

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KREATIVITAS SEBAGAI PEMEDIASI PADA
AGENSI KREATIF KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana

Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun Oleh:

Yoel Laras Dwiyanto

NPM: 160322898

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2021



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 295/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 5 Maret 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. Drs. D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |
| 3. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Yoel Laras Dwiyanto

NPM 160322898

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Yoel Laras Dwiyanto telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

PERNYATAAN

**Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan
bahwa skripsi dengan judul:**

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KREATIVITAS SEBAGAI PEMEDIASI PADA
AGENSI KREATIF KOTA SEMARANG**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik secara langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan maupun ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, Februari 2021

Yang menyatakan,

Yoel Laras Dwiyanto

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan berkat, penyertaan dan kasih karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kreativitas sebagai Pemediasi pada Agensi Kreatif Kota Semarang”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program sarjana (S-1) Fakultas Bisnis dan Ekonomika pada Program Studi Manajemen di Universitas Atma Jaya.

Penulis menyadari bahwa dalam proses terlaksanakannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, doa, dan saran dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini, terkhusus kepada:

1. Drs. Budi Suprpto, M.B.A., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
2. Debora Wintriarsi H., S.E., M.M., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, nasihat, dan arahan selama penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini.
3. Dr. J. Ellyawati, MM. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasihat selama masa studi penulis.

4. Seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah mencurahkan ilmu dan nasihat selama masa perkuliahan, serta para staf yang telah membantu selama masa studi.
5. Kepada narasumber penelitian, yaitu 5 agensi kreatif di Kota Semarang (IS Creative, Rect Media, Sooca Design, Saturative.id, dan Sure Picture) yang telah bersedia untuk membantu kelancaran proses penelitian saya.
6. Bapak dan Ibu yang selalu menjaga, mendoakan, dan mendukung untuk selalu bekerja keras, mandiri, sabar dan berbuat baik sepanjang hidup penulis.
7. Ivan Krisna Priantaka selaku teman yang selalu membantu, memotivasi dan menjadi mentor penulis dalam suka dan duka selama masa studi di TK hingga perkuliahan
8. Felix Danar Praditya Phidal selaku teman yang memberi semangat, motivasi dan teman dalam penulisan skripsi penulis.
9. Christian Immanuel Mardi Putra selaku teman selaku pemilik *basecamp* selama mengerjakan skripsi Bersama di Jogja.
10. Teman-teman *nocturnal* (Leonardus Rama, Elvia Sintania, Henriko Jesey, Fransiska Laksmi, Vista Maharani, Andro Wijaya, Claudia Wijaya, Rama Veda, Ferdinanadus) yang selalu setia dari awal semester bersama.
11. Teman-teman perjuangan yang dari awal semester juga membantu Dita Enjelina, Brenda Diah, Agnes Kristinawati, Kristinawati, Mangapul Pakpahan.

12. Keluarga besar PSM Atma Jogja yang telah menjadi keluarga ke-2 selama saya berada di Jogja dan telah menjadi tempat berproses selama ini.
13. Keluarga Andeska *Voice* yang selalu bersinar dan semangat.
14. Teman-teman KKN 76, khususnya teman satu paroki Tri Haryono Ptria Mangambe dan Sisilia Dian Arista serta teman-teman dari region timur yang telah mau menjadi bagian keluarga dan proses dalam kehidupan penulis.
15. Kepada Yoel Laras Dwiyanto selaku penulis penelitian ini yang telah menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin walau di tengah hambatan dan rintangan yang dihadapi. Tetap semangat dalam menjalani hari-hari kedepan!

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak terlepas dari adanya kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan agar karya ini dapat menjadi lebih baik lagi. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, ... Februari 2021

Penulis,

Yoel Laras Dwiyanto

MOTTO

“Love What You Do,

Do What You Love”

“YEREMIA 29:11

Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada pada-Ku mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan.”

“1 PETRUS 5:7

Serahkanlah segala kekuatiranmu kepada-Nya, sebab Ia yang memelihara kamu.”

“Do Your Best

Let God Do the Rest”

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.6 Sistematika Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	14
2.2.1 Dimensi Kinerja Karyawan.....	15
2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.2 <i>Employee Engagement</i>	17
2.2.1 Definisi <i>Employee Engagement</i>	17
2.2.2 Tipe <i>Employee Engagement</i>	18
2.2.3 Dimensi <i>Employee Engagement</i>	19
2.3 Kreativitas.....	20
2.3.1 Definisi Kreativitas	20
2.3.2 Dimensi Kreativitas.....	21

