercinta selama di perantuan, terima kasih untuk kebersamaan dan wejangan yang diberikan dalam membantu penulis selama ini.
22. Nanda Veronika selaku adik kost tercinta selama di perantauan, terima kasih sudah baik hati menjadikanku tempat curhat dan tempat berbagi.
23. Anak-anak Kost Diva Sapen selaku saudara secepat selama tiga tahun penulis di Jogja, terima kasih untuk kebersamaan yang diberikan.
24. Teman-teman PS A angkatan 2016 selaku keluarga pertama penulis semasa kuliah.
25. Teman-teman PS angkatan 2016 selaku keluarga besar penulis yang banyak memberikan pelajaran dan pengalaman berharga semasa kuliah.
26. Teman-teman KKN kelompok 176 Ds. Nglumbang selaku teman berbagi canda, tawa dan kesedihan selama singgah di dusun orang.

27. Teman-teman GenBI yang selalu menjadi motivasi bagi penulis untuk terus berusaha menjadi pribadi yang bermanfaat dan lebih baik ke depannya.
28. UKM JQH Al-Mizan selaku tempat bagi penulis dalam mengasah kemampuan yang dimiliki.
29. Organisasi KAMMI UIN SUKA selaku tempat bagi penulis untuk berbagi ilmu dan pengalaman di luar akademik.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan seluruh pihak di atas, Aamiin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun, dengan segala kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk seluruh pihak.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 18 Desember 2019
Penulis

Yulia Angraeni

16820001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
ABSTRAK.....	xxv
ABSTRACT.....	xxvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11

E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. Kreativitas Karyawan	14
2. Otonomi Kerja.....	18
3. Efikasi Diri	20
4. Dukungan Rekan Kerja	28
B. Telaah Pustaka.....	32
C. Pengembangan Hipotesis	45
1. Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan	46
2. Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan	47
3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Terhadap Kreativitas Karyawan	48
D. Kerangka Pemikiran.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	51
B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	52
1. Jenis Data	52
2. Teknik Pengumpulan Data	53
C. Populasi dan Sampel Penelitian	55
1. Populasi	55
2. Sampel.....	55

D. Definisi Operasional Variabel.....	57
1. Variabel Dependen (Y)	57
2. Variabel Independen (X).....	57
E. Teknik Analisis Data.....	60
1. Uji Instrumen Data	60
2. Uji Asumsi Klasik	61
3. Uji Hipotesis.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	67
A. Hasil dan Kesimpulan	67
B. Profil Responden.....	68
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan..	70
C. Uji Instrumen Data.....	71
1. Uji Validitas	71
2. Uji Reliabilitas.....	73
D. Uji Asumsi Klasik.....	74
1. Uji Normalitas.....	74
2. Uji Heteroskedastisitas.....	78
3. Uji Multikolinearitas	80
E. Uji Hipotesis.....	81
1. Uji Analisis Regresi Berganda	81
2. Uji F.....	83
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	84
4. Uji T	85

F. Pembahasan Hasil Penelitian	87
BAB V PENUTUP	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	103
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN.....	110



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Peningkatan Kinerja Keuangan Bank BTN Syariah Pada Tahun 2018-2019	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	54
Tabel 3.2 Definisi Operasional	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Nasabah	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan F	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	84

Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikan T..... 85

Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis 88



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	50
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	75
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-PLOT	76
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78



ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja, otonomi kerja, dan efikasi diri terhadap kreativitas karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bank BTN Syariah Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan metode penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Seluruh data diolah dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 16. Hasil penelitian yang diolah dengan program SPSS versi 16 menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap kreativitas karyawan, adanya pengaruh yang signifikan antara otonomi kerja terhadap kreativitas karyawan serta tidak adanya pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kreativitas karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta.

Kata kunci: dukungan rekan kerja, otonomi kerja, efikasi diri, kreativitas karyawan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study is a study that aims to determine the effect of peer support, work autonomy, and self-efficacy on employee creativity at Bank BTN Syariah Yogyakarta. The population used in this study were all employees working at the BTN Syariah Bank in Yogyakarta. The sample used in this study were 35 respondents. Data collection method used is the method of distributing questionnaires. Data analysis uses multiple linear regression analysis. All data were processed and analyzed using the SPSS version 16. The results of the study processed with the SPSS version 16 show that there is no significant influence between work colleague support for employee creativity, a significant influence between work autonomy on employee creativity and the absence of influence significant between self-efficacy on employee creativity at Bank BTN Syariah Yogyakarta.

Keywords: colleague support, work autonomy, self-efficacy, employee creativity



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Belakangan ini, banyak orang yang menganggap bank syariah sama seperti bank konvensional. Hal itu dikarenakan kurang “menggigitnya” produk-produk yang dikeluarkan oleh bank syariah sehingga banyak orang beranggapan bahwa produk yang ada di bank syariah terkesan monoton dan tidak inovatif. Dengan pemikiran seperti ini sudah seharusnya menjadi pertimbangan bagi bank syariah untuk bisa menghasilkan SDM yang mempunyai kreativitas tinggi sehingga mampu menghasilkan ide-ide cemerlang yang akan menciptakan suatu inovasi baru agar dapat mengupgrade hal apapun yang ada di bank syariah khususnya produk-produk yang dikeluarkan¹.

Bank Syariah yang ada di Indonesia diharapkan mampu menunjukkan eksistensinya kearah yang positif dengan artian mampu memberikan hal baru yang bermanfaat bagi bank syariah itu sendiri maupun lingkungan sekitar. Hal ini dibutuhkan karena saat ini sudah menghadapi era revolusi industri 4.0 di mana di era sekarang semua perusahaan termasuk bank syariah

¹ <https://investor.id/banking/sdm-unggul-di-industri-keuangan-syariah-masih-terbatas>

dituntut untuk bisa berinovasi agar mampu mempertahankan jati dirinya di kancah persaingan global. Dalam hal ini sudah pasti dibutuhkan SDM yang berkualitas dan mempunyai kreativitas tinggi agar mampu untuk terus menghasilkan ide-ide kreatif yang menguntungkan bagi perusahaan².

