

Knowledge Sharing dan Creativity Value Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perbankan Syariah

Oleh:

Innani Ummi Syakinah A.S

Dosen Pembimbing : Dr. Rifdah Abadiyah SE. M.S.M. CHCM

Program Studi Manajemen

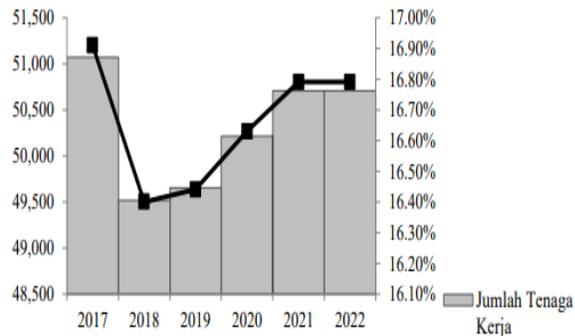
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

MARET 2023

Pendahuluan

Bank syariah merupakan bank yang melakukan kegiatan usaha dengan menurut prinsip-prinsip syariah dan ketentuan hukumnya bersumber pada Al-Qur'an dan hadist. Potensi Indonesia dalam industri halal pada saat ini sangat diperhitungkan, karena Indonesia sebagai negara dengan populasi muslim terbesar di dunia. Hendaknya peran ini tidak hanya dilihat sebagai captive market semata, namun juga harus mendorong tumbuhnya industri halal di Indonesia yang mampu bersaing secara global, termasuk keterlibatan sektor perbankan syariah[1] . Memiliki aset terbesar dalam perbankan syariah dengan ditunjang Sumber Daya Manusia dan teknologi yang memadai, serta berada ditengah-tengah penduduk yang mayoritas muslim, merupakan peluang sekaligus tantangan bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) selaku katalisator dan motor penggerak dari sektor ekonomi khususnya industri halal dan keuangan syariah. Hal ini yang mendasarkan pemerintah melalui Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berinisiatif melakukan penggabungan (merger) tiga bank syariah anak usaha bank BUMN yaitu PT Bank Syariah Mandiri (BSM), PT Bank BRI Syariah (BRIS), dan PT Bank BNI Syariah (BNIS) [2]. Kini, bank syariah mendapati pertumbuhan yang cukup luas lantaran inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan tren yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya bank syariah yang melakukan aksi korporasi [1].

Gambar 1 Jumlah Tenaga Kerja syariah tahun 2017-2022



Sumber : Statistik Perbankan Syariah, 2022

Berdasarkan gambar 1 tersebut diketahui bahwa jumlah tenaga kerja bank umum syariah pada tahun 2018 mengalami penurunan yang cukup banyak yaitu 49.516 orang. Dan dalam data terakhir dari tahun 2021 sampai dengan April 2022, jumlah tenaga kerja bank umum syariah tidak bertambah maupun berkurang dengan jumlah tetap sebanyak 50.708 orang[3].

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh pada perusahaan. Aset berwujud seperti bangunan, mesin produksi, dan peralatan-peralatan lainnya tidak akan menjadi modal yang maksimal jika tidak didukung dengan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Aspek SDM syariah, terbilang masih belum memadai baik dari segi jumlah maupun kualitas dan belum sepenuhnya didukung oleh kemampuan syariah dan pengalaman yang cukup. Maka dari itu sumber daya manusia pada bank syariah diharapkan memiliki kualifikasi dan kompetensi spesialis ilmu syariah dan memahami ilmu ekonomi secara keseluruhan. Seperti contoh mampu memberikan kontribusi terhadap aspek normatif dalam area lembaga keuangan syariah, dengan menemukan prinsip-prinsip islam di bidang ekonomi serta mampu menyelesaikan masalah yang dikeluhkan oleh masyarakat dalam sistem ekonomi syariah[4].

Maka dari itu solusi yang tepat , diperlukan adanya Pengembangan kinerja keuangan perbankan syariah melalui penyiapan sumber daya manusia yang mampu mendukung kemajuan layanan perbankan syariah yang memiliki keterampilan pengelolaan operasional dan pengetahuan syariah untuk menghasilkan budaya organisasi yang baik karena hal tersebut menjadi pokok utama dalam terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi serta menciptakan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Menurut Van Huong dalam [5] berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah sumber dari semua pembangunan yang menyediakan layanan bagi masyarakat setiap hari yang bertujuan untuk menumbuhkan kualitas sumber daya manusia. Jika sumber daya organisasi tidak didukung maka sumber dayanya tidak akan memberikan hasil kerja terbaik. Perusahaan menggunakan kinerja karyawan sebagai tolok ukur untuk memilih tindakan terbaik agar tetap kompetitif. [6].

Pendahuluan

Perusahaan yang ingin sukses dalam persaingan harus mengandalkan lebih dari sekedar bakat individu tetapi juga perlu memanfaatkan basis pengetahuan dan mendorong kolaborasi yang lebih inovatif untuk membangun keunggulan kompetitif perusahaan [7]. Didalam organisasi, pengetahuan adalah sebuah asset yang berharga untuk dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Pengetahuan yang kita miliki dari luar tentu nya belum cukup untuk menciptakan kinerja yang baik, misalnya dari kolega atau organisasi tempat kita bekerja sangat mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut [8] knowledge sharing adalah ketika dua orang atau lebih berbagi pengetahuan, satu orang menjelaskan apa yang diketahuinya dan yang lain menyerapnya untuk menciptakan pengetahuan baru secara bersama-sama. Berbagi pengetahuan mengharuskan organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru yang digunakan untuk menghasilkan inovasi.

Inovasi serta kreativitas sering kali dilakukan dengan tujuan untuk memastikan kepuasan pelanggan, keduanya merupakan elemen penting yang berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi atau bisnis[9]. Kreativitas didefinisikan kemampuan untuk menggabungkan, menerapkan ide-ide yang sudah ada sebelumnya dengan cara baru untuk menghasilkan ide yang orisinal [10]. Kesuksesan perusahaan diawali dengan kreativitas dalam menciptakan inovasi pengembangan produk, benda ataupun jasa. Persaingan yang ketat dalam perusahaan mendesak organisasi untuk memiliki kreativitas tinggi. Daya kreativitas tersebut dilandasi dengan metode berpikir yang maju serta gagasan-gagasan yang baru[9]. Dengan mengembangkan kreativitas akan menciptakan suatu inovasi[9].

Pada umumnya setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan terhadap pekerjaan dimana ia bekerja. Setiap orang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan banyaknya aspek yang sesuai dalam pekerjaannya [11]. Karena kepuasan kerja memiliki begitu banyak dampak positif terhadap karyawan dan organisasi, penting bagi bisnis dan organisasi untuk membicarakan dan memperhatikannya. Kepuasan kerja di tempat kerja ditandai sebagai hasil dari perlakuan, peralatan, penempatan, dan pengakuan yang menguntungkan [12]. Hal ini meningkatkan kinerja dan menguntungkan kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam bisnis [13].

Research Gap

Pada penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh [14] menunjukkan bahwa variable knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan. Menurut penelitian tambahan oleh [16], kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel berbagi pengetahuan. Menurut penelitian [16], ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja terhadap kinerja karyawan. karyawan, berbagi pengetahuan hanyalah salah satunya. Sehingga apabila knowledge sharing ditingkatkan atau mengalami penurunan tidak akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang membahas tentang pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh [10], menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu kreativitas terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. maka dapat diartikan bahwa kreativitas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan [17] menunjukkan uji hipotesis secara parsial Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan ini mengalami penurunan kreativitas yang terlihat dari cara promosi online yang tidak mempunyai pengembangan. Akhirnya karyawan ini tidak mempunyai semangat kerja dan kurang mempunyai tingkat kreativitas dalam melaksanakan tugasnya.

