

**PERAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN, *KNOWLEDGE SHARING*,
DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MENDORONG KREATIVITAS
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH BAROKAH DANA
SEJAHTERA YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**GUSTI ANDRIANI
NIM. 16820038**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

**PERAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN, *KNOWLEDGE SHARING*, DAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM MENDORONG KREATIVITAS
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH BAROKAH DANA
SEJAHTERA YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**GUSTI ANDRIANI
NIM. 16820038**

**DOSEN PEMBIMBING:
ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S.Pd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-420/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2020

Tugas Akhir dengan judul : PERAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KNOWLEDGE SHARING, DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DALAM MENDORONG KREATIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH BAROKAH DANA SEJAHTERA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : GUSTI ANDRIANI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820038
Telah diujikan pada : Selasa, 19 Mei 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

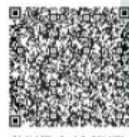
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5ed71545e48da



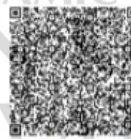
Penguji I
Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5ee2a3f6d73b



Penguji II
Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5ee60cf92c2b



Yogyakarta, 19 Mei 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5ee19f03d70



HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Gusti Andriani

Lamp : 1

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

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

Nama : Gusti Andriani

NIM : 16820038

Judul Skripsi : "Peran Karakteristik Pekerjaan, *Knowledge Sharing*, dan *Employee Engagement* dalam Mendorong Kreativitas Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta)"

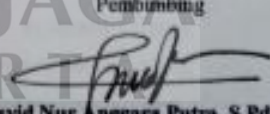
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 10 Maret 2020

Pembimbing


Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si
NIP. 19880524 201503 1 010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gusti Andriani
NIM : 16820038
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "PERAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN, *KNOWLEDGE SHARING*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MENDORONG KREATIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH BAROKAH DANA SEJAHTERA YOGYAKARTA)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

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

Yogyakarta, 10 Maret 2020

Pernyataan



Gusti Andriani

NIM. 16820038

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Gusti Andriani

NIM : 16820038

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Peran Karakteristik Pekerjaan, *Knowledge Sharing*, dan *Employee Engagement*, dalam Mendorong Kreativitas Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan/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 sebenar-benarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal: 10 Maret 2020
Yang menyatakan,



(Gusti Andriani)

NIM. 16820038

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya”

-QS Al Baqarah: 286-

“You are on the road trip of life, you are the driver, you are driving along this road, seeing places, getting this done, living your life”

-Elizabeth Gilbert-

“Libatkan Allah dalam segala hal.

Maka, bukan hanya dirimu saja yang bekerja tapi semesta ikut mendukung.”

-Penulis-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih kepada **Allah SWT** yang telah memberi rahmat serta karunianya sehingga terselesaikannya SKRIPSI ini.

Kupersembahkan karya ini kepada

*Ayahanda Sarisman Effendi & Ibunda Dariyam Sunah Tercinta,
Kakak Veny Afra Van Houssen, Ayuk Putri Ati Sadarias Tuti,
Kakak Andre Adetia Saputra, dan Adik Septy Nurkhasanah
Serta Almamater Tercinta*

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Terimakasih atas segala doa dan motivasi yang telah diberikan selama ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang digunakan dalam penulisan skripsi ini beracuan pada Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śā'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Żāl	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Śād	ś	es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Tā'	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāw	W	W
ها	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta' Marbuttah*

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir 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.

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَ	Fathah	Ditulis	<i>A</i>
ـِ	Kasrah	Ditulis	<i>I</i>
ـُ	Dammah	Ditulis	<i>U</i>
فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>zūkira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ā</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

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

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لِنَشْكُرْتُمْ	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-Qur'an</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوَالْفُرُوضِ	Ditulis	<i>zawi al-furūḍ</i>
أَهْلَالسُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah memberikan petunjuk dan membimbing umatnya ke jalan yang diridhai Allah SWT.

Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir/skripsi dengan judul **“Peran Karakteristik Pekerjaan, *Knowledge Sharing*, dan *Employee Engagement* dalam Mendorong Kreativitas Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta)”** dengan baik. Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir/skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi penulisan, penyusunan, maupun isinya. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan.