2.3.3	Sumber Kreativitas.....	22
2.4	Industri Kreatif	23
2.4.1	Definisi Industri Kreatif	23
2.4.2	Potensi dan Tantangan Industri Kreatif.....	24
2.5	Kerangka Penelitian.....	26
2.6	Pengembangan Hipotesis.....	27
2.6.1	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.6.2	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kreativitas.....	28
2.6.3	Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.6.4	Pengaruh Mediasi Kreativitas di antara <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		32
3.1	Bentuk Penelitian.....	32
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.3	Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1	Populasi	33
3.3.2	Sampel.....	33
3.3.3	Metode Pengambilan Sampel.....	34
3.4	Sumber Data	35
3.5	Metode Pengumpulann Data	36
3.6	Metode Pengukuran Data	38
3.7	Metode Pengujian Instrumen.....	39
3.7.1	Uji Validitas	39
3.7.2	Uji Reabilitas.....	40
3.8	Metode Analisis Data	40
3.8.1	Analisis Deskriptif Statistik	40
3.8.2	Analisis Regresi Linier Sederhana	41
3.8.3	Analisis Mediasi.....	42
3.8.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.8.5	Koefisien Determinasi Berganda (Adjusted R-Square).....	45
3.8.6	Uji F	46
3.8.7	Uji t.....	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Pengujian Instrumen.....	48
4.1.1 Uji Validitas	48
4.1.2 Uji Reabilitas.....	52
4.2 Analisis Data	53
4.2.1 Analisis Deskriptif Statistik Responden.....	53
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	57
4.3 Uji Hipotesis.....	60
4.3.1 Uji Regresi Linier Sederhana	60
4.3.2 Uji Variabel Mediasi	65
4.4 Pembahasan	68
4.4.1 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	68
4.4.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kreativitas.....	70
4.4.3 Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.4.4 Pengaruh Mediasi Kreativitas di antara <i>Employee Engagement</i> dan Kinerja Karyawan	72
BAB V PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Implikasi Manajerial.....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian	77
5.4 Saran	78
5.4.1 Bagi Perusahaan	78
5.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN 1	89
LAMPIRAN 2	98
LAMPIRAN 3	109
LAMPIRAN 4	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Nilai PDB Ekonomi Kreatif Indonesia	7
Tabel 3.1 Tabel Proporsi Sampel Tiap Agensi Kreatif.....	35
Tabel 3.2 Tabel Skala Kuesioner	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas <i>Employee Engagement</i>	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kreativitas	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas.....	52
Tabel 4.5 Deskripsi Responden berdasarkan Usia	54
Tabel 4.6 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.7 Deskripsi Responden berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.8 Deskripsi Responden berdasarkan Agensi Tempat Bekerja.....	56
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	57
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Kreativitas	59
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Persamaan 1.....	61
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Persamaan 2.....	63
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Persamaan 3.....	64
Tabel 4.15 Hasil Analisis Variabel Mediasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	26
Gambar 3.1 Model Diagram Baron dan Kenny	42
Gambar 4.1 Model Diagram Baron dan Kenny	67



ABSTRAK

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KREATIVITAS SEBAGAI PEMEDIASI PADA AGENSI KREATIF KOTA SEMARANG

Disusun Oleh:

Yoel Laras Dwiyanto

NPM: 16 03 22898

Pembimbing:

Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc.

Era Globalisasi 4.0 mendorong teknologi untuk terus berkembang dengan pesat. Perkembangan teknologi ini turut dalam mencapai efektivitas serta efisiensi bagi perusahaan, terlebih dalam bidang industri kreatif yang dalam pelaksanaannya banyak melibatkan teknologi. Terciptanya keunggulan kompetitif di perusahaan bukan hanya peran teknologi, namun juga bagaimana karyawan pada perusahaan tersebut menggunakan teknologi yang telah dimiliki. Kinerja karyawan yang merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas tidak hanya datang begitu saja, melainkan banyak faktor yang dapat mempengaruhinya. Penelitian ini melihat bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh *employee engagement* dengan peran mediasi dari kreativitas. Data yang didapatkan dari 45 responden yang telah mengisi kuesioner yang dibagikan secara daring melalui *google form* mendapatkan hasil bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan kreativitas sebagai mediator parsial setelah dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda untuk menguji kreativitas sebagai peran dari mediator.

Kata Kunci: *Employee Engagement*, Kinerja karyawan, Kreativitas, Agensi Kreatif, Industri Kreatif.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang terjadi pada saat ini menuntut perusahaan untuk dapat menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Banyak faktor yang mendukung tercapainya keberhasilan dalam ketatnya persaingan usaha masa kini. Sutrisno (2016) berpendapat bahwa pengetahuan dan teknologi akan menjadi basis dari perekonomian. Teknologi sebagai penyokong utama dalam era globalisasi patut diperhatikan pelaku bisnis sebagai kunci agar dapat mengikuti perkembangan. Pengelolaan teknologi yang baik dan tepat disertai sumber daya manusia yang andal dalam menggunakan teknologi tersebut akan membuat perusahaan mudah dalam beradaptasi dengan keadaan perkembangan saat ini.

Upaya perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di era globalisasi harus dihadapi dengan matang, tidak hanya dengan peran teknologi yang canggih namun meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai upaya menjaga dan meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan tersebut juga penting dilakukan (Qehaja dan Kutllovci, 2015). Sumber daya manusia merupakan investasi berharga bagi perusahaan dalam persaingan antar perusahaan untuk membangun keberhasilan suatu perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dalam kinerja karyawannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja atau

sering juga disebut prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Karyawan yang cenderung memiliki kinerja tinggi memiliki memiliki perasaan yang positif yang tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban (Nafiudin, 2020). Karyawan dengan perasaan emosional positif ini saat bekerja akan menimbulkan suatu keterikatan terhadap perusahaan yang positif dan hal ini dianggap sebagai penentu kesuksesan dari perusahaan di pasar kompetitif. Rasa keterikatan yang dimiliki karyawan membuat mereka bekerja bukan hanya agar pekerjaan dan tanggung jawabnya selesai begitu saja, namun terdapat kondisi psikologis dari karyawan untuk merasa terikat pada perusahaan sehingga menumbuhkan rasa ingin memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaannya atau dapat disebut sebagai *employee engagement* (Maulana, 2020). Seperti apa yang dikatan Badal dan Harter (2013) yang menemukan bahwa budaya *employee engagement* dapat menghasilkan kinerja yang kumulatif untuk organisasi dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki *employee engagement*. Adanya *employee engagement* yang dimiliki karyawan pada perusahaan akan akan mempengaruhi keterlibatan karyawan secara aktif dalam aktivitas perusahaan yang berperan penting untuk menunjang tercapainya efisiensi dan produktivitas perusahaan, sehingga peran sumber daya manusia dalam terlibat secara aktif dan mengembangkan diri sangat diperlukan (Sutrisno, 2016).