Pada riset sebelumnya yang dilakukan oleh [19] membuktikan bahwasannya berbagi pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kepuasan kerja guru. Artinya semakin tinggi tingkat berbagi pengetahuan maka akan mengakibatkan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh [20] Pengaruh Knowledge sharing mempunyai pengaruh parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . sebab kegiatan knowledge sharing adalah salah satu kegiatan rutin yang dilakukan oleh karyawan.

Research Gap

Pada penelitian sebelumnya oleh [21] menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dengan tingkat signifikan tinggi terhadap kepuasan kerja. hal ini dapat di interpretasikan bahwa semakin tinggi nilai kreativitas maka akan meningkatkan kepuasan karyawan. penelitian yang dilakukan oleh [22] menunjukkan bahwa kreativitas memiliki tingkat signifikan rendah terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, kreativitas karyawan dalam menghasilkan produk yang unik mempunyai pencapaian nilai yang mengacu pada rasa telah memenuhi nilai-nilai pekerjaannya. Artinya, semakin kreatif seorang karyawan menciptakan suatu layanan, semakin banyak nilai tambah yang akan diberikannya pada kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [24] kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini kepuasan kerja memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh [25] menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Hal ini mungkin terjadi akibat karakteristik pekerjaan yang lebih menekankan pada hasil kerja karyawan dibandingkan kepuasan kerja.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif secara langsung terhadap *Kinerja Karyawan*?
2. Apakah *Creativity Value* berpengaruh positif secara langsung terhadap *Kinerja Karyawan*?
3. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja* ?
4. Apakah *Creativity Value* berpengaruh positif terhadap *Kepuasan Kerja* ?
5. Apakah *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif secara langsung terhadap *Kinerja Karyawan*?
6. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* dengan *Kepuasan Kerja* sebagai *Variabel Intervening*?
7. Apakah *Creativity Value* berpengaruh positif terhadap *Kinerja Karyawan* dengan *Kepuasan Kerja* sebagai *Variabel Mediasi* ?

Research Question



Pertanyaan penelitian

Apakah berpengaruh knowledge sharing dan creativity value terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Bank Syariah KC Sidoarjo?



Tujuan Penelitian

Untuk menguji pengaruh knowledge sharing dan creativity value terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Bank Syariah KC Sidoarjo.



Kategori SDGs

Termasuk dalam SDGs 8, untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua

Literatur Review

Knowledge Sharing

Knowledge sharing dalam konteks ekonomi syariah merujuk pada proses pertukaran informasi, pengetahuan, dan pengalaman antara individu atau entitas yang terlibat dalam kegiatan ekonomi yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Knowledge sharing menjadi sarana untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memahami dan memiliki akses terhadap informasi yang relevan. Menurut Subagyo dalam penelitian [26] menyatakan bahwa berbagi pengetahuan, yang juga dikenal sebagai manajemen pengetahuan, adalah teknik yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, lembaga, atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan ide mereka dengan orang lain. Dalam ekonomi syariah, transparansi dan keterbukaan sangat ditekankan. Menurut Hoof dan Ridder dalam [27] faktor pembentuk knowledge sharing terbagi menjadi 2 faktor, yaitu Knowledge Donating yaitu Pertukaran komunikasi dengan menggunakan modal intelektual sendiri dan knowledge collecting mengacu pada konsultasi dengan rekan kerja untuk mendorong mereka berbagi modal pengetahuan yang mereka miliki. Menurut Marquardt dalam [8] terdapat dua faktor yang terdiri dari lima komponen yang membentuk pengukuran knowledge sharing meliputi :

1. Tranfer pengetahuan yang disengaja, yaitu melibatkan proses sistematis untuk berbagi informasi, keterampilan, dan pengalaman antar anggota tim atau departemen.
2. Transfer pengetahuan yang tidak disengaja, yaitu ketika informasi atau pemahaman dipertukarkan tanpa niat atau rencana khusus.

Creativity Value

Creativity value dalam ekonomi syariah mengacu pada nilai-nilai kreativitas, inovasi, dan keberlanjutan dalam konteks kegiatan ekonomi yang mematuhi prinsip-prinsip syariah Islam. Nilai kreativitas tercermin dalam pengembangan produk dan layanan dengan prinsip syariah, seperti produk keuangan syariah dan investasi berbasis syariah. Dengan memasukkan nilai kreativitas dalam ekonomi syariah, diharapkan dapat tercipta ekosistem ekonomi yang dinamis, inklusif, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Kreativitas tersebut tidak hanya mencakup pengembangan produk dan layanan, tetapi juga cara-cara baru untuk memberdayakan masyarakat, mengatasi tantangan sosial, dan menjawab kebutuhan pasar yang berkembang. Menurut Hendro dalam penelitian [28] mendefinisikan kreativitas sebagai kapasitas untuk mengendalikan, memberdayakan, dan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki baik berupa informasi, pengalaman, atau keterampilan lainnya untuk mengatasi hambatan.

1. keluwesan, sebuah kemampuan dalam menyampaikan ide, dan jawaban atau pertanyaan yang berbeda-beda atau bervariasi.
2. keaslian, dapat dikatakan sebuah kemampuan dalam menyampaikan sebuah ide pengetahuan secara nyata dan diketahui keabsahannya oleh orang banyak.
3. Penguraian, suatu kemampuan memahami situasi atau masalah dengan berbagai pengelompokan sehingga dapat dipisahkan satu persatu membentuk pokok permasalahan.
4. Perumusan kembali, suatu kemahiran dimana seseorang dapat menyusun dan merangka ide-ide yang sudah ada yang telah diuraikan sebelumnya menjadi satu kesatuan yang baru.

Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl dalam penelitian [21] menyatakan bahwa sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan generalisasi sikap mereka berdasarkan berbagai faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, itulah yang menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Pendapat lain menurut Robbins & Coulter (2012:68) dalam [8] kepuasan kerja mengungkapkan sudut pandang yang berbeda, berpendapat bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya. Seseorang yang menunjukkan kepuasan kerja tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan seseorang yang menunjukkan kepuasan kerja rendah mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan.

Menurut Afandi, dalam [32] faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya ;

1. Pekerjaan yaitu tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Upah yaitu kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan.
3. Promosi yaitu kenaikan jabatan dalam organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja atau pencapaian tertentu
4. Pengawas yaitu seseorang yang bertanggung jawab untuk mengawasi, memimpin, dan mengelola kinerja karyawan.
5. rekan kerja yaitu individu yang bekerja sama dalam organisasi dengan saling berinteraksi dan berbagi tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama.