Dalam menghadapi era persaingan global, bank syariah harus mampu menghadapi ketatnya persaingan yang terjadi baik dalam lingkup perbankan maupun non-perbankan. Meningkatnya intensitas persaingan dan juga jumlah pesaing yang ada, menuntut bank syariah untuk mampu memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan dan juga keinginan konsumen serta berusaha memenuhi keinginan tersebut dengan cara yang lebih unggul dibandingkan dengan para pesaing.

Untuk dapat bertahan dan berhasil dalam persaingan global yang terjadi, bank syariah harus menghasilkan produk yang berkualitas. Karena dengan menghasilkan produk yang berkualitas tersebut, maka bank syariah mampu bersaing di kancah global. Produk yang berkualitas juga akan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perbankan syariah. Namun, untuk mendapatkan produk yang berkualitas maka perbankan syariah harus meningkatkan kreativitas karyawan dan memotivasi untuk

² www.cimbniaga.com

menumbuhkan kepercayaan terhadap rekan kerja diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Bank BTN Syariah Yogyakarta sebagai objek penelitian. Alasan peneliti memilih Bank BTN Syariah Yogyakarta ini karena di Bank BTN Syariah terdapat suatu permasalahan dalam bidang pembiayaan bermasalah dari tahun 2018 sampai 2019 yang mengalami peningkatan. Hal ini juga dibarengi dengan peningkatan total aset Bank BTN Syariah. Sedangkan jika pembiayaan bermasalah meningkat, maka secara otomatis total aset akan mengalami penurunan. Pembiayaan bermasalah dapat terjadi karena kinerja karyawan yang kurang baik. Seperti tabel di bawah ini peningkatan kinerja keuangan Bank BTN Syariah di Indonesia dapat dilihat sebagai berikut³:

Tabel 1.1
Peningkatan Kinerja Keuangan Bank BTN Syariah
Pada Tahun 2018-2019

Akun	2018	2019
Total Aset	28,399,275	29,462,634
Pembiayaan	23,44%	17,65%
NPF Gross	4,72%	4,92%
NPF Nett	3,02%	3,54%

³ Laporan Keuangan Triwulan III 2019 Bank BTN Syariah

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa dari tahun 2018 sampai tahun 2019 Bank BTN Syariah mengalami peningkatan presentase pembiayaan bermasalah (NPF) yang cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa Bank BTN Syariah memiliki kualitas yang tidak sehat dan tergolong pada Peringkat Komposit 5, yang artinya mencerminkan kondisi bank yang secara umum tidak sehat sehingga dinilai tidak mampu menghadapi pengaruh negatif yang signifikan dari perubahan kondisi bisnis dan faktor eksternal lainnya⁴.

Dengan selisih antara target dan realisasi laba yang dialami Bank BTN Syariah, terlihat bahwa terdapat gap dalam usaha pencapaian target laba dan juga realisasi di Bank BTN Syariah. Hal ini dimungkinkan dapat terjadi karena kinerja bank yang kurang efektif dan efisien. Selain itu juga, sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karena faktor yang penting dalam suatu perusahaan lebih banyak bergantung dengan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya manusia yang lain. Peningkatan kinerja perusahaan, dapat ditingkatkan dengan mengasah dan

⁴ Peraturan Bank Indonesia No. 13/1/PBI/2011: Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Pasal 9 (7)

mengembangkan kreativitas yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Zhou & Shalley (2003) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan yaitu faktor personal dan faktor kontekstual. Faktor personal meliputi dimensi kepribadian, pengetahuan, dan gaya kognitif yang bersumber dari dalam diri pribadi karyawan dan dapat mempengaruhi kreativitas karyawan secara langsung (Zhou & Shalley, 2003). Faktor kontekstual merupakan dimensi yang berada di luar diri karyawan seperti kompleksitas pekerjaan, dukungan supervisor, dukungan rekan kerja, dan imbalan yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kreativitas karyawan (Shalley, Zhou, & Oldham, 2004).

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil dua faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan yaitu dukungan rekan kerja dan juga efikasi diri. Peranan dukungan rekan kerja adalah untuk memudahkan antar karyawan dalam pengambilan keputusan, tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan, bertanggung jawab untuk menghasilkan inovasi, dan bertanggung jawab untuk mengelola inovasi. Sedangkan efikasi diri memiliki peran untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas yang dimiliki oleh karyawan agar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Tingkat dukungan rekan kerja dan efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan sangat penting dalam mengasah kreativitas karyawan yang berguna untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat dukungan rekan kerja dan efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan dalam mengembangkan kreativitas yang dimiliki sangat mempengaruhi produktivitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang maksimal, sehingga diperlukan adanya kreativitas yang dimiliki agar karyawan mampu mengerahkan segala potensi yang dimilikinya.

Dukungan rekan kerja sebagai salah satu faktor kontekstual yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan. Bukti empiris menunjukkan dukungan rekan kerja berpengaruh positif pada kreativitas karyawan (Zhou & George, 2001). Penelitian ini sangat penting dilakukan mengingat karyawan tidak dapat melakukan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya seorang diri, sehingga membutuhkan dukungan dan masukan dari orang lain (Shalley et al., 2004). Adanya dukungan yang diberikan oleh rekan kerja, diharapkan mampu memberikan dorongan positif bagi karyawan lain untuk bisa mengekspresikan dirinya. Dukungan rekan kerja

sangat diperlukan bagi karyawan, mengingat karyawan dalam suatu perusahaan tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kreativitas tinggi, karena karyawan yang kreatif akan banyak memberikan sumbangsih bagi perusahaan apabila karyawan tersebut mampu mengembangkan kreativitas yang dimilikinya tersebut. Seorang karyawan yang kreatif, harus memiliki otonomi kerja yang tinggi. Karena karyawan dengan otonomi kerja yang lebih besar merasa bertanggung jawab pada pekerjaan mereka. Otonomi kerja memberikan karyawan kesempatan untuk mencoba kombinasi baru dan berguna pada prosedur kerja. Dengan kebebasan dan keleluasaan yang diberikan oleh organisasi, karyawan merasa bahwa perusahaan percaya dan menghargai input yang mereka berikan. Karyawan yang berada pada lingkungan yang memberikan banyak peluang untuk mengembangkan ide baru dan berguna akan menunjukkan keaslian pada pekerjaannya (Marasabessy & Santoso, 2014).