Konsep *employee engagement* pertama kali dikembangkan dan diperkenalkan oleh Khan (1990) sebagai pemanfaatan karyawan yang berperan

dalam pekerjaan mereka, orang-orang mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional dalam kehidupan kerja mereka. Beberapa faktor yang dapat dirasakan karyawan saat mereka sudah mencapai rasa keterikatan pada perusahaan dalam hal ini *employee engagement* antara lain pikiran positif yang membuat karyawan berenergi dan tidak mudah lelah saat bekerja (*vigor*), dedikasi atau rasa bangga, konsentrasi penuh dan gembira saat bekerja serta merasa waktu terasa cepat berlalu (*absorption*) (Schaufeli dan Bakker, 2010).

Penelitian-penelitian mengenai adanya pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* dan kinerja karyawan memang sudah banyak dilakukan, dan menurut Ismail, dkk. (2019) penelitian dari Dajani (2015) merupakan penelitian paling kritis mengenai kinerja karyawan terhadap perusahaan. Luasnya ulasan dari berbagai literatur yang ada menunjukkan bahwa masih diperlukan hal untuk mengidentifikasi yang mencakup antecedent *work engagement* dan mediator dari pengaruh antara *work engagement* dan kinerja (Kim, dkk., 2013). Karatepe dan Ngeche (2012) berpendapat bahwa hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *engagement* dan kinerja tidak mudah atau bukan merupakan hubungan secara langsung, namun dimediasi oleh berbagai faktor. Validasi antara pengaruh antar variable ini sangatlah penting untuk terus menerus divalidasi ulang, yang bertujuan untuk menguji potensi dari mediator potensial dalam pengaruh antara *engagement* dan kinerja (Ismail, dkk., 2019).

Penelitian dari Eldor (2017) menemukan adanya peran *engagement* pada karyawan terhadap cara berpikir kreatif, dijelaskan bahwa mereka yang memiliki *engagement* akan lebih baik dalam mengembangkan perilaku kreatif, berpikir

inovatif dan menggunakan penalaran yang fleksibel walaupun didalam situasi yang menantang. Emosi positif yang dimiliki karyawan seperti rasa gembira, minat dan antusiasme saat mengalami *engagement* pada suatu perusahaan akan mendorong pemikiran yang *out of the box* dan meningkatkan keterbukaan pikiran terhadap pengalaman baru sehingga menjadi lebih kreatif dalam bekerja (Eldor dan Harpaz, 2016).

Kreativitas yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu mereka dalam menemukan solusi baru untuk menangani masalah dan tantangan pada pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan tersebut (Ismail, dkk., 2019). Aktivitas kreativitas ini memiliki pengaruh, baik secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja karyawan. Eschleman, dkk. (2014) menyimpulkan bahwa perusahaan akan mendapatkan manfaat dari kinerja karyawannya dengan mendukung aktivitas kreativitas pada karyawan, yang akan menimbulkan dampak pada pemulihan karyawan dalam menghadapi permasalahan pekerjaannya, mengurangi stres dan juga kelelahan saat menyelesaikan pekerjaannya.

Kreativitas merupakan potensi yang harus mampu dikelola oleh perusahaan dengan baik agar dapat mengikuti perkembangan zaman saat ini yang cepat. Pengelolaan yang baik pada kreativitas ini dapat meningkatkan keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan dengan adanya pemikiran serta ide-ide baru, pemecahan masalah baru, penyederhanaan prosedur maupun proses agar lebih optimal dalam perusahaan (Hon, A. H. Y. and Lui, S. S., 2016). Anderson dkk. (2014) menyatakan bahwa, kreativitas dalam perusahaan terjadi karena adanya interaksi yang kompleks dari individu karyawan dan situasi kerja dalam berbagai

tingkatan organisasi dalam perusahaan tersebut. Pada tingkat individu karyawan, kreativitas muncul dari sifat dasar seseorang tersebut, gaya dan kemampuan kognitif, personalitas, pengetahuan yang relevan, motivasi, pengaruh sosial, dan lingkungan fisik. Pada tingkat tim, kreativitas didapatkan dari interaksi anggota tim, proses tim, dan budaya organisasi. Pada tingkat organisasi, inovasi merupakan fungsi dari kreativitas individu dan tim.

Penelitian yang dilakukan Ismail, dkk. (2019) menemukan bahwa kreativitas telah sepenuhnya memediasi pengaruh antara *employee engagement* dan kinerja, sehingga berhasil memperluas penelitian sebelumnya dan meningkatkan validitas eksternal dalam penyelidikan pengaruh antara *employee engagement* dan kinerja dengan mengeksplorasi peran kreativitas di dalamnya. Dasar-dasar teori yang telah disampaikan peneliti mengenai bagaimana kinerja karyawan yang baik dapat ditemui pada karyawan yang memiliki rasa *engagement* terhadap perusahaan yang nantinya akan menumbuhkan pola pikir kreatif pada karyawan, sehingga karyawan mampu untuk *survive* dalam bekerja. Hal ini yang mendorong peneliti untuk dapat meneliti mengenai topik kreativitas dalam memediasi pengaruh antara *employee engagement* dengan kinerja secara lebih mendalam.

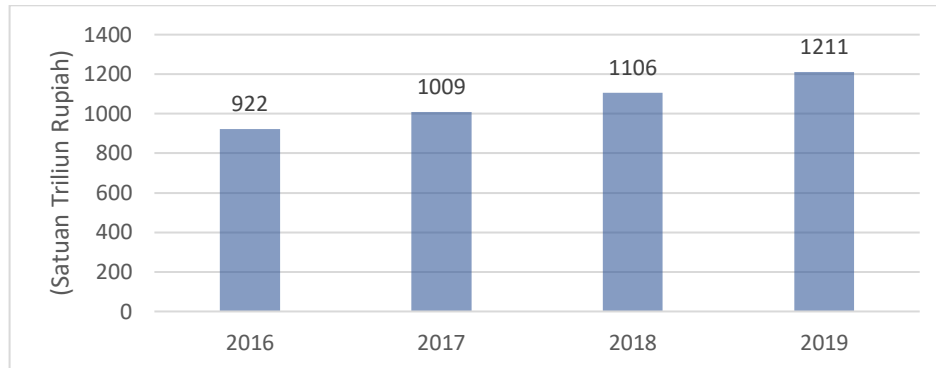
Memasuki era revolusi industri 4.0, ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sarana bagi perusahaan dalam mempertahankan bahkan untuk mengembangkan usahanya, perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja, efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan harus mampu beradaptasi dengan perkembangan yang ada, ini dikarenakan semakin ketat dan kompleksnya persaingan. Sebagai faktor tersebut harus dapat dimaksimalkan untuk memitigasi