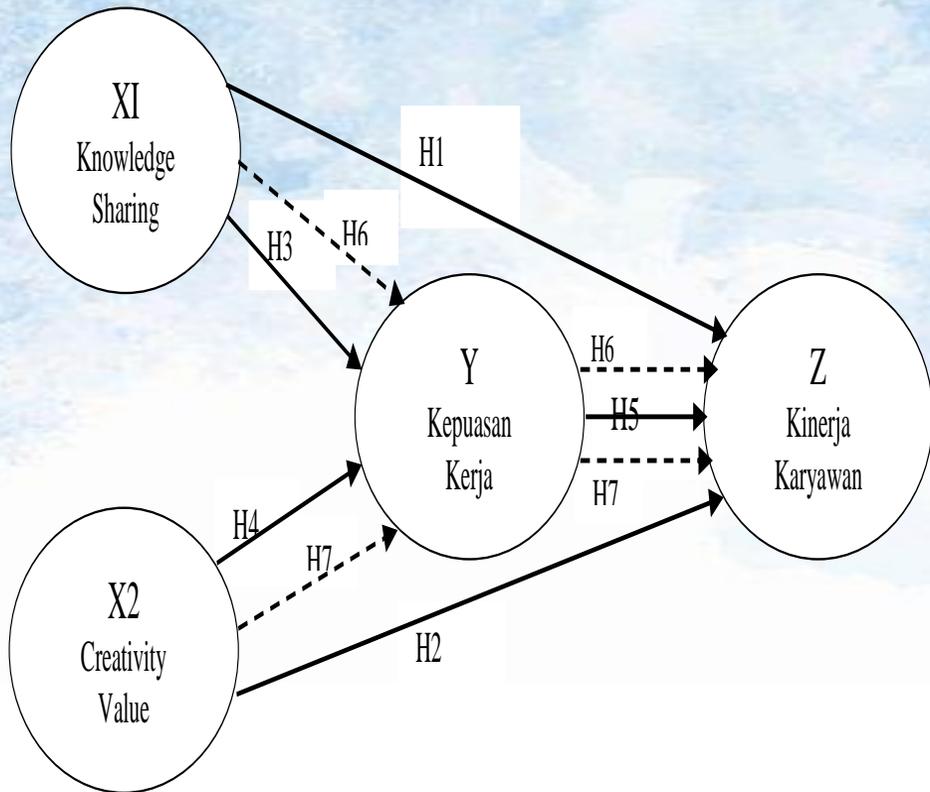
Kinerja Karyawan

Menurut Nisa dalam [33] kinerja karyawan adalah keseluruhan nilai yang diharapkan perusahaan dari beberapa perilaku yang berlainan antara satu individu dengan lainnya. Hal ini juga dapat dipandang sebagai gambaran bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan proses serta metode yang digunakan untuk menciptakan aspirasi dan tujuan perusahaan[33]. Menurut Robbins & Judges dalam [33] kinerja mengacu pada pencapaian dan hasil dari tindakan yang dilakukan pekerja dalam memenuhi peran yang diberikan perusahaan kepada setiap individu. Aspek usaha, loyalitas, potensi kepemimpinan, dan semangat kerja semuanya termasuk dalam kinerja. Karena setiap jenis pekerjaan mempunyai standar pencapaian hasil yang berbeda-beda, maka perlu adanya kriteria yang jelas terhadap berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan pegawai. Prosedur operasi standar yang ditetapkan akan menjadi suatu keharusan ketat yang harus dipatuhi semakin kompleksnya jenis pekerjaan.

Menurut Handoyo dan Setiawan dalam [33] Indikator kinerja karyawan yaitu;

1. kuantitas yaitu, mengukur seberapa banyak pekerjaan atau tugas yang berhasil di selesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.
2. hasil kerja yaitu, menilai hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana tujuan dan standar kualitas tercapai.
3. kualitas hasil kerja yaitu, menekankan pada tingkat keunggulan atau kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, memastikan bahwa standar kualitas yang ditetapkan terpenuhi
4. ketepatan waktu yaitu, mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.
5. kehadiran, yaitu menilai tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja, mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab.
6. kemampuan bekerja sama, yaitu menilai kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

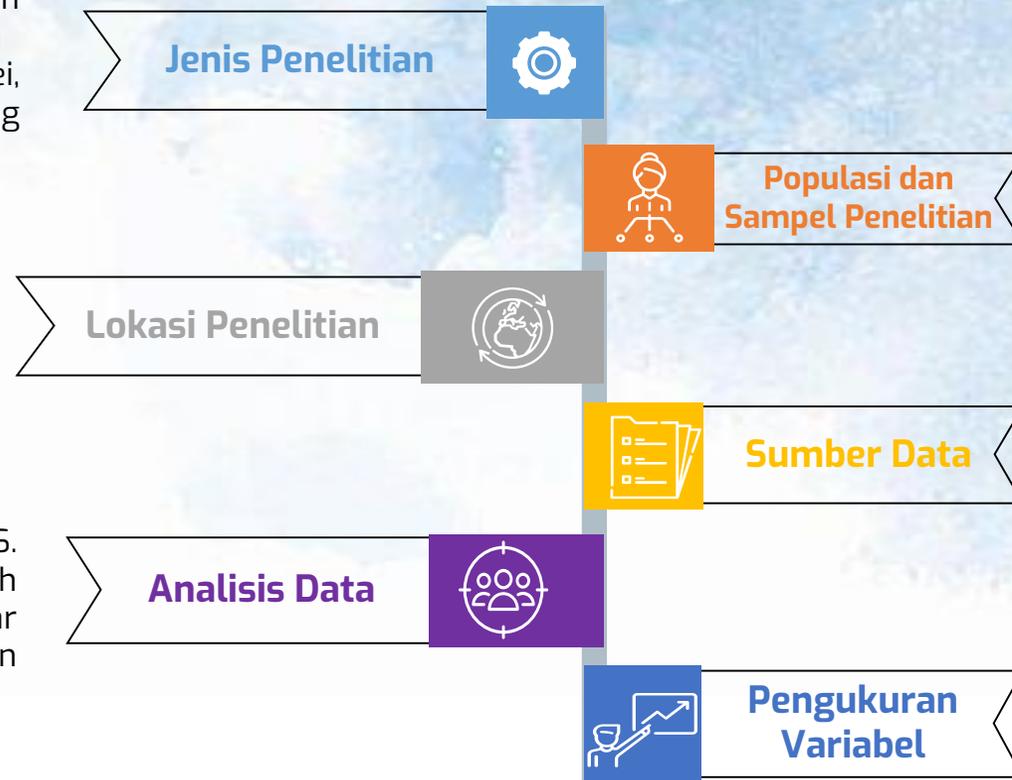
1. H1: Knowledge Sharing berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan
2. H2: creativity value berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan
3. H3: Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja
4. H4: creativity value berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.
5. H5: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan
6. H6: knowledge sharing berpengaruh positif dan negative terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. H7: Creativity value berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Metode Penelitian

Kategori penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berusaha menemukan hubungan antar variabel, seperti penelitian survei, atau membandingkan sampel yang relevan dengan temuan penelitian.

Bank Syariah Indonesia KC Sidoarjo

Pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan program Smart PLS. Tujuan menggunakan PLS adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, mengkonfirmasi teori dan hubungan antara variabel laten.



Populasi dalam penelitian ini adalah 50 pekerja yang bekerja sebagai karyawan Bank Bsi KC Sidoarjo. Sampel adalah bagian dari populasi. Dari total 50 pekerja di Bank Bsi KC Sidoarjo, mulai dari pimpinan hingga bawahan. Teknik pengambilan sampling menggunakan nonprobability sampling yakni sampel jenuh dimana jika jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 orang maka semua populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Hair et al (2017) dalam [43] jumlah minimum sampel yang semestinya dipakai adalah 10 kali dari jumlah seluruh panah variable laten pada model jalur atau 10 kali dari jumlah indikator.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Metode pengumpulan dan pengambilan data penelitian ini melalui penggunaan kuesioner.