Selain itu, efikasi diri menjadi penting dalam membantu individu untuk bertahan dalam usaha kreatif, terutama situasi yang menantang atau sulit. Feist&Feist (2010) memaknai efikasi diri sebagai keyakinan seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku, di mana ekspektasi atas hasil merujuk

pada prediksi dari kemungkinan mengenai konsekuensi perilaku tersebut. Upaya-upaya kreatif membutuhkan kekuatan yang mendorong individu untuk bertahan dalam menghadapi tantangan pada pekerjaan kreatif. Seseorang cenderung menjadi kreatif, ketika mereka memiliki efikasi diri yang tinggi. Mereka yang memiliki efikasi diri lebih tinggi akan cenderung untuk melakukan kegiatan yang lebih menantang yang terdiri dari praktik-praktik baru dan kreatif serta pendekatan pemecahan masalah yang lebih kreatif. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, akan menganggap suatu tantangan sebagai suatu hal untuk dikuasai bukan malah dihindari.

Penelitian empiris telah banyak dilakukan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Marasabessy & Santoso (2014) mengatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Selanjutnya Sultika dan Hartijasti (2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan terdiri dari kepemimpinan diri, efikasi diri kreatif serta iklim kreatif. Menurut Fiscal, dkk (2012) pengalaman kerja dan otonomi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan. Namun, beberapa penelitian empiris lainnya seperti George&Zhou (2001)

yang meneliti pada karyawan di perusahaan perminyakan di Amerika Serikat dan juga Caelho, dkk (2011) yang meneliti pada karyawan rumah sakit di Portugal menemukan bahwa dukungan rekan kerja tidak signifikan berpengaruh pada kreativitas karyawan yang diduga karena adanya faktor situasional yaitu otonomi kerja.

Inkonsistenan hasil penelitian tersebut merupakan *gap empirical* yang akan diuji kembali dengan *setting* yang berbeda dalam penelitian ini, dengan menambahkan otonomi kerja sebagai variabel yang dapat mempengaruhi kreativitas karyawan serta dengan menjadikan perbankan syariah sebagai objek penelitian. Sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini, mampu menguji apakah penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang ada atau malah mengubah hasil dari penelitian terdahulu. Dengan demikian peneliti mengambil judul mengenai **“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Otonomi Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kreativitas Karyawan di Bank Syariah (Studi Kasus di Bank BTN Syariah Yogyakarta)”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, rumusan masalah yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap kreativitas karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta?
2. Apakah otonomi kerja berpengaruh terhadap kreativitas karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kreativitas karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang akan diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kreativitas karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh otonomi kerja terhadap kreativitas karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap kreativitas karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

a. Bagi Bank Syariah

Sebagai informasi dan diharapkan dapat dijadikan sumber referensi bagi Bank Syariah terutama pihak manajemen sumber daya manusia dalam mengelola kreativitas karyawan agar menjadi lebih baik serta dapat dikembangkan dan diterapkan.

b. Bagi Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sebagai referensi yang dapat digunakan oleh pembaca untuk menambah ilmu dan juga referensi tambahan yang dapat memperkuat penelitian selanjutnya dengan tema penelitian yang sama.

c. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk mengembangkan pemikiran peneliti dan diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti mulai dari teori sampai praktiknya berkaitan dengan kreativitas karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Agar penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat dipaparkan secara teratur dan terarah serta untuk mempermudah pembaca dalam memperoleh suatu gambaran mengenai apa yang menjadi pokok pembahasan ini, maka penyusun menggunakan sistematika, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang mengungkapkan alasan penulis mengangkat tema ini, serta dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan. Hal ini dimaksudkan sebagai kerangka awal dalam mengantarkan isi pembahasan kepada bab selanjutnya.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan menjelaskan mengenai teori yang digunakan dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dasar teori analisis bagi penelitian ini. Bab ini juga menggambarkan hipotesis dan kerangka teori. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori tentang kreativitas karyawan, dukungan rekan kerja, otonomi kerja, dan efikasi diri.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, model pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel instrumen penelitian, pengujian instrumen penelitian, dan teknik analisis yang akan digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian yang terdiri dari deskripsi variabel dependen dan independen,

analisis data dan interpretasi terhadap hasil analisis berdasarkan alat dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan kesimpulan dari hasil analisis penelitian dan saran-saran yang perlu disampaikan untuk penelitian yang akan datang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh dukungan rekan kerja, otonomi kerja, dan efikasi diri terhadap kreativitas di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan rekan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Hal ini disebabkan karena adanya faktor kesibukan dan target yang harus dicapai oleh karyawan dari tiap divisi berbeda yang ada di Bank BTN Syariah. Sehingga menjadi penyebab utama dukungan rekan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan, dikarenakan perbedaan divisi antara karyawan satu dengan karyawan yang lain menyebabkan dukungan rekan kerja tidak berfungsi secara baik karena antara karyawan satu dengan yang lain tidak satu frekuensi atau satu level sehingga sulit untuk membangun

keaktivitas karena adanya perbedaan divisi yang terjadi.

2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel otonomi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kreativitas karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Hal ini disebabkan oleh adanya kebebasan kerja yang diberikan oleh Bank BTN Syariah Yogyakarta untuk para karyawan, sehingga dengan adanya kebebasan tersebut karyawan mampu mengekspresikan dirinya untuk menjadi pribadi yang lebih kreatif.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Hal ini disebabkan oleh rendahnya keyakinan yang dimiliki oleh para karyawan dan juga masih relatif singkatnya masa kerja yang dimiliki sebagian besar karyawan sehingga masih sedikitnya pengalaman yang dimiliki. Rendahnya keyakinan dan kurangnya pengalaman yang dimiliki tentu menjadi penghambat bagi karyawan untuk bisa mengekspresikan dirinya dalam menghasilkan suatu inovasi.