Tugas akhir/skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir/skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bapak Joko Setyono, S.E., M. Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si selaku dosen pembimbing akademik dan pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, membimbing, mengarahkan, memberi motivasi, kritik, saran dan masukan dengan penuh kesabaran kepada penulis hingga proses akhir penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan di kampus tercinta ini.
6. Seluruh petinggi, staf dan karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta selaku perusahaan yang membantu penulis selama penelitian.
7. Kedua orangtua tercinta yaitu Ibunda Dariyam Sunah dan Ayahanda Sarisman Effendi, serta saudara-saudaraku (kak Afra, yuk Putri, kak Andre, dek Septy) yang telah menjadi inspirasi, sumber motivasi terbesar dalam hidup penulis serta dengan penuh keikhlasan memberikan dukungan moril maupun materil hingga terselesaikannya skripsi ini.
8. Seseorang yang senantiasa memberikan doa, dukungan, motivasi serta berkenan mendengarkan keluh kesah penulis hingga terselesaikannya skripsi ini, Subaskoro.

9. Sahabat-sahabat jaman putih abu Enda, Indita, Mia, Latif yang selalu memberikan semangat dan dukungan.
10. Oris tersayang (Nisrina, Ratna, Dhea) sahabat sekaligus keluarga seperantauan yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
11. Nidya, Putri, Febri, Mifta, Aulia, Ica, Linda, Devi, Dyah dan semua pihak yang terlibat dalam proses pembuatan skripsi ini, yang merupakan teman, sahabat, serta keluarga yang telah memberi semangat dan dukungan.
12. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016, terlebih lagi keluarga PS A yang telah berbagi cerita suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
13. Teman-teman KKN Tematik Inklusi Kelompok 2 yaitu Aulia, Kokod, Liyut, Tika, Nindi, Titik, Lucky, Sigit, Rizky, Ridwan, dan Mas Ulil.
14. Keluarga GenBI DIY yang telah memberi banyak pelajaran untuk saling berbagi baik ilmu dan pengetahuan.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk semua orang. Aamiin.

Yogyakarta, 11 Maret 2020

Penulis



Gusti Andriani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN LITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRAC	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Teori Perilaku Proaktif	11
B. Kreativitas Karyawan	12
C. Karakteristik Pekerjaan	16
D. <i>Knowledge Sharing</i>	21
E. <i>Employee Engagement</i>	26

F. Telaah Pustaka	31
G. Pengembangan Hipotesis	36
H. Kerangka Teori	39
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Sifat Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel Penelitian	40
C. Sumber Data Penelitian	41
D. Metode Pengumpulan Data	41
E. Definisi Operasional Variabel	42
F. Instrumen Penelitian	43
G. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Objek Penelitian	49
B. Analisis Deskriptif Responden	49
C. Analisis Statistik Deskriptif	52
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas	55
E. Analisis Data	56
1. Uji Asumsi Klasik	56
2. Uji Statistik Analisis Regresi Linier Berganda	58
3. Uji Hipotesis	59
F. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	70
B. Keterbatasan Penelitian	71
C. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Pertumbuhan BPRS Indonesia.....	2
Tabel I.2	Laporan Keuangan BPRS Kab/Kota Yogyakarta	2
Tabel II.1	Telaah Pustaka	31
Tabel III.1	Operasional Variabel Penelitian	42
Tabel III.2	Skala Pengukuran Penelitian	44
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden.....	50
Tabel IV.2	Usia Responden	50
Tabel IV.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	51
Tabel IV.4	Masa Kerja Responden	51
Tabel IV.5	Posisi Kerja Responden	52
Tabel IV.6	Hasil Analisis Deskriptif.....	53
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas	54
Tabel IV.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel IV.9	One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	56
Tabel IV.10	Hasil Uji Multikolonieritas	57
Tabel IV.11	Hasil Uji Glejser	57
Tabel IV.12	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.13	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	60
Tabel IV.14	Hasil Uji Simultan (Uji F)	60
Tabel IV.15	Hasil Uji Parsial (Uji t)	61
Tabel IV.16	Jawaban Responden Karakteristik Pekerjaan	63
Tabel IV.17	Jawaban Responden <i>Knowledge Sharing</i>	66
Tabel IV.18	Jawaban Responden <i>Employee Engagement</i>	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar Bersama Pimpinan BPRS BDS.....	96
Gambar Pengisian Kuesioner Karyawan BDS.....	97
Gambar Suasana Apel Pagi dan <i>Sharing</i> Motivasi	97



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2: Karakteristik Reponden.....	81
Lampiran 3: Data Jawaban Kuisisioner Responden	82
Lampiran 4: Hasil Output SPSS 20.00	88
Lampiran 5: Surat Keterangan Penelitian	93
Lampiran 6: Hasil Wawancara	94
Lampiran 7: Dokumentasi	96
Lampiran 8: <i>Curriculum Vitae</i>	98