Penelitian ini berlangsung selama periode bulan oktober-November 2023. Setiap item kuesioner pada setiap variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert 5 poin, dengan nilai-nilai sebagai berikut:

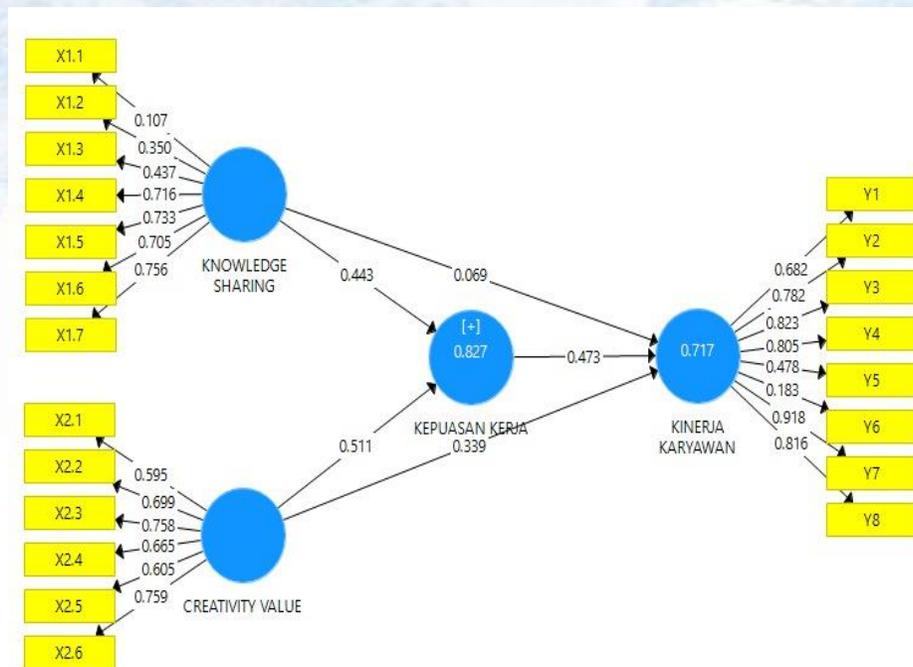
- 1 = Sangat Tidak Setuju,
- 2 = Tidak Setuju,
- 3 = Netral,
- 4 = Setuju, dan
- 5 = Sangat Setuju

Timeline Penelitian

No.	Tahap dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		7	8	9	10	11	12
1.	Persiapan Menyusun Proposal	█	█				
2.	Penyusunan Instrumen Penelitian			█			
3.	Pengumpulan Data			█			
4.	Pengolahan dan Analisis Data				█	█	
6.	Penyusunan Laporan						█
7.	Dan Lain-lain						█

Hasil dan Pembahasan

Partial Least Square (PLS) adalah sebuah teknik yang dipakai untuk memprediksi model dengan banyak factor. Tujuan menggunakan SMART PLS adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, mengkonfirmasi teori, dan hubungan antara variable laten. Metode ini memiliki kelebihan karena tidak perlu membutuhkan data penelitian yang terdistribusi secara normal [43]. Dan kelebihan lainnya dapat digunakan dalam jumlah sampel yang sedikit. SMART PLS dibagi menjadi 2 model yaitu, Outer Model dan Inner model. Outer Model terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas, sedangkan inner model terdiri dari koefisien determinasi dan uji hipotesis. Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural.



Dua jenis model yang dibuat dalam model persamaan struktural (Structural Equation Modeling) adalah model pengukuran (outer model) dan model struktural ((inner model). Setiap bagian varian variabel manifes (indikator) yang dapat diperhitungkan oleh variabel tersembunyi dijelaskan oleh model pengukuran. Dimungkinkan untuk menentukan indikasi mana yang mendominasi munculnya variabel laten melalui model pengukuran. Model struktural yang akan melihat bagaimana masing-masing variabel laten eksogen mempengaruhi variabel laten endogen dijelaskan setelah model pengukuran untuk masing-masing variabel laten dijelaskan. Dalam penelitian ini terdapat 34 variabel manifes dan 4 variabel laten, meliputi 7 variabel knowledge sharing (X1), 6 variabel manifes creativity value (X2), 8 variabel manifes kinerja karyawan (Y), dan 13 variabel manifes kepuasan kerja (Z). Program Smart PLS Versi 4 adalah alat yang digunakan, dan dibuat khusus untuk mengestimasi persamaan struktural berdasarkan varians.

Hasil dan Pembahasan

Table 1. Mean dan Standar Deviasi

Variabel	Item	Mean	Standard Deviation
Knowledge Sharing	1. Ketika belajar sesuatu yang baru karyawan saling menyampaikan hal tersebut kepada rekan-rekannya.	4,72	0,665
	2. Karyawan saling berbagi informasi tentang pekerjaan	4,68	0,466
	3. karyawan aktif menyampaikan pendapat serta saran saat mendiskusikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja yang sesuai dengan prinsip syariah	4,62	0,485
	4. Staf pada bank BSI sering bertukar pengetahuan tentang keterampilan dan informasi kerja.	4,56	0,496
	5. Ketika karyawan membutuhkan pengetahuan tertentu, karyawan saling meminta untuk diajarkan tentang hal tersebut.	4,56	0,496
	6. Ketika seorang rekan ahli dalam bekerja, karyawan saling meminta untuk diajarkan .	4,64	0,48
	7. Berbagi pengetahuan dengan rekan kerja dianggap sebagai sesuatu yang wajar diperusahaan.	4,64	0,48
Creativity Value	1. mudah untuk beradaptasi diri terhadap perubahan dalam bekerja dan menemukan solusi kreatif ketika menghadapi tantangan yang tak terduga.	4,54	0,498
	2. karyawan senang bekerja dalam tim dan bersedia mendengarkan ide-ide orang lain , sehingga dapat mengeksplorasi berbagai pendekatan kreatif.	4,56	0,496
	3. karyawan sering menggabungkan berbagai pengalaman dan pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.	4,64	0,48
	4. karyawan selalu berusaha mencari cara agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan hasil optimal.	4,64	0,48
	5. karyawan memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi hambatan dalam bekerja kemudian menguraikan menjadi solusi yang dapat dipahami atau diatasi.	4,5	0,5185
	6. karyawan dapat menerima masukan dari rekan kerja atau nasabah untuk meningkatkan produk atau layanan perbankan syariah.	4,62	0,485
Kepuasan Kerja	1. pekerjaan memberikan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang.	4,66	0,474
	2. Tanggung jawab dan tugas yang karyawan emban sesuai dengan minat dan kompetensi.	4,66	0,474
	3. karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi dan usaha dalam bekerja.	4,74	0,439
	4. upah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan finansial dan keluarga.	4,6	0,49

Kinerja Karyawan

5. ada peluang untuk mendapatkan kenaikan gaji yang adil berdasarkan kinerja.	4,6	0,49
6. perusahaan memberikan kesempatan promosi yang jelas dan terstruktur.	4,68	0,466
7. pekerjaan yang diberikan memberikan kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan.	4,72	0,449
8. memiliki rencana karier yang jelas di perusahaan dan mendapat dukungan untuk mencapai tujuan tersebut.	4,54	0,498
9. karyawan merasa atasan adil dalam menilai kinerja dan memberikan penghargaan atau sanksi yang sesuai.	4,6	0,49
10. Atasan memberikan bimbingan yang jelas dan arahan dalam menjalankan tugas sehari-hari.	4,68	0,466
11. karyawan merasa memiliki hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja .	4,8	0,4
12. dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan.	4,68	0,466
13. dapat bekerja sama dengan rekan kerja untuk mengatasi tantangan dan masalah yang muncul.	4,62	0,485
1. mampu bekerja sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Bank BSI Sidoarjo.	4,72	0,449
2. menghasilkan kualitas kerja sesuai yang telah ditetapkan oleh Bank BSI Sidoarjo.	4,64	0,48
3. bisa mencapai target yang ditetapkan oleh Bank BSI Sidoarjo.	4,62	0,485
4. mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.	4,68	0,466
5. selalu hadir tepat waktu dalam memulai pekerjaan.	4,68	0,466
6. selalu mengikuti kegiatan bank BSI Sidoarjo sampai akhir	4,68	0,466
7. mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.	4,7	0,458
8. mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan bersama-sama dengan rekan kerja yang lain.	4,5	0,5