risiko perusahaan dalam menghadapi era digital di masa depan (Prasetyo dan Dzaki 2020). Kemajuan teknologi yang begitu pesat pada saat ini akan mempengaruhi bagaimana perusahaan masa kini berjalan. Kreativitas diperlukan perusahaan dalam berbagai aspek dalam menghadapi perkembangan ini dengan memanfaatkan teknologi yang ada saat ini. Adanya ide-ide baru, penemuan inovasi dan terobosan baru, penyelesaian masalah yang lebih baik dan cepat, hingga menghindari faktor stress dengan adanya langkah baru yang tidak monoton adalah beberapa hal yang bisa didapatkan dengan adanya kreativitas.

Salah satu industri yang berkembang pesat dalam era revolusi industri 4.0 adalah industri kreatif yang merupakan subsektor dari ekonomi kreatif. Dilihat dari kontribusi industri kreatif dalam peningkatan PDB Indonesia yang signifikan meningkat dari tahun ke tahun yang dapat dilihat pada Tabel 1.1, industri kreatif dapat dikatakan sebagai penggerak ekonomi Indonesia. Hal ini menyebabkan banyak ahli beranggapan bahwa di masa yang akan datang, industri kreatif menjadi tulang punggung perekonomian. *Roadmap* strategi pembangunan subsektor industri kreatif tahun 2015-2019 yang disusun oleh Kemenparekraf (2015) menyatakan bahwa bidang digital menjadi prioritas pengembangan di Indonesia.

Tabel 1.1

Perkembangan Nilai PDB Ekonomi Kreatif Indonesia



Sumber: OPUS *Creative Economy Outlook 2019*

Pesatnya kemajuan industri kreatif tentunya tidak hanya karena pengaruh teknologi yang semakin canggih, namun lebih dari itu, sumber daya manusia yang terlibat menjadi kunci utama dalam terciptanya kesuksesan. Kesuksesan yang dicapai perusahaan tidak terlepas dari peran kinerja karyawan yang baik, namun juga harus bisa mengaplikasikan kemampuan yang dimilikinya dengan kemajuan teknologi yang terus berkembang. Era industri 4.0 dengan basis teknologi dan pengetahuan menuntut karyawan untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja untuk menunjang kinerja, hal ini dikarenakan perkembangan jaman yang ada membuat karyawan harus mudah menyesuaikan diri (Robbins dan Judge, 2017).

Peneliti akan mencoba melihat bagaimana pengaruh dari topik yang diangkat mengenai *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai mediator dalam industri kreatif khususnya pada agensi kreatif di

Kota Semarang. Hal ini dikarenakan masih minimnya literatur mengenai pentingnya *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai peran mediasinya, terlebih mengenai penelitian pada agensi kreatif. Hasil yang diharapkan dalam penelitian ini dari segi implikasi, dapat membantu perusahaan khususnya di agensi kreatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya kreativitas sebagai mediator yang berperan dalam *employee engagement* sebagai sarana untuk meningkatkan prestasi kerja di perusahaan. Alasan tersebut mendorong peneliti untuk meneliti hal tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Penjabaran yang dijelaskan dalam latar belakang masalah di atas menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kreativitas dalam industri kreatif masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menjawab masalah-masalah di bawah ini:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kreativitas pada karyawan industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang?
3. Apakah kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang?
4. Apakah kreativitas memediasi pengaruh antara *employee engagement* dan kinerja pada karyawan industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang?

1.3 Batasan Masalah

Melihat dari rumusan masalah yang telah disampaikan di atas dan dengan mempertimbangkan keterbatasan cakupan, aktivitas, dan keadaan saat ini, penelitian ini memerlukan suatu batasan permasalahan sebagai acuan, antara lain:

1. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana aktivitas seseorang untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja yang diberikan. Pengukuran kinerja dapat diukur dengan menggunakan aspek perilaku spesifik, seperti perilaku inovatif, pengambilan inisiatif, tingkat potensi diri, manajemen waktu, pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan diri untuk mencapai tujuan, hubungan dengan rekan kerja dan pelanggan, dan pengetahuan akan produk perusahaannya serta produk pesaing (Singh dkk., 1996).
2. *Employee engagement* dapat dihasilkan melalui rangkaian kerja tertentu yang dapat ditemukan dalam setiap perusahaan yang mengacu pada aspek fisik sosial maupun organisasi dari pekerjaan yang melibatkan fisik dan psikologis yang berkelanjutan berupa kognitif maupun emosional dan yang terkait dengan biaya baik secara fisiologis maupun psikologis tertentu (Schaufeli, 2001).
3. Kreativitas pada karyawan merupakan kumpulan ide-ide baru yang berpotensi dan berharga mengenai produk baru, layanan, metode manufaktur hingga proses administrasi yang berkontribusi pada pembaruan

organisasi, kelangsungan hidup, dan pertumbuhan dalam lingkungan bisnis yang bergejolak dan kompetitif saat ini (Zhou dan George,2001).