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, *knowledge sharing*, *employee engagement* terhadap kreativitas karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS BDS Yogyakarta, termasuk 2 Kantor Cabang yang berada di Kulon Progo dan Sleman, serta 1 Kantor Kas yang berada di Kalasan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Data primer dalam penelitian ini di dapat dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 53 kuesioner yang dapat diolah, data didukung pula dengan hasil wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis data IBM SPSS *Statistic* 20.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas karyawan. Secara parsial variabel *employee engagement* berpengaruh terhadap kreativitas karyawan dengan t_{hitung} sebesar $2,227 > 1,675$ dan nilai signifikan 0,031. Variabel karakteristik pekerjaan dan *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kreativitas karyawan. Untuk t_{hitung} karakteristik pekerjaan sebesar 0,765 dan nilai signifikan 0,448. Sedangkan *knowledge sharing* memiliki t_{hitung} sebesar 1,150 dan nilai signifikan 0,265.

Kata kunci: Kreativitas Karyawan, Karakteristik Pekerjaan, *Knowledge Sharing*, dan *Employee Engagement*.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job characteristics, knowledge sharing, employee engagement on employee creativity of BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta. The population of this research is all employees of BPRS BDS Yogyakarta, including 2 Branch Offices located in Kulon Progo and Sleman, and 1 Cash Office located in Kalasan. Sampling is done by saturated sampling technique. Primary data in this study were obtained from distributing questionnaires. In this study using 53 questionnaires that can be processed, the data is also supported by the results of interviews. The analytical tool used is multiple linear regression analysis with the help of IBM SPSS Statistics 20.00 data analysis tool.

The results showed that employee engagement simultaneously had a significant positive effect on employee creativity. Partially employee engagement variables affect employee creativity with t_{count} of 2,287 > 1,675 and a significant value of 0,031. Variables of job characteristics and knowledge sharing do not affect employee creativity. For t_{count} work characteristics of 0,765 and a significant value of 0,448. While knowledge sharing has a t_{count} of 1,150 and a significant value of 0,265.

Keywords: Employee Creativity, Job Characteristic, Knowledge Sharing, and Employee Engagement.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini, pertumbuhan pasar di industri perbankan syariah mulai menunjukkan eksistensinya. Hal tersebut terlihat dari pertumbuhan perbankan Islam di Asia Tenggara yang berkembang begitu cepat, dan merupakan salah satu pusat pengembangan industri keuangan Islam secara global (Ghozali, dkk, 2019). Di sisi lain, perbankan Islam di Indonesia juga turut menunjukkan perkembangannya. Seperti yang dipaparkan oleh Bank Indonesia (BI) bahwa sejak tiga tahun terakhir kebangkitan ekonomi syariah di Indonesia sudah terlihat. Bank Indonesia juga meyakini ekonomi syariah yang ada di Indonesia akan menjadi rujukan pengembangan ekonomi syariah di dunia.¹

Jika ditelusuri, dalam kurun waktu kurang lebih 25 tahun perbankan syariah berkembang di Indonesia. Data dari SPS OJK per November 2019 menyatakan terdapat 14 Bank Umum Syariah, serta 20 Unit Usaha Syariah dengan total aset sebesar Rp507.761 miliar. Ditambah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang mencapai total sebesar 164 unit (OJK, 2020). Kondisi tersebut menjadi acuan bahwa tidak hanya dari sisi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah saja yang mengalami pertumbuhan, BPR Syariah juga menunjukkan pertumbuhannya tiga tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel berikut:

¹ <https://republika.co.id/berita/q0r8iv440/momentum-kebangkitan-ekonomi-islam-3-aspek-ini-jawabannya> diakses tanggal 19 November 2019. Pukul 10.57 WIB.

Tabel I.1
Pertumbuhan BPRS Indonesia Tahun 2017-November 2019

Indikator	2017	2018	2019
Jumlah Institusi	167	167	164
Jumlah Kantor	441	495	569
Jumlah Tenaga Kerja	4.619	4.918	5.828

Sumber: Data Statistik OJK, November 2019

Data tersebut menjelaskan bahwa jumlah institusi BPRS mengalami penurunan jika dilihat dari tahun 2017 sampai dengan November 2019 yang semula berjumlah 167 instansi menjadi 164 instansi. Meskipun terjadinya penyusutan dari sisi institusinya, dalam segi jumlah kantor dan jumlah tenaga kerja terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tercatat jumlah kantor BPRS pada tahun 2017 sejumlah 441 menjadi 569 kantor pada November 2019. Dalam jumlah tenaga kerja juga mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari 4.619 pada tahun 2017 menjadi 5.828 pada November 2019. Hal ini menandakan bahwa masih banyak diperlukannya sumber daya insani yang mumpuni dalam pertumbuhan BPRS yang ada di Indonesia.