Hasil dan Pembahasan

Dalam kondisi ini nilai mean dapat diandalkan dan akurat karena nilai standar deviasi untuk setiap item pada ketiga variabel pada tabel di atas lebih rendah dari nilai mean, yang menunjukkan fluktuasi data yang kecil dalam penelitian ini. Pada variable knowledge sharing item 1 menunjukkan nilai mean **4,72** dan paling tinggi, yang artinya bahwa karyawan pada bank bsi kcp sidoarjo sudah menunjukkan sikap kolaboratif dan semangat untuk saling berbagi informasi serta meningkatkan pengetahuan bersama. Namun, permintaan untuk diajarkan kepada rekan-rekan menunjukkan angka mean yang rendah pada item 4 dan 5 kemudian pada variabel creativity value pada item 3 dan 4 memiliki nilai mean paling tinggi yaitu 4,64 artinya karyawan sudah mencerminkan komitmen dan efisiensi tinggi dalam menjalankan tugas mereka dengan baik dan efektif. Namun masih ada beberapa karyawan yang merasa sulit untuk mengidentifikasi hambatan dalam pekerjaan dan menguraikan menjadi solusi yang dapat diatasi. hal ini terbukti dari item 5 yang memiliki nilai mean terendah.

Pada variabel kepuasan kerja item 11 memiliki nilai mean paling tinggi yaitu 4,8 . hal ini menunjukkan adanya kolaborasi komunikasi yang efektif, serta saling mendukung diantara anggota tim. Hubungan kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan produktivitas yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Namun masih ada beberapa karyawan merasa kurang memiliki rencana karir yang jelas dan mendapat dukungan yang cukup untuk mencapai hal tersebut. Hal ini terbukti dari item 8 yang memiliki nilai mean rendah. Pada variabel kinerja karyawan item 1 memiliki nilai mean paling tinggi yaitu 4,72. Hal ini menandakan bahwa tingkat keterampilan dan kesesuaian karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Karyawan yang mampu memenuhi spesifikasi pekerjaan dapat memberikan kontribusi yang signifikan untuk pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan efisiensi operasional. Namun masih ada beberapa karyawan yang mengalami kendala dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan secara bersama-sama. Hal ini terbukti dari item 8 yang memiliki nilai mean terendah.

Analisis Outer Model

Convergent Validity

Jika nilai korelasi suatu indikator memiliki nilai loading lebih besar dari 0,60 , hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *Convergent Validity* [45]. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan menghasilkan beberapa item kuesioner yang gugur karena tidak memenuhi batas standar faktor loading. Pada Konstruk X1 dari 7 item tersisa 4 item. Kemudian pada konstruk X2 dari 6 item tersisa 4 item dan Konstruk Z gugur 1 item dari 13 item. Sedangkan konstruk Y dari 8 item tersisa 6 item.

Variabel	Knowledge Sharing	Creativity Value	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.4	0,758			
X1.5	0,707			
X1.6	0,750			
X1.7	0,797			
X2.2		0,787		
X2.3		0,771		
X2.4		0,699		
X2.6		0,773		
Y1				0,685
Y2				0,786
Y3				0,833
Y4				0,807
Y7				0,919
Y8				0,820
Z1			0,620	
Z10			0,838	
Z11			0,699	
Z12			0,815	
Z13			0,839	
Z3			0,677	
Z4			0,714	
Z5			0,654	
Z6			0,651	
Z7			0,693	
Z8			0,697	
Z9			0,773	

dapat dilihat bahwa setiap indikator pada variabel diatas memiliki nilai loading faktor > 0.60 sehingga dapat dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat nilai korelasi [44]. Selain nilai outer loading, uji validitas sebuah indikator juga dapat dilihat dari nilai konvergen validitas (Average Variance Extracted) Nilai konvergen validitas akan disajikan dalam Tabel 3.

Analisis Outer Model

Discriminate Validity

Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) diperiksa sebagai uji validitas terakhir. Untuk lulus uji validitas diskriminan, rasio HTMT yang dibutuhkan harus lebih kecil dari 1.

<i>variabel</i>	<i>Creativity Value</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>	<i>Knowledge Sharing</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Creativity Value	0,758				0,527
Kepuasan Kerja	0,866	0,726			0,658
Kinerja Karyawan	0,741	0,838	0,811		0,568
Knowledge Sharing	0,788	0,837	0,742	0,754	0,575

Sumber : olahdata SmartPLS 3.0

Karena nilai heterotrait-monotrait ratio tidak ada yang lebih besar dari 1, maka model penelitian yang terdiri dari keempat variabel tersebut dapat dianggap memenuhi. Evaluasi validitas diskriminan merupakan penilaian kedua dari outer model. Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE menunjukkan nilai diatas 0.5 sehingga nilai AVE tersebut menunjukkan konvergen validitas yang baik. Nilai AVE yang lebih besar dari 0.5 menunjukkan bahwa secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengahnya (50%) varians setiap indikatornya.

Analisis Outer Model

Cronbach Alpha and Composite Reliability

Dalam penelitian ini, nilai Cronbach Alpha dan Composite Reability diperiksa sebagai bagian dari uji reliabilitas. Jika peringkat Cronbach's Alpha dan Composite Reability alat penelitian lebih besar dari 0,70, alat tersebut dianggap dapat dipercaya dan diandalkan.

<i>variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
Knowledge Sharing	0,753	0,758	0,844
Creativity Value	0,917	0,928	0,930
Kepuasan Kerja	0,894	0,902	0,920
Kinerja Karyawan	0,745	0,745	0,840

Sumber : Olahdata SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan hasil bahwa semua variabel telah memiliki nilai diatas 0.7 dan dianggap telah memenuhi syarat realibilitas konsistensi internal.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan. Inner model menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

Path Coefficient

Koefisien jalur (path coefficients) merupakan nilai yang diperlukan untuk menunjukkan sudut pandang hubungan pada variabel, terlepas dari apakah hipotesis tersebut bergerak ke arah yang positif atau negatif. Koefisien jalur biasanya berkisar dari -1 hingga +1, dengan nilai antara 0 dan +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat dan 0 hingga -1 menandakan hubungan negative.

	<i>Path coefficients</i>
Knowledge Sharing -> Kinerja Karyawan	0,129
Creativity Value -> Kinerja Karyawan	0,027
Knowledge Sharing -> Kepuasan Kerja	0,408
Creativity Value -> Kepuasan Kerja	0,545
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,706

Sumber : Olahdata SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel. 5 di atas, terdapat hubungan positif antar variabel, dengan nilai lebih dari 0 , artinya jika setiap variable independent naik satu satuan, maka variable dependen yang dipengaruhi juga akan naik satu satuan.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Path Determination (R²)

Koefisien determinasi (R²) menjelaskan, sebagian atau bersamaan, perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai antara 0 dan 1 adalah rentang koefisien determinasi ($0 < R^2 < 1$). Selain itu, nilai R Square 0,75 dinyatakan dalam kelompok kuat, nilai R Square 0,5 dinyatakan dalam kategori sedang, dan nilai R Square 0,25 dinyatakan dalam kategori lemah, menurut Hair et al. (2011). Hasil Uji R-square dapat dilihat pada Tabel 6.

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,814	0,806
Kinerja Karyawan	0,707	0,688

Sumber : Olahdata SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R square) variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,814, artinya variable knowledge sharing , creativity value dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 81,4% dan 1,86% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar hipotesis yang ditetapkan. Sedangkan untuk nilai R square dari kinerja karyawan adalah sebesar 0. 707, artinya variable knowledge sharing , creativity value dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 70,7%, dan 29,3% dijelaskan oleh variable lain diluar variable yang telah dihipotesiskan.