B. Saran

Dari beberapa hasil penelitian di atas, maka saran yang dapat peneliti sampaikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank BTN Syariah Yogyakarta
 - a. Dukungan rekan kerja yang diberikan masih sangat rendah, sehingga perlu adanya tindakan untuk bisa menguatkan hubungan antar sesama karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Menurut peneliti perlu adanya diskusi rutin yang harus dilakukan antar sesama karyawan dengan tujuan dari hasil diskusi tersebut mampu mengubah mindset karyawan untuk bisa lebih bersemangat dan juga mampu menghasilkan suatu inovasi baru dari hasil bertukar pikiran maupun *knowledge sharing* yang dilakukan.
 - b. Otonomi kerja yang diberikan oleh Bank BTN Syariah Yogyakarta sudah cukup baik, dikarenakan dengan adanya kebebasan yang diberikan tersebut mampu membuat karyawan untuk lebih berfikir kreatif dan mampu menghasilkan ide-ide menarik.
 - c. Efikasi diri karyawan yang ada di Bank BTN Syariah Yogyakarta masih sangat rendah sehingga diperlukan motivasi yang diberikan untuk dapat menguatkan keyakinan diri para

karyawan. Menurut peneliti, Bank BTN Syariah Yogyakarta perlu banyak memberikan motivasi dan berbagai pengalaman untuk para karyawannya agar bisa membangkitkan kepercayaan diri. Motivasi atau pengalaman tersebut bisa berupa seminar-seminar maupun event-event yang dilakukan secara rutin untuk para karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Dalam penelitian ini peneliti baru membahas 3 variabel yang dijadikan faktor yang diduga mempengaruhi kreativitas karyawan, dan untuk penelitian selanjutnya untuk mengambil tema yang sama diharapkan dapat menambah jumlah variabel pengaruh dengan variabel lainnya.
 - b. Dalam penelitian ini terbatas karena peneliti hanya menggunakan sebanyak 35 sampel responden, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak sampel responden yang akan diteliti untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.
 - c. Dalam penelitian ini terbatas karena menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak, diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan teknik pengambilan sampe

yang lain sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih akurat.

- d. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai kreativitas karyawan di bank syariah mengingat masih sedikitnya penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Astriana, N. 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Coelho, F., M. Augusto and LF. Lages. 2011. Contextual Factors and the Creativity of Frontline Employees: The Mediating Effects of Role Stress and Intrinsic Motivation. *Journal of Retailing*. 87 (1, 2011): 31-45
- Effendi, S., & Tukiran. (2017). *Metode Penelitian Survei* (32nd ed.). Jakarta: LP3ES.
- Fiscal, Y., Sylivya, & Ram'dhan, M. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Otonomi Kerja, Dan Tekanan Peran Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bandar Lampung (Study Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Bandar Lampung). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Universitas Bandar Lampung*, 3(2).
- Feist, J., & Feist, gregory j. 2010. *Teori Kepribadian* (2nd ed). Jakarta: Salemba Humanika
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, S. 2010. *Teori-teori Psikologis*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasyim, E. R. 2013. *Pengaruh Efikasi Diri, Kreativitas Dan Iklim Kelas Terhadap Kemandirian Belajar Siswa Kelas X Program Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Smk Negeri 2 Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Indriantoro, N., & Supomo, B. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi & Manajemen)* (1st ed.). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Islam, T. L. E. dan B. 2017. *Modul Praktikum Statistika* (pertama; J. Faradis, Ed.). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. 2015. Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51.
- Lunenburg, F. C. 2011. Self-Efficacy in the Workplace : Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1–6.
- Marasabessy, Z. A., & Santoso, B. 2014. Pengaruh dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan dengan autonomi kerja dan efikasi-diri kreatif sebagai pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1).
- Munandar, U. 2002. *Kreativitas & Keberbakatan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mustika, M. S. 2017. *Pengaruh Kepribadian Proaktif Pada Kreativitas Karyawan Dengan Kepemimpinan Transformasional Dan Autonomi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. 03(02), 126–145.
- Nuzul, A. 2018. Hubungan Antara Empowering Leadership, Creative Self Efficacy Dan Employee Creativity Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(2).
- Oldham, G. R., & Cummings, A. 1996. Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634. <https://doi.org/10.2307/256657>
- Paramitha, A. 2017. Peran Mediasi Motivasi Intrinsik pada

- Penaruh Dukungan Lingkungan Kerja dan Dukungan Lingkungan Non Kerja terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 25(2), 29–44.
- Pearson, A., Pearson, J. M., & Griffin, C. 2008. Innovating With Technology: the Impact of Overload, Autonomy, and Work and Family Conflict. *JITTA: Journal of Information Technology Theory and Application*, 9(4), 41–65.
- Pedrazza, M., Trifiletti, E., Berlanda, S., & Bernardo, G. A. di. 2013. Self-efficacy in social work: Development and initial validation of the self-efficacy scale for social workers. *Social Sciences*, 2. <https://doi.org/10.3390/socsci2030191>
- Saragih, S. 2011. The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203–215. <https://doi.org/10.21632/irjbs.4.3.203-215>
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. 2004. The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, R&D)* (15th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sultika, B., & Hartijasti, Y. 2017. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kreativitas Dan Orientasi Inovasi Di Tempat Bekerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 179–199.
- Supriyanto. 2009. *Metode Penelitian* (1st ed.). Jakarta: PT Indeks.
- Taniredja, T., & Mustafidah, H. 2012. *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.

- Tierney, P. and SM. Farmer. 2002. Creative self-efficacy: Potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45 (6): 1137–1148
- Utami, A. D. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Wijayanti, I. A. D., & Supartha, I. W. G. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif Pada Pt. Aura Bali Craft. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1230–1254.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. 1993. Toward a Theory of Organizational Creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293–321.
- Zhou, J. 1998. Feedback valence, feedback style, task autonomy, and achievement orientation: Interactive effects on creative performance. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 261–276.
- Zhou, J., & George, J. M. 2001. When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.
- Zhou, J., & Shalley, C. E. 2003. Research on Employee Creativity: a Critical Review and Directions for Future Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 22, 165–217.



LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA, OTONOMI
KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KREATIVITAS KARYAWAN DI BANK BTN SYARIAH
YOGYAKARTA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta
di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Otonomi Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kreativitas Karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta maka, Saya:

Nama : Yulia Angraeni

NIM : 16820001

Prodi : Perbankan Syariah

Dengan kerendahan hati mohon bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Kuesioner ini akan menjadi pengukur variabel dalam penelitian. Sebelum mengisi kuesioner sudilah kiranya Bapak/Ibu menulis identitas sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Jawaban Bapak/Ibu akan diperlakukan dengan rahasia dan data ini semata-mata untuk tujuan akademis.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar, Saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Yulia Angraeni



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KUISIONER PENELITIAN

Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : a. laki-laki, b. perempuan

Usia : a. 21-30, b. 31-40, c. 41-50

Masa Jabatan : a. 1-5 th, b. 6-10 th, c. 11-15 th

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
2. Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu alami sebagai karyawan pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju = Skor (4)

S : Setuju = Skor (3)

TS : Tidak Setuju = Skor (2)

STS : Sangat Tidak Setuju = Skor (1)

3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja

4. Setelah mengisi kuisioner mohon Bapak/Ibu memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuisioner.

A. Kuisioner Variabel Dukungan Rekan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya senang ketika rekan kerja saya memberikan dukungan kepada saya				
2	Saya senang berdiskusi dengan rekan kerja saya dalam pemecahan masalah				
3	Saya senang bertukar ide dengan rekan kerja saya				
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang mampu memberikan suasana harmonis di tempat kerja				
5	Saya senang mendapat teguran dari rekan kerja ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
6	Saya senang jika rekan kerja				

	saya memberikan bantuan ketika saya kesulitan dalam bekerja				
7	Saya senang berdiskusi tentang hal-hal baru dengan rekan kerja saya				

B. Kuisioner Variabel Otonomi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan				
2	Saya memutuskan sendiri tentang bagaimana saya menyelesaikan tugas saya				
3	Saya memiliki kesempatan berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan				
4	Saya mempunyai kebebasan untuk menerapkan <i>professional judgment</i> pada pekerjaan				
5	Pekerjaan yang diberikan membuat saya menggunakan				

	inisiatif atau penilaian pribadi dalam melaksanakannya				
6	Saya diberi kesempatan dalam menentukan metode yang digunakan dalam penyelesaian tugas				
7	Saya diberi kesempatan untuk terlibat dalam setiap pemecahan masalah				

C. Kuisisioner Variabel Efikasi Diri

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil				
2	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan untuk mengatasi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan				
3	Memiliki keyakinan yang kuat terhadap potensi diri untuk melakukan suatu pekerjaan				

4	Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan				
5	Memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik				
6	Mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan sikap positif				
7	Saya dapat menemukan solusi ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja				

D. Kuisioner Variabel Kreativitas Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	ST	STS
1	Saya mampu menghasilkan gagasan yang bervariasi				
2	Saya suka melakukan pekerjaan yang sulit dan menantang				
3	Saya suka melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda dan sesegera mungkin				

	menyelesaikannya				
4	Saya senang menggunakan waktu luang untuk kegiatan yang bermanfaat dalam rangka mengasah kemampuan saya				
5	Saya senang mencari-cari cara baru dalam menyelesaikan masalah				
6	Saya tertarik untuk menciptakan sesuatu yang baru di lingkungan kerja saya				
7	Saya sering termotivasi untuk menghasilkan sesuatu yang baru				

LAMPIRAN 2**TRANSKIP WAWANCARA**

Dengan Bapak M. Yoga Adi Saputra (HRD/HRS)

Tanggal : 10 Desember 2019

Pukul : 13.30 WIB

Tempat : Bank BTN Syariah Yogyakarta

P/N	Hasil
P	Bagaimana cara mengembangkan kreativitas karyawan yang ada di Bank BTN Syariah Yogyakarta?
N	Banyak hal yang digunakan oleh perusahaan untuk dapat mengembangkan kreativitas karyawan ya, salah satunya dengan mengadakan kegiatan seminar-seminar maupun pelatihan-pelatihan yang diikuti oleh para karyawan dengan tujuan setelah mengikuti kegiatan tersebut karyawan mampu untuk menyalurkan ilmu yang di dapat ketika bekerja.
P	Apa indikator yang digunakan oleh perusahaan untuk menentukan karyawan itu kreatif atau tidak?
N	Untuk saat ini sih dikarenakan perusahaan lebih mengutamakan kerja kelompok ya, jadi belum ada penilaian tersendiri untuk individu. Mungkin penilaian itu datang ketika ada event lomba-lomba yang diberikan oleh perusahaan disitu dilihat

	<p>kelompok/divisi mana yang kreatif itulah yang akan menjadi pemenangnya. Begitu juga biasanya setiap bulan dilakukan evaluasi untuk melihat kinerja karyawan, siapa yang paling baik dan bisa dijadikan teladan bagi para karyawan lain. Kreativitas juga termasuk ketika ada event yang dilaksanakan oleh perusahaan, divisi yang mampu menghasilkan ide untuk mendekor perusahaan juga bisa dikatakan kreatif. Selain itu juga divisi-divisi yang mampu menghasilkan ide untuk melaksanakan game disetiap harinya sebelum bekerja juga bisa dikatakan kreatif.</p>
P	<p>Oh berarti belum ada penilaian secara konkrit untuk individu bisa dikatakan kreatif ya pak? Masih berupa divisi-divisi saja?</p>
N	<p>Iya betul</p>
P	<p>Baik, selanjutnya mengenai dukungan rekan kerja yang ada di Bank BTN Syariah ini sendiri bagaimana ya pak?</p>
N	<p>Kalau untuk dukungan rekan kerja saya rasa erat sekali ya, terlihat dari kekompakan yang diberikan oleh masing-masing divisi ketika bekerja dan sebagainya. Cuma memang dikarenakan sebagian besar karyawan disini usianya masih sangat muda dan kebanyakan sekitar 80% adalah generasi millennial ya jadi agak sedikit sulit juga. Soalnya kadang kalau dipanggil pak</p>

	<p>ya dia enggak mau, maunya dipanggil mas aja dsb. Ada beberapa hal juga yang mungkin terkadang sering terjadi perbedaan pendapat yang saya rasa maklum ya karena masih sepantaran juga jadi mungkin agak sedikit ada yang ingin lebih unggul dsb.</p>
P	<p>Oh iya pak hehe, tapi secara keseluruhan oke ya pak. Terus kalau untuk otonomi kerja yang diterapkan oleh perusahaan itu seperti apa pak? Apakah karyawan diberikan kebebasan untuk menentukan caranya sendiri dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau seperti apa?</p>
N	<p>Tentu saja, atasan memberikan kebebasan untuk karyawan berpikir kreatif ya mengenai cara atau metode apa yang harus digunakan ketika dalam menggunakan metode yang telah ditetapkan mengalami kesulitan, tapi dengan catatan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Selama hasil yang diberikan sesuai dan tidak melebihi target yang telah ditetapkan itu fine-fine aja.</p>
P	<p>Baik pak, kalau dalam hal pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan apakah para karyawan dilibatkan dan diberikan kebebasan untuk berpendapat juga atau tidak pak?</p>
N	<p>Kalau itu pasti, setiap karyawan yang ada diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapat dan ketika</p>

	ada masalah yang berkaitan dengan perusahaan karyawan juga dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
--	--