4. Industri kreatif merupakan kumpulan industri yang bergerak dari pemanfaatan kreativitas sebagai sumber intelektual, keahlian dan bakat individu untuk menciptakan nilai tambah, lapangan kerja dan peningkatan kualitas hidup (Kemenparekraf, 2014). Salah satu yang berada pada bidang industri kreatif yaitu agensi kreatif yang berfokus pada desain dan sering terlibat dengan mitra seperti konsultan pemasaran iklan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara *employee engagement* dengan kinerja pada karyawan industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh antara *employee engagement* dengan kreativitas pada karyawan industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang.
3. Mengetahui dan menganalisis efek kreativitas pada kinerja terhadap karyawan industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang.
4. Mengetahui dan menganalisis peran kreativitas memediasi pengaruh antara *employee engagement* dan kinerja pada karyawan industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini berkontribusi untuk menambah literasi mengenai pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai mediator pada industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang.
- b. Hasil dari analisis penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan dari penelitian kedepannya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti dan calon peneliti: Menambah wawasan mengenai mengenai pentingnya kreativitas dalam *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, khususnya pada lingkungan perusahaan industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang.
- b. Bagi perusahaan pada industri kreatif di agensi kreatif: Memberi masukan kepada perusahaan pada bidang industri kreatif agar dapat memberikan strategi yang tepat dalam memanfaatkan pengetahuan mengenai pentingnya kreativitas dalam *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

Bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai penulisan proposal ini, maka diperlukan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai industri kreatif yang berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang mencakup teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan penelitian dan pengembangan hipotesis, sebagai panduan dalam menganalisis peran mediasi kreativitas dalam *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif.

3. BAB III METODE PENELITIAN

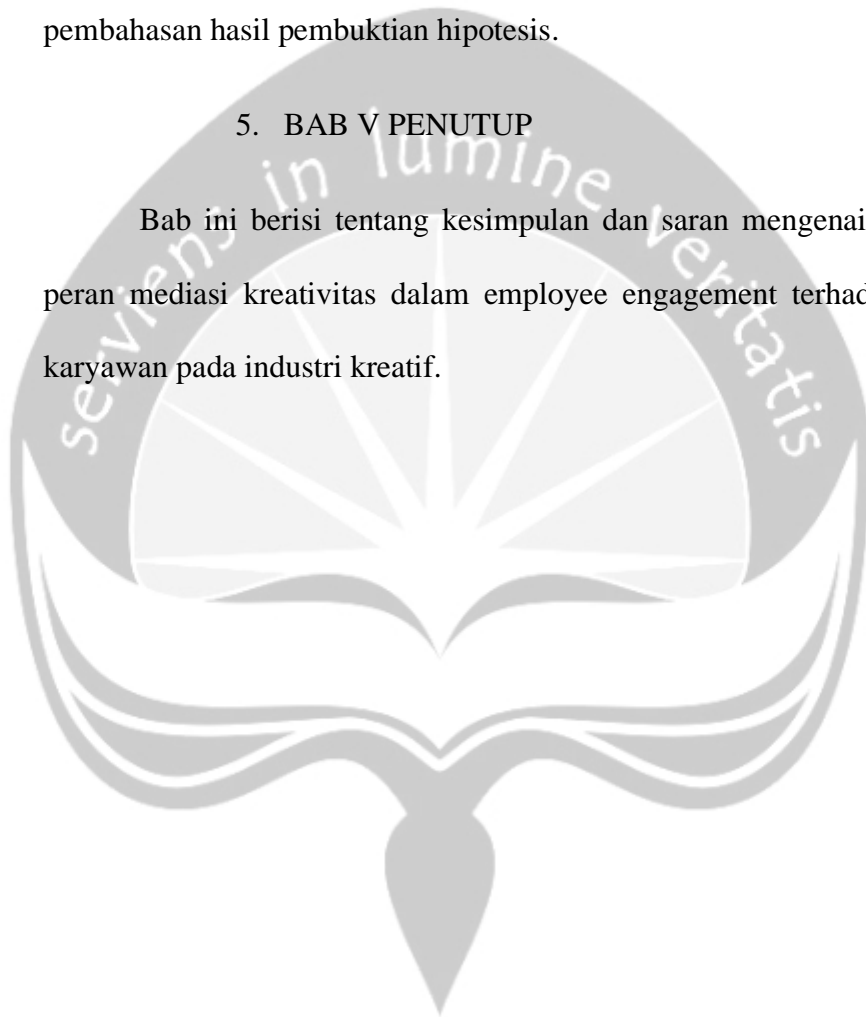
Bab ini berisi tentang deskripsi tata cara dalam meneliti peran mediasi kreativitas dalam *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif yang berisikan jenis penelitian, sampel penelitian yang dipakai, jenis dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, variabel penelitian, kerangka konsep berfikir, serta model dan Teknik analisis data penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum penelitian peran mediasi kreativitas dalam employee engagement terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif, pengujian penelitian dan hasil analisis data, serta pembahasan hasil pembuktian hipotesis.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran mengenai penelitian peran mediasi kreativitas dalam employee engagement terhadap kinerja karyawan pada industri kreatif.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran kreativitas memediasi pengaruh antara *employee engagement* terhadap kinerja pada karyawan agensi kreatif di Kota Semarang. Sampel penelitian ini melibatkan 45 karyawan yang bekerja pada agensi kreatif yang berada di Kota Semarang yang masih aktif bekerja. Karyawan yang terlibat memiliki rentang usia antara 20-33 tahun. Berdasarkan hasil uji regresi linear yang peneliti lakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada agensi kreatif di Kota Semarang. Hasil dari analisis ini dapat menunjukkan kinerja karyawan yang tinggi dalam sebuah perusahaan dapat terjadi karena adanya peran *employee engagement* yang tinggi pula pada perusahaan tersebut.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan pada agensi kreatif di Kota Semarang. Hasil ini menunjukkan karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi terhadap perusahaan akan menumbuhkan pula cara berpikir kreatif yang tinggi pula.
3. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada agensi kreatif di Kota Semarang. Hasil analisis ini menunjukkan

karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi saat bekerja memiliki vaktor kreativitas yang tinggi pula, hal ini dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang timbul dalam pekerjaan dengan solusi-solusi yang baru agar pekerjaan lebih efektif.