Analisis Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel pada akhirnya memiliki hubungan atau pengaruh secara statistik, seperti yang di hipotesiskan sebelumnya, atau mungkin juga menentang hipotesis tersebut.

Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

Analisis Pengujian Hipotesis dilakukan dengan bootstrapping pada software SmartPLS 4.0. Hasilnya dievaluasi dengan melihat apakah path coefficient dengan t-statistic >1.96 dan p-value < 0.05 Jika hasilnya positif, maka hipotesis dianggap valid. Ini berdampak positif dan signifikan pada variabel endogen dan eksogen.

Pengaruh	original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil	Hipotesis
Knowledge Sharing -> Kinerja Karyawan (H1)	0,417	0,430	0,130	3,195	0,001	berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Creativity Value -> Kinerja Karyawan (H2)	0,412	0,405	0,132	3,124	0,002	berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Knowledge Sharing -> Kepuasan Kerja (H3)	0,408	0,406	0,109	3,734	0,000	berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Creativity Value -> Kepuasan Kerja (H4)	0,545	0,550	0,110	4,970	0,000	berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan (H5)	0,706	0,690	0,251	2,813	0,005	berpengaruh positif dan signifikan	Diterima

Sumber : Olahdata SmartPLS 3.0

Analisis Pengujian Hipotesis

- **H1 : pengaruh knowledge sharing (X1) terhadap kinerja karyawan(Y)**

Berdasarkan table 5 diatas, dapat dilihat bahwa variable knowledge sharing (X1) terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,417 dengan nilai T statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 3,195 dan nilai untuk Pvalue < 0.5 yaitu sebesar 0,001. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H1 dapat dinyatakan diterima

- **H2 : pengaruh creativity value (X2) terhadap kinerja karyawan(Y)**

Pada variable creativity value (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,412 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T- tabel (1.96) yaitu 3,124 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,002. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa creativity value berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H2 diterima.

- **H3 : pengaruh knowledge sharing (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)**

Variable knowledge sharing (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,408 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 3,734 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menyatakan bahwa variabel knowledge sharing terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh paling kuat karena nilai P-Value 0,00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H3 diterima.

- **H4 : pengaruh creativity value (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)**

Variable creativity value (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,545 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 4,970 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menyatakan bahwa variabel creativity value terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh paling kuat karena nilai P-Value 0,00. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa creativity value berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H4 diterima.

- **H5 : pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Variable kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,706 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 2,813 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,005. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H5 diterima.

Analisis Pengujian Hipotesis

Path Coefficients (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengaruh	original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil	Hipotesis
Knowledge Sharing -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan (H6)	0,288	0,277	0,123	2,343	0,020	berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Creativity Value -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan (H7)	0,385	0,378	0,159	2,423	0,016	berpengaruh positif dan signifikan	Diterima

Sumber : Olahdata SmartPLS 3.0

- **H6 : pengaruh knowledge sharing (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasa kerja (Z)**

Variable knowledge sharing (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasa kerja (Z) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,288 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 2,343 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,020. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H6 diterima.

- **H7 : pengaruh creativity value (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasa kerja (Z)**

Variable creativity value (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) menghasilkan nilai koefisien parameter sebesar 0,385 dengan nilai T-statistik lebih besar dari nilai T-tabel (1.96) yaitu 2,423 dan nilai untuk P value < 0.5 yaitu sebesar 0,016. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa creativity value berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis H7 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Knowledge Sharing (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis satu diatas, bahwa variabel knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika penerapan knowledge sharing yang dilakukan buruk maka kinerja dari karyawan juga akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika penerapan knowledge sharing baik maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Penerapan knowledge sharing pada bank BSI KCP Sidoarjo berdasarkan rata-rata skor menunjukkan bahwa knowledge sharing berada pada kategori baik. Knowledge sharing yang sudah digambarkan dengan baik di bank BSI KCP Sidoarjo antara lain pada saat peneliti hendak membagikan kuesioner terlihat karyawan sedang melakukan Briefing saat pagi hari guna untuk menyampaikan informasi terkini, tujuan hari ini dan fokus kerja kepada karyawan. Tidak hanya itu karyawan Bank BSI KCP Sidoarjo juga melakukan knowledge sharing saat melakukan rapat terkait sharing session product knowledge, aplikasi produk/fitur terbaru dan ketentuan baru pada kantor BSI KCP Sidoarjo. Dengan adanya knowledge sharing maka karyawan dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang tugas dan tantangan, mengoptimalkan proses kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang saling kolaboratif. Hal tersebut dapat menyebabkan peningkatan produktivitas dan kualitas layanan dalam konteks perbankan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [26] dan [14]. Studi yang dilakukan di lokasi berbeda dengan menggunakan variabel yang sama menemukan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh knowledge sharing. Karyawan dalam organisasi harus memiliki pola pikir yang mendorong knowledge sharing sebagai upaya untuk menghasilkan konsep-konsep baru, meningkatkan output, dan mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Sikap pekerja memainkan peran penting dalam seberapa baik penerapan knowledge sharing. Organisasi harus mengambil tindakan untuk memastikan bahwa pekerja bersedia dan konsisten untuk melakukan knowledge sharing; Kesadaran karyawan tidak bisa terjadi dengan sendirinya. Kegiatan knowledge sharing akan meningkat dengan kesadaran dan niat karyawan untuk berbagi pengetahuan.

Pembahasan

2. Pengaruh Creativity Value (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis dua diatas, bahwa variabel creativity value berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kreativitas dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, artinya apabila kreativitas ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk bekerja secara kreatif, sudah berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban sangat setuju/setuju responden terhadap topik terkait creativity value terhadap kinerja bahwa karyawan sering menggabungkan berbagai pengalaman dan pengetahuan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dan selalu berusaha mencari cara agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan hasil optimal ini artinya karyawan sudah mencerminkan komitmen dan efisiensi tinggi dalam menjalankan tugas mereka dengan baik dan efektif. Tidak hanya itu penerapan creativity value yang sudah berjalan pada bank BSI KCP Sidoarjo antara lain; melakukan pendekatan berbasis inovasi untuk meningkatkan layanan dan efisiensi termasuk pengembangan produk , menciptakan fitur baru yang memudahkan transaksi dan mengembangkan strategi pemasaran yang kreatif untuk menarik nasabah baru.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian [28] dan [22] yang menyatakan bahwa creativity value berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Creativity value ini yang mendukung ruang untuk kolaborasi yang dapat memperkuat budaya kreatif di tempat bekerja. Penyempurnaan kreativitas seperti pribadi yang kreatif, memberi dorongan, bahkan meningkatkan keahlian dan kemampuan akan memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. dengan mendorong kreativitas bank BSI KCP Sidoarjo dapat memberikan nilai tambah kepada pelanggan dan meningkatkan daya saing di industry perbankan. Jika dalam suatu perusahaan seorang pemimpin atau rekan kerja selalu memberikan semangat atau dorongan kepada rekan kerja dalam bentuk apapun, bisa dikatakan kreativitas seseorang akan meningkat dan diwujudkan dalam suatu pekerjaan .