Tabel I.2
Laporan Publikasi Keuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kabupaten/Kota Yogyakarta

No	Nama BPR Syariah	Total Aset	
		September 2018	September 2019
1	BPRS Dana Hidayatullah	29,166,126	26,453,102
2	BPRS Mitra Harmoni	60,446,221	65,907,945
3	BPRS Unisia Insan Indonesia	45,878,863	50,873,721
4	BPRS Barokah Dana Sejahtera	111,659,933	126,141305

Sumber: Data dan Statistik OJK, 2020

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa jika dibandingkan atas ketiga BPR Syariah untuk wilayah kabupaten/kota Yogyakarta (BPR Syariah Dana

Hidayatullah, Mitra Harmoni, Unisia Insan Indonesia) maka yang memiliki total aset tertinggi diraih oleh BPRS Barokah Dana Sejahtera. Sedangkan untuk total aset paling rendah adalah BPRS Dana Hidayatullah, yang juga mengalami penurunan 2,7% di mana sebelumnya Rp29,166,126 menjadi Rp26,453,102. Jika dibandingkan dengan total aset yang dimiliki BPRS BDS yang mengalami peningkatan dimana semula pada September 2018 hanya Rp111,659,933 menjadi Rp126,141,305 September 2019. Data tersebut diringi pula dengan prestasinya sebagai salah satu BPRS Terbaik Tingkat Nasional dengan kinerja keuangan “SANGAT BAGUS” selama 7 tahun terakhir.

Menurut Bapak Edi Sunarto (Direktur Utama BPR Syariah BDS) hasil yang didapatkan tersebut merupakan buah dari keikhlasan dan kerja keras seluruh karyawan, pengurus dan pemegang saham.² Keadaan ini menjadi alasan semua perusahaan untuk menjaga aset terpentingnya berupa sumber daya insani. Dalam menjaga aset terpentingnya tersebut pihak BPRS BDS memberikan *reward* pendaftaran haji setiap tahun untuk karyawannya. Cara tersebut dilakukan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan, memberikan motivasi dan menciptakan loyalitas karyawannya.³

Berdasarkan data di atas, kini pengelolaan SDM yang tepat menjadi kebutuhan yang sangat penting untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi. Kondisi tersebut juga menuntut adanya SDM yang

² artikel dirilis dalam koran Harian Kedaulatan Rakyat terbit 28 Oktober 2019, dan diakses pada laman <http://www.bprsbds.co.id/bank-syariah-bds-raih-infobank-awards/> pada 3 Maret 2020 Pukul 21.09 WIB.

³ <http://malioboro.news/kick-off-meeting-2020-bank-syariah-bds-hadiahkan-2-tiket-haji-untuk-karyawan/> diakses pada 11 Februari 2020. Pukul 13.11 WIB.

kreatif, inovatif dan berdaya saing. Hal itu didukung pula oleh perkembangan teknologi yang sangat pesat mengakibatkan semua sektor seperti manufaktur hingga jasa perbankan harus melahirkan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Di dunia perbankan sendiri tiap organisasi harus menanamkan budaya kerja yang mendukung karyawannya agar dapat terciptanya kreativitas dan inovasi baru. Salah satu cara yang dapat dilakukan ialah dengan memberdayakan sumber daya insaninya agar bersikap kritis, memiliki banyak ide dan kemauan, memiliki jiwa yang suka dengan tantangan, serta mempunyai jiwa yang professional. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Handoko (2001) bahwa dalam mencapai misi suatu organisasi salah satu hal yang paling substansial didalamnya adalah pengelolaan sumber daya insani. Jika karyawan dibina secara efektif maka akan berguna bagi individu tersebut, organisasi, bahkan masyarakat secara luas.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Salah satunya adalah kreativitas karyawan yang kini menjadi topik menarik untuk diperbincangkan. Setiap perusahaan pasti dituntut untuk selalu memiliki kreativitas yang tinggi karena dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan dan bahkan bisa mendapatkan keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lain. Hal tersebut membuat semua perusahaan memberi perhatian yang lebih dan mendorong untuk memperoleh hasil yang terbaik. Agar dapat bertahan dan

mampu bersaing pada lingkungan yang kompetitif maka perusahaan perlu melakukan inovasi dan kreativitas (Cabrales, dkk, 2009).