LAMPIRAN 3

DATA TABULASI

1. Dukungan Rekan Kerja (X1)

N o	DRK 1	DRK 2	DRK 3	DRK 4	DRK 5	DRK 6	DRK 7
1	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	3
6	4	4	4	4	3	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	4	3
17	4	3	3	3	3	3	3
18	4	4	4	3	3	4	4

19	4	3	4	3	2	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	4	4	3	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	4	3	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	4	3	3	4	3
27	3	3	3	3	3	4	3
28	3	3	3	3	3	3	3
29	4	3	3	3	3	3	3
30	3	4	4	4	3	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	3	4	4	3	4	4
33	4	4	3	4	4	4	4
34	4	4	4	4	3	4	4
35	4	4	4	4	3	4	3

2. Otonomi Kerja (X2)

No	OK1	OK2	OK3	OK4	OK5	OK6	OK7
1	2	2	2	3	3	2	3
2	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	1	4	3	3	3	3

5	3	4	4	3	4	4	3
6	4	2	3	3	3	3	3
7	3	2	3	2	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3
9	4	2	3	3	4	4	3
10	4	2	3	3	4	4	3
11	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	3	2	3	3	2
14	4	4	3	4	4	4	4
15	3	2	3	2	3	3	3
16	3	3	4	3	3	4	3
17	3	3	3	4	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	4
19	4	3	3	4	4	3	4
20	3	3	2	3	2	3	3
21	4	3	4	3	4	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3
23	3	4	3	3	3	4	3
24	4	3	4	3	4	4	4
25	3	3	4	3	3	4	3
26	3	3	3	3	3	4	3
27	4	4	3	4	3	4	3
28	3	3	4	3	4	3	3
29	3	3	3	4	3	4	3

30	3	3	4	4	4	4	4
31	3	2	2	3	4	4	4
32	3	3	3	3	3	3	3
33	3	2	2	3	3	3	2
34	3	3	2	3	3	3	3
35	4	4	4	4	3	4	3

3. Efikasi Diri (X3)

No	ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	ED6	ED7
1	2	2	2	2	2	2	2
2	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3
5	4	4	4	4	3	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	3	4	3	3
10	3	3	3	3	4	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3

16	3	3	3	4	3	3	4
17	4	3	3	3	3	3	3
18	3	3	4	3	3	4	3
19	4	3	3	3	4	3	4
20	3	3	3	3	3	3	3
21	4	4	4	3	4	4	3
22	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	4	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4
25	3	3	3	3	4	3	3
26	4	4	4	4	3	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	4	4	3	4	4
29	4	4	3	4	3	4	4
30	4	4	4	4	4	3	3
31	3	3	3	4	4	3	3
32	3	3	4	4	4	3	3
33	3	3	4	4	4	3	3
34	3	3	3	3	3	3	4
35	3	3	3	3	3	2	3

4. Kreativitas Karyawan (Y)

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
1	2	2	2	2	2	2	2
2	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	4	4	4	3
6	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	3
11	4	3	4	4	3	3	4
12	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	2	2
14	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	3	3	4	3	4
17	3	4	3	3	4	3	3
18	3	3	4	4	3	4	4
19	4	4	3	3	4	3	4
20	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	4	3	3	3	4
22	3	3	3	3	3	3	3

23	3	3	3	3	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	3	3	3	3	4
26	3	3	3	3	4	3	3
27	3	3	4	3	3	3	3
28	4	4	4	4	3	4	3
29	3	3	4	3	4	4	3
30	3	3	3	2	3	3	3
31	3	2	2	3	3	3	3
32	3	2	2	3	3	3	3
33	3	2	2	3	3	2	3
34	3	4	3	3	3	2	3
35	3	2	2	3	3	2	2

5. Usia, Jenis Kelamin, Masa Jabatan

No	JENIS KELAMIN	USIA	MASA JABATAN
1	Laki-laki	31-41 Tahun	6-10 Tahun
2	Perempuan	21-30 Tahun	1-5 Tahun
3	Laki-laki	21-30 Tahun	6-10 Tahun
4	Laki-laki	21-30 Tahun	6-10 Tahun
5	Laki-laki	21-30 Tahun	1-5 Tahun
6	Perempuan	21-30 Tahun	1-5 Tahun
7	Perempuan	21-30 Tahun	1-5 Tahun
8	Perempuan	31-40 Tahun	6-10 Tahun

9	Laki-laki	21-30 Tahun	1-5 Tahun
10	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun
11	Laki-laki	21-30 Tahun	1-5 Tahun
12	Perempuan	21-30 Tahun	1-5 Tahun
13	Perempuan	21-30 Tahun	1-5 Tahun
14	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun
15	Perempuan	31-40 Tahun	6-10 Tahun
16	Laki-laki	21-30 Tahun	1-5 Tahun
17	Laki-laki	21-30 Tahun	1-5 Tahun
18	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun
19	Perempuan	21-30 Tahun	1-5 Tahun
20	Perempuan	21-30 Tahun	1-5 Tahun
21	Perempuan	21-30 Tahun	1-5 Tahun
22	Perempuan	31-40 Tahun	11-15 Tahun
23	Perempuan	31-40 Tahun	11-15 Tahun
24	Perempuan	31-40 Tahun	6-10 Tahun
25	Laki-laki	21-30 Tahun	1-5 Tahun
26	Perempuan	21-30 Tahun	1-5 Tahun
27	Laki-laki	21-30 Tahun	6-10 Tahun
28	Laki-laki	41-50 Tahun	11-15 Tahun
29	Laki-laki	31-40 Tahun	6-10 Tahun
30	Laki-laki	21-30 Tahun	1-5 Tahun
31	Perempuan	21-30 Tahun	1-5 Tahun
32	Laki-laki	21-30 Tahun	1-5 Tahun
33	Perempuan	31-40 Tahun	6-10 Tahun