3. Pengaruh Knowledge Sharing (X1) Terhadap Kepuasan Karyawan (Z)

Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis tiga pada bab sebelumnya, variabel Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban sangat setuju/setuju responden terhadap topik terkait knowledge sharing terhadap kepuasan, bahwa karyawan pada bank bsi kcp sidoarjo sudah menunjukkan sikap kolaboratif dan semangat untuk saling berbagi informasi serta meningkatkan pengetahuan bersama. Karyawan pada Bank BSI Syariah KCP Sidoarjo sudah melaksanakan perannya dengan baik pada saat bekerja, seperti pertemuan rutin / pada saat melakukan kegiatan rapat dapat menjadi platform untuk berbagi pengalaman dan pembahasan terkait tugas-tugas tertentu. Karyawan pada Bank BSI KCP Sidoarjo juga berkontribusi dengan membuat dokumentasi pengetahuan seperti panduan atau dokumentasi referensi yang dapat diakses oleh anggota tim lainnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh [20] dan [8] yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan teori Luthans [46] yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah rekan kerja, dimana jika karyawan mempunyai rekan kerja yang baik maka karyawan akan dengan mudah berbagi pengalamannya atau pengetahuan tanpa merasa canggung. Dengan melakukan knowledge sharing maka karyawan akan mendapatkan kenyamanan ditempat kerja. Menciptakan lingkungan dimana informasi dapat diakses dengan lebih mudah, memungkinkan karyawan untuk berkembang dan memberi rasa dukungan dari rekan kerja yang semuanya berperan dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

Pembahasan

4. Pengaruh Creativity Value (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis empat pada bab sebelumnya, variabel creativity value berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa creativity value yang positif untuk karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka kepada perusahaan. Pada penelitian ini ukuran item tertinggi terlihat pada pemahaman karyawan Bank BSI Sidoarjo yang sudah mencerminkan komitmen dan efisiensi tinggi dalam menjalankan tugas mereka dengan baik dan efektif. Pemimpin Bank BSI KCP Sidoarjo juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam sesi brainstorming terstruktur dimana karyawan dapat dengan bebas mengungkapkan ide-ide baru terkait produk, layanan dan proses perbankan. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian [22] dan [47]. Kreativitas memungkinkan karyawan untuk mengembangkan ide-ide baru, solusi inovatif dan pendekatan kreatif dalam memberikan layanan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan tetapi juga menciptakan pengalaman yang lebih positif bagi pelanggan atau rekan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan secara keseluruhan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis lima diatas, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini ukuran item tertinggi terlihat pada topik terkait kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan adanya kolaborasi komunikasi yang efektif, serta saling mendukung diantara anggota tim. Hubungan kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan produktivitas yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin puas karyawan pada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yang baik juga pada kinerja karyawan. Karyawan pada bank BSI KCP Sidoarjo merasa puas jika pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan dihargai atas kontribusi usaha dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari [23] dan [48]. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. Pentingnya peran pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai [31]. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih efektif dan memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap tujuan organisasi.

Pembahasan

6. Pengaruh Knowledge Sharing (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening.

Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis enam di atas, bahwa variabel knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bank BSI KCP Sidoarjo. Hal ini berarti semakin banyak karyawan yang berbagi pengetahuan tentang pekerjaan, maka akan meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga nantinya karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian [41]. Proses knowledge sharing yang terbuka dan saling mendukung dapat membangun kepercayaan di antara karyawan. Kepercayaan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan kepuasan karyawan berperan sebagai variabel intervening hal ini dapat mengindikasikan bahwa meningkatnya knowledge sharing dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Dengan membangun budaya berbagi pengetahuan, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan prestasi karyawan yang memberikan kontribusi positif pada keseluruhan kinerja perusahaan.

7. Pengaruh Creativity Value (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening.

Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis tujuh di atas, bahwa variabel creativity value berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bank BSI KCP Sidoarjo. Penerapan creativity value pada karyawan bank BSI KCP Sidoarjo sudah dilakukan dengan baik. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian [21] dan [29]. Kreativitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menciptakan produk kreatif memiliki nilai yang dapat diukur. Nilai tersebut merupakan persepsi karyawan terhadap pemenuhan nilai kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kreativitas karyawan dalam menciptakan pelayanan atau produk, semakin tinggi pula nilai yang diberikan terhadap kepuasan kerja mereka [22]. Proses kreativitas ini dianggap sangat diperlukan untuk menciptakan sesuatu yang dapat mendukung kinerja karyawan. Proses kreativitas melibatkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan dengan cara yang inovatif dan kreatif. Integrasi nilai kreativitas dan kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut ini disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian: (1) knowledge sharing, creativity value dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan ; (2) Melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, knowledge sharing dan creativity value memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan . Maka dengan temuan penelitian menggunakan model persamaan struktural (SEM) maka knowledge sharing , creativity value, dan kepuasan kerja secara langsung memiliki dampak positif yang kuat pada kinerja karyawan. Selanjutnya, knowledge sharing dan creativity value secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BSI KCP Sidoarjo melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. Name *et al.*, “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title,” *Pap. Knowl. . Towar. a Media Hist. Doc.*, vol. 3, no. 2, p. 6, 2021.
- [2] N. W. Sayekti, A. T. Mauleny, A. S. Alhusain, and Lisnawati, “Merger Bank Syariah Badan Usaha Milik Negara: Quo Vadis?,” *Kajian*, vol. 25, no. 3, pp. 231–250, 2020.
- [3] P. Musyarakah, T. Aset, B. Umum, and S. Di, “No Title,” 2022.
- [4] D. A. Agustina, A. E. Dimawan, M. F. Ridho, and ..., “Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah,” *J. Educ. ...*, vol. 9, no. 3, pp. 98–101, 2021, [Online]. Available: <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/2665%0Ahttps://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/download/2665/1797>
- [5] M. N. H. Ryandono, K. A. Kusuma, and A. Prasetyo, “The Foundation of a Fair Mudarabah Profit Sharing Ratio: A Case Study of Islamic Banks in Indonesia,” *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, vol. 8, no. 4, pp. 0329–0337, 2021, doi: 10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0329.
- [6] A. Herry and V. Drifanda, “Peran Sumber Daya Manusia Bagi Pertumbuhan Daerah,” *Semin. Nas. Keindonesiaan ...*, vol. x, no. x, pp. 848–858, 2021, [Online]. Available: <http://conference.upgris.ac.id/index.php/snk/article/view/2791>
- [7] S. Nur Muthia Naseh, R. Frendika, and A. Roosallyn Assyofa, “Pengaruh Knowledge Sharing dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Eleska Iatki Kota Bandung,” *Bandung Conf. Ser. Bus. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 115–124, 2023, doi: 10.29313/bcsbm.v3i1.5873.
- [8] R. Fox, “Information economy,” *Digit. Libr. Perspect.*, vol. 34, no. 2, pp. 78–83, 2018, doi: 10.1108/DLP-10-2017-0040.
- [9] T. Simanjuntan and V. S. S. Sitio, “Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor,” *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.

DAFTAR PUSTAKA

- [10] V. Nurhaliza and R. Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM, “Culture of Innovation and Creativity Value in Improving Employee Performance Through Employee Satisfaction PT. ACT INDONESIA,” *Acad. Open*, vol. 7, pp. 1–14, 2022, doi: 10.21070/acopen.7.2022.3478.
- [11] J. Dama and I. W. J. Ogi, “Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 1, pp. 41–50, 2018.
- [12] Y. D. Sagita and A. Setiorini, “Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mnc Animasi,” *J. Ekon. dan Ind.*, vol. 23, no. 2, pp. 417–425, 2022, doi: 10.35137/jei.v23i2.729.
- [13] R. R. Hanawidjaya, S. Sindrawati, N. Sumiati, and R. A. Barokah, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang,” *J. Econ.*, vol. 1, no. 2, pp. 203–218, 2022, doi: 10.55681/economina.v1i2.51.
- [14] M. F. Aditia and K. Sudiana, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Cilimus,” *e-Proceeding Manag.*, vol. 10, no. 2, p. 738, 2023.
- [15] K. Khaerana and B. Mangiwa, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero),” *J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 7, no. 2, p. 63, 2021, doi: 10.35906/jurman.v7i2.919.
- [16] K. Pada, P. T. Umc, and C. Bojonegoro, “Pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja karyawan pada pt. umc cabang bojonegoro,” vol. 5, pp. 1–5, 2017.
- [17] Y. Anggreyana, “Pengaruh Information Sharing, Knowledge Sharing dan Relationship Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri Kota Tarakan,” *J. Ilm. Univ. Borneo Tarakan*, vol. 2, no. 1, 2018.