Menurut Yunus (2010) kreativitas dan inovasi merupakan suatu konsep yang kompleks dan multidimensional. Multidimensional diartikan setiap ahli mempunyai sudut pandang yang berlainan dalam memahami dua kata tersebut. Kompleks diartikan bahwa definisi dari kreativitas sering bertumpukan dengan kata inovasi atau kata lain yang serupa. Kreativitas juga dapat diartikan sebagai generasi baru, ide berguna, atau solusi untuk pemecahan suatu masalah (Amabile, dkk, 1996).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas dalam penelitian sebelumnya konflik tugas individu dan *employee information elaboration* (Li, dkk, 2018), *work curiosity* (Chang & Shih, 2018), *clan dimension*, *adhocracy dimension*, *market dimension*, *hierarchy dimension* (Ogbeibu, Senadjki, & Gaskin, 2018), *challenge stressors* dan *hindrance stressors* (Ding, Liu, Huang, & Gu, 2019), iklim organisasi (Sokol, dkk, 2015), kepemimpinan transformasional (Wang, 2018); (Dong, Bartol, Zhang, & Li, 2017); (Lee, 2018), *job characteristic* (Lee, 2018); (Wang, 2018), *employee engagement* (Rao, 2016); (Ilyasa, dkk, 2018), *knowledge sharing* (Saputro & Manyowan, 2018); (Ali, dkk, 2018); (Amanda, 2020) dan (Kremer, Villamor, & Aguinis, 2018).

Knowledge sharing merupakan salah satu faktor pendukung dalam terciptanya kreativitas karyawan. Seperti yang dipaparkan oleh penelitian Saputro & Manyowan (2018) dan Ilyasa, dkk (2018) menjelaskan adanya

pengaruh positif signifikan *knowledge sharing* terhadap kreativitas karyawan. Dilanjutkan oleh penelitian Kremer (2018) yang menjelaskan bahwa peran penting adanya *knowledge sharing* bagi suatu perusahaan sebagai salah satu faktor keberhasilan dalam mencapai kreativitas dan inovasi karyawan. Akan tetapi hal tersebut tidak didukung oleh penelitian Cabrales, dkk (2009) yang menjelaskan *knowledge* berpengaruh negatif terhadap inovasi, atau dapat dijelaskan bahwa adanya pengetahuan tidak berdampak terhadap inovasi atau kreativitas.

Dalam penelitian Wang (2018) dan Lee (2018) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berhubungan positif dengan kreativitas karyawan. Penelitian Wang (2018) juga menegaskan bahwa dengan adanya faktor lain seperti kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi akan persepsi karyawan terkait karakteristik pekerjaan sehingga akan meningkatkan kreativitas. Penelitian tersebut sangat bertolak belakang dengan penelitian Farmer, dkk (2003) yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara kompleksitas pekerjaan dengan kreativitas karyawan.

Selain karakteristik pekerjaan dan *knowledge sharing* topik hangat yang menarik untuk dibicarakan oleh suatu organisasi adalah *employee engagement*. Hal ini didukung penelitian dari Ilyasa, dkk (2018); dan (Rao, 2016) yang menegaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kreativitas/inovasi karyawan. Dalam penelitiannya Rao (2016) juga mengungkapkan bahwa cara terbaik untuk mempertahankan

karyawan yaitu dengan menanamkan inovasi/kreativitas ke dalam budaya organisasi yang berfokus pada keterlibatan karyawan.

Dari beberapa penelitian tersebut, masih terdapat perbedaan (*gap*) antara penelitian satu dengan penelitian yang lain. Adanya perbedaan dan persamaan tersebut menunjukkan adanya variabel yang hasilnya tidak konsisten, dikarenakan perbedaan objek penelitian, sampel, ataupun desain penelitian yang digunakan. Persamaan dan perbedaan dari hasil penelitian di atas dapat menjadi celah untuk diteliti kembali, tentunya dengan menggunakan objek dan beberapa variabel yang berbeda. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap tingkat kreativitas karyawan di BPRS Barokah Dana Sejahtera Syariah Yogyakarta.

Alasan peneliti memilih objek penelitian BPRS BDS Yogyakarta dikarenakan *track record* yang baik yang dilalui oleh Bank tersebut. Seperti keuntungan yang diperoleh pada awal tahun berdirinya sehingga menjadikan BPRS BDS sebagai BPRS terkemuka di DIY. Selain itu pula karena perkembangan yang sangat cepat dengan usia yang masih muda (14 tahun) ia mampu menyetarakan diri dengan BPRS yang ada sebelumnya.

Hal lain yang menarik dari BPRS BDS ialah mempunyai daftar catatan awalan yang baik dengan memperoleh keuntungan sejak 6 bulan pertama berdirinya. Lanjut diiringi dengan didapatkannya prestasi sebagai BPRS Terbaik Tingkat Nasional dengan kinerja keuangan “SANGAT BAGUS” selama 7 tahun terakhir. Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa sumber daya insani di BPRS BDS memiliki kinerja yang sangat baik

serta ditambah penerapan budaya islami sebagai pedoman berinteraksi dan bekerja menjadi nilai lebih dari BPRS BDS Yogyakarta.