4. *Employee engagement* dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan positif baik secara langsung maupun dengan peran kreativitas sebagai mediator parsial. Hasil analisis ini berarti kreativitas telah memediasi pengaruh antara *employee engagement* dan kinerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Kinerja karyawan merupakan kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan hal ini mendukung berbagai peneliti untuk terus meneliti pengaruh yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu yang populer bagi para peneliti yaitu *employee engagement* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Munculnya penelitian dengan memasukkan variabel mediasi khususnya variabel kreativitas mendorong peneliti untuk memvalidasi ulang ke dalam konteks industri kreatif pada agensi kreatif di Kota Semarang, dan didapatkan hasil penelitian ini mendukung studi sebelumnya yang dilakukan di wilayah lain. Hasil penelitian ini terlihat jika *employee engagement* ditambahkan dengan daya berpikir kreatif karyawan memiliki dampak yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat mendorong kreativitas karyawan ditempat kerja

sebagai peran yang penting agar meningkatkan *engagement* pada perusahaan tempat bekerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Rasa *engagement* yang dimiliki oleh karyawan tentunya tidak timbul begitu saja, melainkan perlu adanya dorongan untuk membangun rasa keterikatan ini sehingga nantinya karyawan dapat merasa bahagia saat bekerja secara intens, bekerja secara fokus tanpa adanya gangguan pikiran lain diluar pekerjaan, bahkan saat bangun memulai hari untuk bekerja karyawan merasa bergairah dan bersemangat untuk bekerja. Hal ini tentunya memerlukan perhatian khusus dari perusahaan untuk meningkatkan iklim kerja yang dapat mendukung hal ini dapat terjadi. Karyawan pada agensi kreatif tentunya melibatkan banyak pengaruh kreativitas dalam menunjang pekerjaan yang dijalannya. Namun hal ini perlu adanya dorongan untuk mewujudkan pada tingkat kreativitas yang dimiliki dapat menjadikan karyawan sebagai sumber ide kreatif, siap untuk menghadapi resiko yang ada serta berani untuk mengutarakan ide kreatif yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja baik individu maupun tim. Adanya peningkatan rasa keterikatan dan pola pikir kreatif yang dimiliki oleh karyawan ini nantinya diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan dalam meningkatkan potensi diri masing-masing karyawan hingga dapat meningkatkan kualitas dalam menangani klien, pengelolaan waktu dan juga biaya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Selama berlangsungnya penelitian ini ada beberapa kelemahan dan keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini berlangsung pada saat adanya pandemi COVID-19, sehingga membuat peneliti melakukan penelitian secara daring menggunakan media online (*google form*) saat pengambilan data berlangsung. Hal ini menyebabkan peneliti tidak dapat melakukan observasi secara langsung pada setiap agensi kreatif yang berpartisipasi, yang memungkinkan untuk terjadinya data yang kurang valid maupun bias.
2. Keterbatasan jumlah karyawan pada setiap agensi kreatif yang sedikit yang hanya memperoleh 45 responden, yang masih kurang untuk menggambarkan keadaan pada lingkup luas.
3. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan tetap pada agensi kreatif, sehingga hasil yang didapatkan tidak spesifik ditujukan pada karyawan bagian kreatif saja.
4. Sistem penelitian dengan menggunakan *self-assessment* dirasa kurang menggambarkan keadaan sebenarnya dan dapat menyebabkan bias penilaian, sehingga diperlukan cara penilaian dari pihak lain (teman, maupun atasan) guna mendapatkan hasil penelitiannya yang lebih objektif dan meminimalisir adanya bias pada hasil penelitian.

5.4 Saran

5.4.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan telah dianalisis dengan kesimpulan yang ada, berikut saran yang dapat penulis berikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Perusahaan dapat meningkatkan budaya organisasi yang dapat menumbuhkan *employee engagement*. Hal ini dapat menumbuhkan rasa antusias pada karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
2. Perlunya aktivitas yang dapat menumbuhkan hubungan antara klien dengan karyawan agar menumbuhkan kualitas kinerja yang lebih baik lagi.
3. Membangun aktivitas menarik yang dapat menumbuhkan rasa kreativitas karyawan agar selalu memiliki ide-ide kreatif saat bekerja.

5.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil dari pembahasan, kesimpulan yang didapatkan serta keterbatasan dalam penelitian ini, berikut saran yang dapat penulis berikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Menambahkan jumlah sampel dan jangkauan penelitian diluar model penelitian ini sehingga dapat mendapat gambaran yang lebih lanjut mengenai *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Indonesia dengan kreativitas sebagai peran mediasi.

2. Menambahkan variabilitas variabel independen maupun variabel mediasi yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti budaya organisasi.
3. Merekomendasikan untuk pengukuran yang lebih objektif terhadap kinerja karyawan untuk hasil yang lebih baik lagi.
4. Melakukan penelitian pada sektor pekerjaan maupun industri dan tempat yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T.M. (1996), *Creativity in Context*, Westview Press, Boulder, CO.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. and Herron, M. (1996), “Assessing the work environment for creativity”, *Academy of Management Journal*, Vol. 39 No. 5, pp. 1154-1184.
- Anderson, N., Potočnik, K. dan Zhou, J. (2014) ‘Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework’, *Journal of Management*, 40(5), pp. 1297–1333. doi: 10.1177/0149206314527128.
- Astuti, T. P., Sitawati, R. dan Tukijan (2019) ‘Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang)’, *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, (47), pp. 53–64.
- Badal, S. dan Harter, J.K. (2013). “Gender diversity, business-unit engagement, and performance”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 21 No. 4, pp. 354-365.
- Badan Ekonomi Kreatif (2017) ‘Data Statistik dan Hasil Survei’, Hasil Survei Khusus Ekonomi Kreatif, p. 23. Available at: <http://www.bekraf.go.id/pustaka/page/data-statistik-dan-hasil-survei-khusus-ekonomi-kreatif>.
- Badan Ekonomi Kreatif (2019) ‘Opus: Ekonomi Kreatif Outlook 2019’, Badan Ekonomi Kreatif, pp. 23–24.