DAFTAR PUSTAKA

- [18] C. Author, “Management Studies and Entrepreneurship Journal,” vol. 3, no. June, pp. 1314–1321, 2022.
- [19] K. Apryani and M. Siagian, “SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Kreativitas Kerja , Pengalaman Kerja , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika,” vol. 6, no. 1, pp. 931–942, 2023, doi: 10.37531/sejaman.v6i1.3813.
- [20] P. Berbagi, P. Dan, and K. Cakung, “Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis,” vol. 1, no. 4, pp. 864–872, 2023.
- [21] D. F. Restyorini, “PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT . SEMEN INDONESIA (PERSERO) TBK Knowledge management yang diterapkan di PT . Semen Indonesia dinilai mampu memenuhi kepuasan karyawan . Hal ini tentunya diikuti dengan beberapa aspek,” pp. 1–12.
- [22] T. P. Astuti, R. Sitawati, and Tukijan, “Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang),” *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, no. 47, pp. 53–64, 2019.
- [23] N. R. Adhika, “Pengaruh Kreativitas terhadap hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi di Kecamatan Denpasar Utara,” vol. 4, no. 2, pp. 101–110, 2022.
- [24] M. Sembiring and H. Tanjung, “Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” vol. 4, pp. 131–144, 2021.
- [25] M. K. Kerja, “Jurnal Ekobistek,” vol. 11, pp. 448–453, 2022, doi: 10.35134/ekobistek.v11i4.446.
- [26] E. Fauziek, “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI,” vol. III, no. 3, pp. 680–687, 2021.
- [27] J. Cover, “Table Of Content Article information,” vol. 24, pp. 1–19, 2023, doi: 10.21070/ijins.v25i.989.

DAFTAR PUSTAKA

- [28] E. R. Wulandari, S. Sumartik, and V. Firdaus, “The Influence of Talent Management, Knowledge Management, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Jasamarga Pandaan Tol,” *Daengku J. Humanit. Soc. Sci. Innov.*, vol. 3, no. 4, pp. 629–639, 2023, doi: 10.35877/454ri.daengku1859.
- [29] E. Erwina and M. Mira, “Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo,” *JEMMA | J. Econ. Manag. Account.*, vol. 2, no. 2, p. 75, 2019, doi: 10.35914/jemma.v2i2.251.
- [30] F. Danuputra *et al.*, “PENGARUH DIMENSI KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN NON DOSEN UNIVERSITAS TELKOM) THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE SHARING ’ S DIMENSION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON TELKOM UNIVERSITY NON-LECTURER EMPLOYEES) Abstrak Sumber,” vol. 6, no. 2, pp. 2404–2409, 2019.
- [31] S. Sumartik, M. Yani, G. R. Hanum, D. A. Putri, and N. L. Maulidiyah, “Explanatory Research Knowledge Sharing and Knowledge heterogeneity on Higher Education Business performance through Learning Value Sharing,” *Acad. Open*, vol. 8, no. 2, pp. 1–11, 2023, doi: 10.21070/acopen.8.2023.7218.
- [32] Y. C. Rompas *et al.*, “Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan,” pp. 163–167.
- [33] S. Supriyanto, “Pengaruh Emotional Intelligence dan Kreativitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Pegawai Generasi Y di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora,” *Innov. Theory Pract. Manag. J.*, vol. 2, no. 1, pp. 87–104, 2023, doi: 10.56444/jitpm.v2i1.380.
- [34] “No Title,” 2020.
- [35] L. B. Penelitian, P. Indonesia, and D. J. Barat, “BAB I”.
- [36] R. A. Wahyuni, “Perceived Organizational Support dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 4, pp. 905–913, 2019.

DAFTAR PUSTAKA

- [37] I. K. Indrajita and I. G. A. Mahayasa, “Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Tohpati Grafika Utama Denpasar,” vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2021.
- [38] P. Gaji, B. Pengetahuan, and D. A. N. B. Organisasional, “TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASIONAL PERSPEKTIF ISLAM (OCBIP) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA PT . DIANSURYA GLOBAL) Jurnal Publikasi Ditulis oleh : Nama Nomor Mahasiswa Jurusan Bidang Konsentrasi : Fikri A,” no. x, 2019.
- [39] “No Title,” 2021.
- [40] M. Sukmajati, “Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kepuasan karir dan kinerja karyawan dengan kreativitas karyawan sebagai variabel intervening,” vol. 17, no. 2, pp. 39–48, 2020.
- [41] P. T. Post and W. A. Areros, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor,” vol. 2, no. 2, pp. 119–123, 2021.
- [42] A. Hamid, F. Teknik, U. Batam, F. Ekonomi, and U. P. Batam, “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” vol. 4, no. 2, pp. 326–335, 2019.
- [43] P. Pt, G. Multi, and M. Blora, “No Title,” pp. 1–19.
- [44] M. Yuniarti, M. Mursidi, and R. S. Arifiani, “The Effect of Work Motivation and Knowledge Sharing on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable,” *Jamanika (Jurnal Manaj. Bisnis dan Kewirausahaan)*, vol. 3, no. 02, pp. 98–110, 2023, doi: 10.22219/jamanika.v3i02.27364.
- [45] A. Rahman and N. Hasan, “Pemodelan Pengaruh Proses KM dan HRM terhadap Organisasi Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan,” no. 7, 2017, doi: 10.5539/ijbm.v12n7p35.

DAFTAR PUSTAKA

- [46] M. A. TRIANDEWO and Y. YUSTINE, “Pengaruh Kualitas Layanan, Citra Perusahaan Dan Kepercayaan Pada Loyalitas Konsumen,” *J. Bisnis dan Akunt.*, vol. 22, no. 1, pp. 13–24, 2020, doi: 10.34208/jba.v22i1.743.
- [47] K. C. Aulia and R. Abadiyah, “Antecedents of Sharia Engagement at Bank BTN Syariah Surabaya : The Mediating Role of Organizational Commitment [Ateseden Sharia Engagement pada Bank BTN Syariah Surabaya : Peran Mediasi Komitmen Organisasi],” pp. 1–18, 2022.
- [48] S. J. Hernita, W. Sidik, and V. F. Sanjaya, “Pengaruh E-Service dan Kualitas Sistem terhadap Kepuasan Pengguna Sistem E-Learning dengan Moderasi Perceived Value,” *Target J. Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 257–264, 2020, doi: 10.30812/target.v2i2.1001.
- [49] Ardiansyah, “BAB_IV bukan dapus,” pp. 50–89, 2017.
- [50] R. Hidayat, “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Blue Bird Pekanbaru,” *Jakultas Psikol. Univ. Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*, pp. 10–26, 2019.
- [51] J. C. Kurniawan, Y. Arianto, B. Nugroho, U. Katolik, I. Atma, and J. Jakarta, “PENGARUH EMPLOYEE CREATIVITY TERHADAP JOB PERFORMANCE YANG DIMEDIASI OLEH JOB SATISFACTION,” vol. 18, no. 1, pp. 53–64, 2021, doi: 10.25170/jm.v18i1.2266.
- [52] D. A. Ditya and K. A. Kusuma, “Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wangsa Manunggal Jaya Perkasa,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 1–7, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i2.17.
- [53] R. Damayanti, A. Hanafi, and A. Cahyadi, “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3,” *l Ilm. Manaj. Bisnis Dan Terap. Tahun*, no. 2, pp. 75–86, 2018.