Bersumber pada penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PERAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN, *KNOWLEDGE SHARING*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DALAM MENDORONG KREATIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPR SYARIAH BAROKAH DANA SEJAHTERA YOGYAKARTA).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah penelitian secara umum adalah peran karakteristik pekerjaan, *knowledge sharing*, dan *employee engagement*, dalam mendorong kreativitas karyawan. Adapun yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kreativitas karyawan BPR Syariah Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta?
2. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kreativitas karyawan BPR Syariah Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta?
3. Adakah pengaruh *employee engagement* terhadap kreativitas karyawan BPR Syariah Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan antara lain:

1. Mengetahui hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kreativitas karyawan pada BPR Syariah Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta.
2. Mengetahui hubungan *knowledge sharing* terhadap kreativitas karyawan pada BPR Syariah Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta.
3. Mengetahui hubungan *employee engagement* terhadap kreativitas karyawan pada BPR Syariah Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan bisa menjadi bahan rujukan/referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian tentang sumber daya manusia, serta dapat menambah khasanah pustaka. Selain itu, bagi pihak perusahaan dapat menjadi salah satu masukan untuk pembentukan kebijakan. Ditambah lagi agar membantu pihak institusi pendidikan dalam rangka peningkatan mutu lulusannya sebagai evaluasi terhadap kurikulum yang digunakan, guna memperoleh kualifikasi sarjana yang dibutuhkan dunia kerja.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan, maka akan disajikan sistematika penulisan yang merupakan garis besar dari bab ini. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memaparkan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian. Ditambahkan pula dengan sistematika pembahasan yang menjelaskan secara singkat perbabnya.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini peneliti akan menyajikan hasil penelitian terdahulu dengan tema yang sama dengan beberapa jurnal. Peneliti juga membagi beberapa subbab, yaitu landasan teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas terkait metode, jenis dan sifat penelitian. Selain itu juga terdapat waktu & tempat penelitian, teknik (pengumpulan data, pengambilan sampel, analisis data), serta definisi operasional variabel penelitian yang hasilnya akan dianalisis dan dibahas pada bab empat.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini menjelaskan analisa data dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengumpulan data, serta interpretasi dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran dari penelitian yang telah dipaparkan dalam pembahasan dan analisis data.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan BPRS BDS Yogyakarta. Selain itu, untuk menambahkan rekomendasi berdasarkan faktor yang telah diasumsikan mendorong kreativitas karyawan di BPRS BDS Yogyakarta. Adapun nilai R^2 pada penelitian ini sebesar 0,286, yang artinya ketiga variabel independen (bebas) dapat menjelaskan sebesar 28,6% dari variabel dependen (kreativitas karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 71,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan pada model penelitian ini.

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya serta penjelasan paragraph di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik pekerjaan pada BPRS BDS Yogyakarta tidak memiliki pengaruh terhadap kreativitas karyawannya. Kondisi tersebut didukung pula dari hasil kuesioner yang didapat. Di mana masih banyak terdapat karyawan yang memilih opsi jawaban netral (N) pada pernyataan keahlian kerja yang mereka miliki sudah sesuai dengan bidang kerjanya. Sehingga menyebabkan penelitian ini menjadi bias dan tidak berpengaruh.
2. *Knowledge sharing* dalam penelitian ini tidak mempengaruhi kreativitas karyawan BPRS BDS Yogyakarta. Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa masih terdapat responden yang belum memiliki

antusias yang lebih dalam segi berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) kepada rekan kerjanya yang lain. Pada hasil wawancara juga menyebutkan dalam dunia perbankan sendiri terdapat sifat pekerjaan yang tidak bisa dijadikan acuan untuk *knowledge sharing*. Sehingga *knowledge sharing* terhadap kreativitas karyawan tidak memunculkan hasil yang signifikan.

3. *Employee engagement* dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan BPRS BDS Yogyakarta. Pada penelitian Rao, (2016) menerangkan bahwa cara terbaik suatu perusahaan untuk mempertahankan karyawannya bisa dilakukan dengan cara menanamkan kreativitas ke dalam budaya organisasi dengan melibatkan karyawannya. Dalam hal ini menandakan bahwa *employee engagement* dapat mendorong kreativitas karyawan pada perusahaan, dan kondisi tersebut sudah berjalan pada BPRS BDS Yogyakarta.