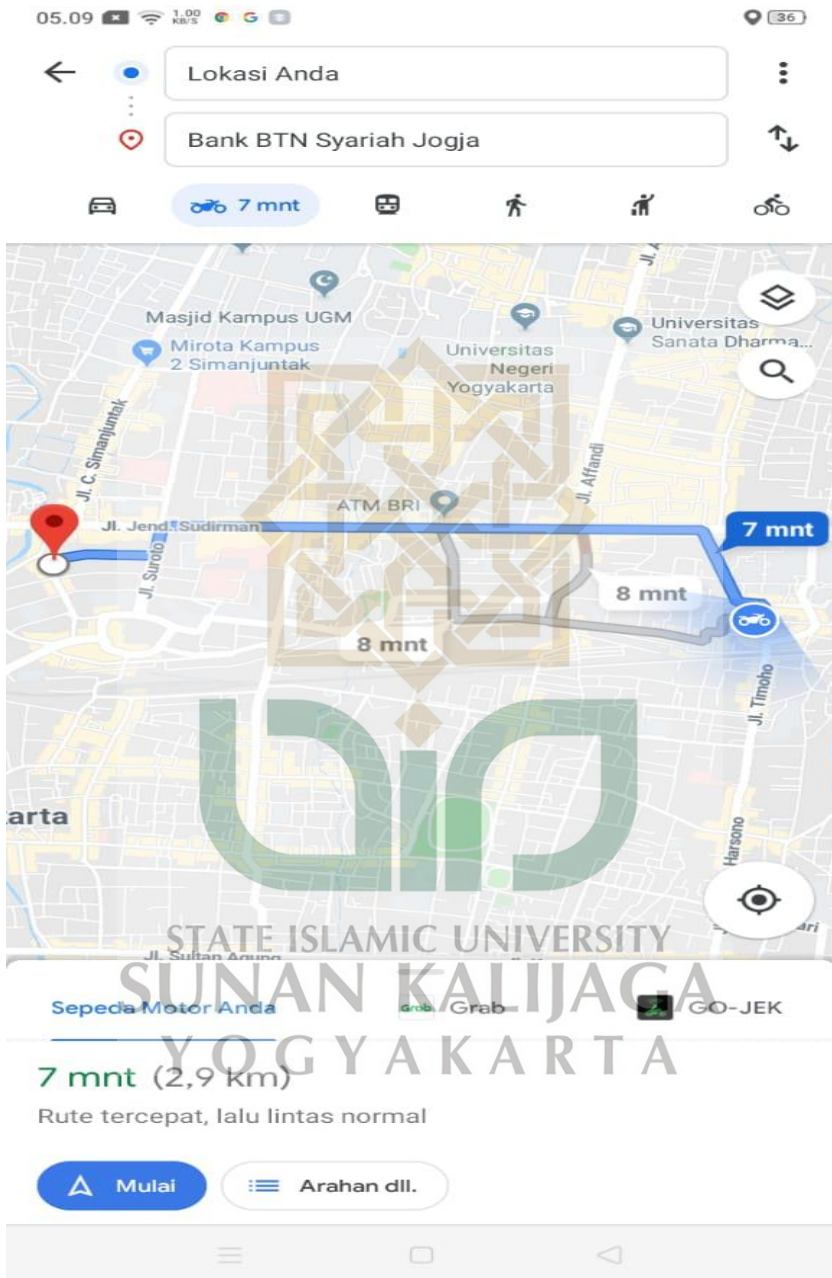
34	Laki-laki	21-30 Tahun	1-5 Tahun
35	Perempuan	21-30 Tahun	1-5 Tahun



LAMPIRAN 4



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



LAMPIRAN 5

HASIL OLAHAN DATA SPSS 16

A. HASIL PROFIL RESPONDEN

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	18	51.4	51.4	51.4
	perempuan	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	23	65.7	65.7	65.7
	31	11	31.4	31.4	97.1
	41	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Masa_Jabatan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	20	57.1	57.1	57.1
	6-10 tahun	12	34.3	34.3	91.4
	11-15 tahun	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

B. HASIL UJI VALIDITAS

1. Dukungan Rekan Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dukungan rekan kerja	21.11	6.281	.706	.907
Dukungan rekan kerja	21.26	5.961	.823	.895
Dukungan rekan kerja	21.17	6.205	.719	.906
Dukungan rekan kerja	21.17	5.911	.857	.892
Dukungan rekan kerja	21.43	6.429	.576	.922
Dukungan rekan kerja	21.09	6.139	.789	.899

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dukungan rekan kerja	21.11	6.281	.706	.907
Dukungan rekan kerja	21.26	5.961	.823	.895
Dukungan rekan kerja	21.17	6.205	.719	.906
Dukungan rekan kerja	21.17	5.911	.857	.892
Dukungan rekan kerja	21.43	6.429	.576	.922
Dukungan rekan kerja	21.09	6.139	.789	.899
Dukungan rekan kerja	21.23	6.123	.747	.903

2. Otonomi Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Otonomi kerja	18.62	5.637	.439	.759
Otonomi kerja	19.09	5.053	.438	.765
Otonomi kerja	18.76	4.973	.502	.748
Otonomi kerja	18.76	5.519	.469	.753
Otonomi kerja	18.59	5.401	.528	.743
Otonomi kerja	18.53	4.984	.603	.725

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Otonomi kerja	18.62	5.637	.439	.759
Otonomi kerja	19.09	5.053	.438	.765
Otonomi kerja	18.76	4.973	.502	.748
Otonomi kerja	18.76	5.519	.469	.753
Otonomi kerja	18.59	5.401	.528	.743
Otonomi kerja	18.53	4.984	.603	.725
Otonomi kerja	18.76	5.337	.553	.738

3. Efikasi Diri (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Efikasi diri	20.29	7.034	.802	.884
Efikasi diri	20.37	7.064	.834	.881
Efikasi diri	20.23	7.123	.754	.890
Efikasi diri	20.26	7.197	.730	.892
Efikasi diri	20.29	7.916	.473	.919
Efikasi diri	20.37	6.946	.784	.886
Efikasi diri	20.31	7.339	.693	.896