- Bakker, Arnold B. dan Leiter, Michael P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press: 70 Madison Avenue, New York, NY 10016.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*.
- Bell, E. M. *et al.* (1971) ‘Relationships between excretion of steroid hormones and tryptophan metabolites in patients with breast cancer.’, *The American journal of clinical nutrition*, 24(6), pp. 694–698. doi: 10.1093/ajcn/24.6.694.
- Blessing White. (2008). The Employee Engagement Equation in India. Presented by BlessingWhite and HR Anxi. [Online] Available: www.blessingwhite.com (November 15, 2008).
- Demerouti, E. and Cropanzano, R. (2010), “From thought to action: employee work engagement and job performance”, in Bakker, A.B. and Leiter, M.P. (Eds), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, New York, NY, pp. 181-196
- Eko Prasetyo, P. dan Zainul Dzaki, F. (2020) ‘Efficiency Performance and Productivity of Creative Industries’, (July). Available at: www.ijstr.org.
- Eldor, L. (2017), “Looking on the bright side: the positive role of organisational politics in the relationship between employee engagement and performance at work”, *Applied Psychology*, Vol. 66 No. 2, pp. 233-259.

- Eldor, L. dan Harpaz, I. (2016), "A process model of employee engagement: the learning climate and its relationship with extra-role performance behaviors", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 37 No. 2, pp. 213-235.
- Eschleman, K.J., Madsen, J., Alarcon, G. dan Barelka, A. (2014), "Benefiting from the creative activity: the positive relationships between creative activity, recovery experiences and performance-related outcomes", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 87 No. 3, pp. 579-598.
- Green, Andy. (2010). *Creativity in Public Relations*. London, United Kingdom: Kogan Page Limited.
- Handoyo, A. dan Setiawan, R. (2017) 'Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata', *Agora*, 5(1), pp. 1–8.
- Hermawan, Iwan. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Hon, A. H. Y. dan Lui, S. S. (2016) 'Employee creativity and innovation in organizations: Review, integration, and future directions for hospitality research', *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(5), pp. 862–885. doi: 10.1108/IJCHM-09-2014-0454.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>.

- Kahn, W.A. (1990), "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of Management Journal*, Vol. 33 No. 4, pp. 692-724.
- Kamil, A. (2015) 'Industri Kreatif Indonesia: Pendekatan Analisis Kinerja Industri', *Media Trend*, 10(2), pp. 207–225.
- Karatepe, O.M. dan Ngeche, R.N. (2012). "Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon", *Journal of Hospitality Marketing and Management*, Vol. 21 No. 4, pp. 440-461.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif RI (2014) 'Kekuatan Baru Indonesia Menuju 2025', pp. 1–279.
- Kim, W., Kolb, J.A. dan Kim, T. (2013), "The relationship between work engagement and performance: a review of empirical literature and a proposed research agenda", *Human Resource Development Review*, Vol. 12 No. 3, pp. 248-276.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Laksmi R. 2011. *Budaya organisasi*. Yogyakarta: graha ilmu
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Maku Gichohi, P. (2014) 'The Role of Employee Engagement in Revitalizing Creativity and Innovation at the Workplace: A Survey of Selected Libraries in Meru County - Kenya', *Library Philosophy and Practice*,
- Maulana, Taufan. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT X.
- Mercer. (2007). Engaging Employees to Drive Business.
- Mijanarko, Paulus Nargy (2017) Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Voice Behavior Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement Pada Cv Andi Offset Yogyakarta.
- Nafiudin. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement dan Komunikasi Internal. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i1.2089>.
- Nugroho, M. T. (2019) 'Industri Kreatif Berbasis Budaya Peluang Dan Tantangan Di Era Industry 4.0', Seminar Nasional IENACO, pp. 430–436.
- Nugroho, P. S. dan Cahyadin, M. (2011) 'Analisis Perkembangan Industri Kreatif di Indonesia', *Fakultas Ekonomi, Unviversitas Negeri Semarang*, pp. 1–20.
- Parker, S.K. dan Griffin, M.A. (2011), "Understanding active psychological states: embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 20 No. 1, pp. 60-67.
- Phani Sree, M.Krishna dan Lakshmi, K.Sri Ranga. (2020). Employee Engagement.

International Journal in Management and Social Science.

Prasetya, Budi dan Subandi. (2012). Analisis Kebutuhan Pasar Tenaga Kerja Subsektor Industri Periklanan Dalam Konteks Industri Kreatif di Kota Semarang.

Prasetyo, P. E., & Dzaki, F.Z. (2020). Institutional performance and new product development value chain for entrepreneurial competitive advantage. *Uncertain Supply Chain Management*, 8(4), 561-576.

Purbaningrum, C. (2020) 'Inovasi Sebagai Kunci Industri Kreatif Subsektor Kuliner Mendukung Pendapatan Daerah Gunungkidul', *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 5(2), pp. 271–277.

Qehaja, Albana Berisha dan Kutllovci, Enver. (2015). The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage. *Journal of Human Resource Management*, Volume 18, Issue 2, pp. 47-61., Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2718467>.

Rachmawati, Meida. (2013). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan (International Journal Review). *Jurnal Ilmiah Among Makarti* 2013.