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun beberapa keterbatasan dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan tiga variabel bebas yang seharusnya dapat ditambahkan lagi variabel yang berpengaruh terhadap kreativitas karyawan.
2. Pada penelitian ini wawancara yang dilakukan kurang mendalam terkait faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan pada BPRS BDS, dikarenakan keterbatasan waktu peneliti ketika mewawancarai narasumber.

3. Kurangnya referensi terbaru untuk membantu peneliti membuat argumen berdasarkan hasil yang didapat dari hasil *output* SPSS.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, peneliti akan menyampaikan beberapa saran antara lain:

1. Pada BPRS BDS Yogyakarta untuk lebih memperhatikan *knowledge sharing* yang ada dalam organisasi agar mendorong munculnya ide kreatif dari setiap karyawannya. Dikarenakan *knowledge sharing* sangat berguna ketika dibutuhkannya penyelesaian untuk suatu masalah yang terjadi dalam organisasi nantinya.
2. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya untuk lebih mengembangkan variabel independen (bebas) yang mempengaruhi kreativitas karyawan, guna mendukung fenomena diperlukannya inovasi dari segala aspek seperti yang terjadi saat ini

DAFTAR PUSTAKA

- Ahnaf, T. (2010). *Ensiklopedia Amal Saleh (Adab-adab Islami)* (Jakarta; M. Ikhsan, ed.). Mirqat.
- Ali, I., Ali, M., Leal-Rodriguez, A. L., & Albort-Morant, G. (2018). The role of knowledge spillovers and cultural intelligence in enhancing expatriate employees' individual and team creativity. *Journal of Business Research*, *101*, 561–573. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.012>
- Amabile, T. M. (1988). From individual creativity to organizational innovation. *Norwegian University Press*, 139–166.
- Amanda, R. (2020). Knowledge sharing dalam meningkatkan employee creativity melalui leader-member exchange (lmx). *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(1), 30–38.
- Aulawi, H., Govindaraju, R., Suryadi, K., & Sudirman, I. (2009). Hubungan Knowledge Sharing Behavior Dan Individual Innovation Capability. *Jurnal Teknik Industri*, *11*(2), 174–187. <https://doi.org/10.9744/jti.11.2.PP>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of Organizational Behavior*, *14*(November), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Cabralles, A. L., Perez Luno, A., & Cabrera, R. V. (2009). Knowledge as a mediator between HRM practices and innovative activity. *Human Resource Management*, *48*(1), 485–503. <https://doi.org/10.1002/hrm>
- Chang, Y. Y., & Shih, H. Y. (2018). Work curiosity: A new lens for understanding employee creativity. *Human Resource Management Review*, *29*(4), 0–1. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.10.005>
- Ding, G., Liu, H., Huang, Q., & Gu, J. (2019). Enterprise social networking usage as a moderator of the relationship between work stressors and employee creativity: A multilevel study. *Information and Management*, *56*(8), 103165. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.04.008>
- Dong, Y., Bartol, K. M., Zhang, Z., & Li, C. (2017). *Enhancing employee creativity via individual skill development and team knowledge sharing: Influences of dual-focused transformational leadership*. *458*(August 2016), 439–458. <https://doi.org/10.1002/job.2134>
- Donnelly, R. (2019). Aligning knowledge sharing interventions with the promotion of firm success: The need for SHRM to balance tensions and challenges. *Journal of Business Research*, *94*(August 2017), 344–352.
- Dr. Purwanto, M. P. (2011). *Statistika Untuk Penelitian* (1st ed.; H. CK, ed.). Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-Mcintyre, K. (2003). Employee Creativity in Taiwan: An Application of Role Identity Theory. *Academy of Management Journal*, *46*(5), 618–630.
- Gallagher, J. J. (1985). *Teaching The Gifted Child*. Boston: Allyn And Bacon, Inc.
- Gallup. (2006). Gallup study: engaged employees inspire company innovation: national survey finds that passionate workers are most likely to drive organisations forward. *The Gallup Management Journal*.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (4th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2011). *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, M., Azmi, M. U., & Nugroho, W. (2019). Perkembangan Bank Syariah Di Asia Tenggara: Sebuah Kajian Historis. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.22219/jes.v4i1.8700>
- Gunastri, N. M. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Kecak Denpasar). *Jurnal Forum Manajemen. Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, H. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hellevig, J. (2012). *Employee Engagement in Russia, a Preview Version*. Retrieved from file:///F:/PhD/Dissertation/References/Employee_Engagement_in_Russia_09_2012_Preview (1).pdf
- Houston, L. M. B. & J. P. (1993). *Psychology at Work*. Singapore: WCB Brown & Benchmark Publisher.
- Ilyasa, Madhakomala, & Ramly, M. (2018). The Effect of Organization Culture, Knowledge Sharing and Employee Engagement on Employee Work Innovation. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 57–63. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i1.em09>
- Irianto, A. (2004). *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Istijanto, O. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, J., & Donnelly. (1980). *Human Resource Management*. Boston: Mc Graw Hill.
- Judge, S. P. R. dan T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Khan, W. . (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement of Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.2307/256287>
- Koswara, E. (1986). *MOTIVASI*. Bandung: Angkasa 1986.
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2018). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65–74.
- Lee, J. Y. (2018). The effects of job characteristics on the team creativity of distribution companies: Moderating effects of transformational leadership. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 5(4), 161–172. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2018.vol5.no4.161>
- Li, C. R., Li, C. X., & Lin, C. J. (2018). The effect of individual task conflict on employee creativity: A moderated mediation model. *Thinking Skills and Creativity*, 31, 112–124. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2018.11.006>
- Mathis, L., & Jackson, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria.