4. Kreativitas Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kreativitas karyawan	18.97	7.440	.631	.868
Kreativitas karyawan	18.97	6.499	.661	.864
Kreativitas karyawan	18.97	6.323	.724	.855
Kreativitas karyawan	18.97	7.087	.675	.862
Kreativitas karyawan	18.86	7.244	.590	.871
Kreativitas karyawan	19.03	6.499	.714	.856
Kreativitas karyawan	18.91	6.669	.694	.858

C. HASIL UJI RELIABILITAS

1. Dukungan Rekan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	7

2. Otonomi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	7

3. Efikasi Diri (X3)

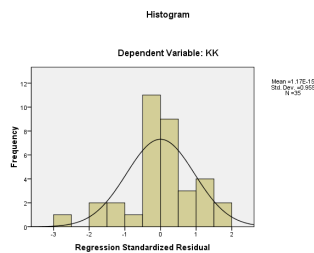
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	7

4. Kreativitas Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	7

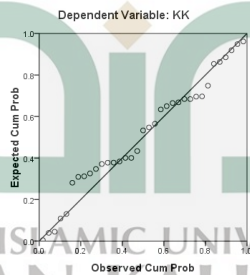
D. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas



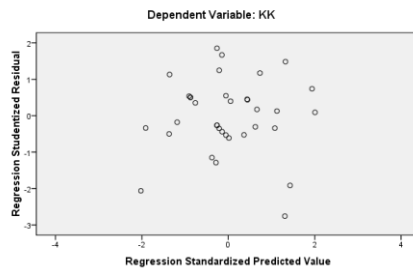
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88955365
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.095
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.766
Asymp. Sig. (2-tailed)		.600
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.972	3.577		1.670	.105
	DRK	-.162	.127	-.155	-1.283	.209
	OK	.723	.173	.669	4.176	.000
	ED	.179	.161	.185	1.113	.274
a. Dependent Variable: KK						

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.972	3.577		1.670	.105		
	DRK	-.162	.127	-.155	-1.283	.209	.871	1.148
	OK	.723	.173	.669	4.176	.000	.493	2.027
	ED	.179	.161	.185	1.113	.274	.459	2.176
a. Dependent Variable: KK								

E. UJI HIPOTESIS

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.972	3.577		1.670	.105
	DRK	-.162	.127	-.155	-1.283	.209
	OK	.723	.173	.669	4.176	.000
	ED	.179	.161	.185	1.113	.274
a. Dependent Variable: KK						

2. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.149	3	62.716	16.016	.000 ^a
	Residual	121.394	31	3.916		
	Total	309.543	34			
a. Predictors: (Constant), ED, DRK, OK						
b. Dependent Variable: KK						

3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.570	1.979
a. Predictors: (Constant), ED, DRK, OK				

4. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.972	3.577		1.670	.105
DRK	-.162	.127	-.155	-1.283	.209
OK	.723	.173	.669	4.176	.000
ED	.179	.161	.185	1.113	.274
a. Dependent Variable: KK					

LAMPIRAN 6

DALIL SETIAP VARIABEL

Otonomi Kerja

وَعَلَى اللَّهِ قَصْدُ السَّبِيلِ وَمِنْهَا جَائِرٌ ۚ وَلَوْ شَاءَ لَهَدَاكُمْ أَجْمَعِينَ

“Dan hak bagi Allah (menerangkan) jalan yang lurus, dan di antara jalan-jalan ada yang bengkok. Dan jikalau Dia menghendaki, tentulah Dia memimpin kamu semuanya (kepada jalan yang benar) (An-Nahl:9)”

Efikasi Diri

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ

مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

"Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan (Al-Isra:70)”

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ

اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

"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”.

Dukungan Rekan Kerja

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ
لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

“Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat (Al-Hujurat:10)”

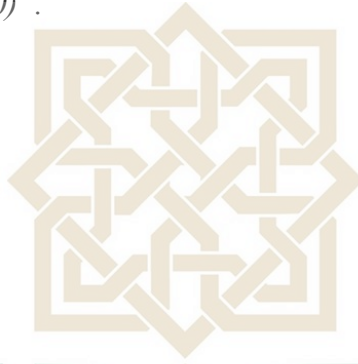
إِنَّ الَّذِينَ آمَدُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ سَيَجْعَلُ لَهُمُ الرَّحْمَنُ وُدًّا

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan beramal saleh, kelak Allah Yang Maha Pemurah akan menanamkan dalam (hati) mereka rasa kasih sayang (Maryam:9)”

Kreativitas Karyawan

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ ۗ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ

“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur (Al-A’raf:10)”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

YULIA ANGRAENI



Alamat : Komplek PTPN VII U.U TUBU,
RT/RW 002/011, Kalipapan,
Negeri Agung, Way Kanan,
Lampung

Email : yuliaangraeni07@gmail.com

No Tlp : 081327430653

CURICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama : YULIA ANGRAENI
 NIM : 16820001
 Tempat&Tanggal Lahir : Kalipapan, 11 Juli 1998
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Prodi : Perbankan Syariah
 Semester : 7 (Tujuh)
 Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
 Alamat Universitas : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
 55281
 Agama : Islam
 Tinggi Badan : 155 cm
 Berat Badan : 50 kg
 Golongan Darah : O

Status Perkawinan : Belum Kawin
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat Rumah : Komplek PTPN VII U.U TUBU,
 RT/RW 002/011, Kalipapan, Negeri
 Agung, Way Kanan, Lampung
 Email : yuliaangraeni07@gmail.com
 Telepon : 081327430653

Pendidikan Formal

- SDN 01 KALIPAPAN 2004-2010
- SMPN 03 NEGERI AGUNG 2010-2013
- SMAN 02 KOTABUMI 2013-2016

Pendidikan Non-Formal

- Kursus Bahasa Inggris 2011-2012
- Lembaga Pendidikan Komputer 2012-2013

Pengalaman Organisasi

- Rohis SMAN 02 Kotabumi 2013-2016
- UKM JQH Al-Mizan 2017-Sekarang
- KAMMI UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta 2017-Sekarang
- KBMP_WK 2016-Sekarang

Hobi

- Membaca buku cerita/novel
- Masak

Demikian daftar riwayat ini saya buat dengan sebenar-benarnya sebagai bahan referensi dan pertimbangan bapak/ibu. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