- Matthew, O. T., Bonaventure, U., Chigozie, U. B., & Benjamin, O. (2014). Perception of Job Characteristics and Age as Determinants of Employee Creativity. *European Journal of Business and Management*, 6(12).
- Matzler, K., Grabner-Kräuter, S., & Bidmon, S. (2008). Risk aversion and brand loyalty: The mediating role of brand trust and brand affect. *Journal of Product and Brand Management*, 17(3), 154–162. <https://doi.org/10.1108/10610420810875070>
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Munandar, U. (1988). *Kreativitas Sepanjang Masa*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Nurofia, F. (2009). Mengenal Employee Engagement. *Psikomedia - Jurnal Psikologi Maranatha*, 6(11), 1–16. Retrieved from <https://repository.maranatha.edu/2598/>
- Oakley, E., & Krug, D. (1993). *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali.
- Ogbeibu, S., Senadjki, A., & Gaskin, J. (2018). The moderating effect of benevolence on the impact of organisational culture on employee creativity. *Journal of Business Research*, 90(November 2017), 334–346. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.05.032>
- OJK, O. J. K. (2020). *Statistik Perbankan Syariah November 2019*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Oldham, J. R. H. & G. R. (1980). *Work Redesign*. London: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Ologbo, A. C., Md Nor, K., & Okyere-Kwakye, E. (2015). The Influence of Knowledge Sharing on Employee Innovation Capabilities. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(3), 102. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i3.8210>
- Porter, M. E. dan M. (1996). *Strategi Bersaing : Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing*. Jakarta: Erlangga.
- Rao, V. (2016). Innovation through employee engagement. *Asia Pacific Journal of Advanced Business and Social Studies*, 2(2), 1–9. Retrieved from www.apiar.org.au
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 16* (P. P. Lestari, ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rog, J. C. H. and E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(7), 743–757. <https://doi.org/10.1108/09596110810899086>
- Saputro, S. N., & Manyowan, Y. (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(3), 7–13. Retrieved from administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, and A. B. (2002). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal Of Happiness Studies*, (3), 71–92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017).

- An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, (October). <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schneider, W. H. M. and B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Journal Industrial and Organizational Psychology*, 16(3), 462–480. <https://doi.org/10.1139/t79-060>
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.416>
- Sokol, A., Gozdek, A., Figurska, I., & Blaskova, M. (2015). Organizational Climate of Higher Education Institutions and its Implications for the Development of Creativity.
- Sugiyono. (2013). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, Dan Disertasi* (2nd ed.; M. Apri Nuryanto, S.PD., ST., ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. (1989). *Metodelogi Research*. Yogyakarta: Andi Obset.
- T. Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Teresa M. Amabile, Regina Conti, Heather Coon, Jeffrey Lazenby, M. H. (1996). Assessing the work environment. *The Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184. Retrieved from <http://links.jstor.org/>
- Van Den Hooff, B., & Ridder, J. A. (2004). Knowledge sharing in context: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 8(6), 117–130. <https://doi.org/10.1108/13673270410567675>
- Wang, P. (2018). Core Job Characteristic and Uncertainty Avoidance: Into the Black Box of Transformational Leadership Effect on Creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 0, 1–12. <https://doi.org/10.1002/jocb.367>
- Winardi. (1994). *Manajemen Konflik; Konflik Perubahan dan Pengembangan*. Bandung: Mandar Maju.
- Wit, M. H. and D. de. (2010). *Knowledge Sharing in Practice*. Netherland: Kluwer Academic Publishers.
- Yunus, M. (2010). *Inovasi & Kreativitas Dalam Pemasaran* (I; U.-M. P. (Anggota IKAPI), ed.). Malang.
- 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. <https://doi.org/10.2307/3069410>