Rahi, Samar. (2017). Research Design and Methods: A Systematic Review of Research. *International Journal of Economics & Management Sciences*. DOI: 10.4172/2162-6359.1000403

Paradigms, Sampling Issues and Instruments Development

- Rich, B. L., Lepine, J. A. dan Crawford, E. R. (2010) 'Job engagement: Antecedents and effects on job performance', *Academy of Management Journal*, 53(3), pp. 617–635. doi: 10.5465/amj.2010.51468988.
- Robbins, S., Judge, T. dan Campbell, T., 2017. *Organizational Behaviour*. 2nd ed. Boston: Pearson.
- Rofaida, R. et al. (2020) 'Strategi Inovasi pada Industri Kreatif Digital: Upaya Memperoleh Keunggulan Bersaing pada Era Revolusi Industri 4.0', *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(3), pp. 402–414. doi: 10.33059/jmk.v8i3.1909.
- Runco, M. A. dan Jaeger, G. J. (2012) 'The Standard Definition of Creativity', *Creativity Research Journal*, 24(1), pp. 92–96. doi: 10.1080/10400419.2012.650092.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). The conceptualization and measurement of work engagement: A review. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). New York: Psychology Press
- Schaufeli, W.B. (2012), "Work engagement: what do we know and where do we go", *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol. 14 No. 1, pp. 3-10.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung:

Alfabeta.

Sun, L. dan Bunchapattanasakda, C. (2019) 'Employee Engagement: A Literature Review', *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), p. 63. doi: 10.5296/ijhrs.v9i1.14167.

Susanti, F. (2018) 'Revolusi Industri', *Academia.edu*, 8(2), pp. 1–10.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

Sternberg, R. J. (2017) 'Whence Creativity?', *Journal of Creative Behavior*, 51(4), pp. 289–292. doi: 10.1002/jocb.199.

Sternberg, R. J., O'Hara, L. A. dan Lubart, T. I. (1997) 'Creativity as investment', *California Management Review*, 40(1), pp. 8–21. doi: 10.2307/41165919.

Stairs, M. and Galpin, M. (2010), "Positive engagement: from employee engagement to workplace happiness", in Linley, P.A., Harrington, S. and Garcea, N. (Eds), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*, Oxford University Press, New York, NY, pp. 155-172.

Winowoda, Decky Archiles. (2018). *Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Wood, J. *et al.* (2020) 'The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research', *Human*

Resource Development Review, 19(3), pp. 240–262. doi:
10.1177/1534484320917560.

Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>.

Yusuf, R., Taroreh, R. dan Lumintang, G. (2019). ‘Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice Di Manado’, 7(4), pp. 4787–4797.

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>.

Zahrah, Hafshah Nur’ani. (2017). Studi Kreativitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus KPP Pratama Surabaya Genteng dan KPP Pratama Surabaya Gubeng).



**Kuesioner Penelitian Employee Engagment Dan Kinerja Karyawan Agensi
Kreatif Kota Semarang: Peran Mediasi Kreativitas**

Salam sejahtera,

Perkenalkan nama saya Yoel Laras Dwiyanto, Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saya ingin meminta tolong kepada Bapak/Ibu/Saudara sekalian untuk bersedia menyisihkan waktu guna menjadi responden penelitian saya yang berjudul "Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kreativitas sebagai Pemediasi pada Agensi Kreatif Kota Semarang". Adapun kriteria responden yang dibutuhkan dan sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

5. Karyawan tetap dan sedang berkerja aktif pada industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang.
6. Karyawan pada industri kreatif di agensi kreatif Kota Semarang yang bekerja tidak terlibat pada kontrak kerja perusahaan.

Jika saudara memenuhi kriteria tersebut, saudara dapat melanjutkan untuk mengisi pernyataan dan pertanyaan yang ada.

Hasil dari penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan hanya menggunakan data untuk kepentingan penelitian. Apabila Bapak/Ibu/Saudara mengalami kendala dalam mengisi kuisisioner ini, dapat menghubungi saya melalui email yoeldwiyanto98@gmail.com atau melalui whatsapp 08988279613.

Semoga partisipasi saudara dapat memberikan manfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan. Atas ketersediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih. Tuhan memberkati.

Keterangan:

Kode	Skala	Keterangan
STS	1	Sangat Tidak Setuju
TS	2	Tidak Setuju
N	3	Netral
S	4	Setuju
SS	5	Sangat Setuju

B. *Employee Engagement*

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	<i>At my work, I feel bursting with energy'</i> Saya merasa bergairah saat bekerja.					
2.	<i>At my job, I feel strong and vigorous</i> Saya giat dan penuh semangat saat melakukan pekerjaan.					
3.	<i>When I get up in the morning, I feel like going to work</i> Saat saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin segera bekerja.					

4.	<i>I am enthusiastic about my job</i> Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya.					
5.	<i>I am proud on the work that I do</i> Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	<i>My job inspires me</i> Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya.					
7.	<i>I am immersed in my work</i> Saya melibatkan diri secara penuh terhadap pekerjaan saya.					
8.	<i>I get carried away when I'm working</i> Saat saya bekerja, saya melupakan hal lain di luar pekerjaan.					
9.	<i>I feel happy when I am working intensely</i> Saya bahagia saat saya bekerja dengan intens					

1. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	<p><i>How would you rate yourself in terms of the quantity of work (e.g., sales) you achieve?</i></p> <p>Saya memiliki kuantitas kerja yang lebih tinggi (Contoh: Sales) dibanding rekan kerja saya</p>					
2.	<p><i>How do you rate yourself in terms of your ability to reach your goals?</i></p> <p>Saya memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam mencapai target dibanding rekan kerja saya.</p>					
3.	<p><i>How do you rate yourself in terms of your performance potential among coworkers in your company?</i></p> <p>Saya memiliki potensi kinerja yang lebih tinggi dibanding rekan kerja saya</p>					
4.	<p><i>How do you rate yourself in terms of quality of your performance in regard to customer relations?</i></p>					

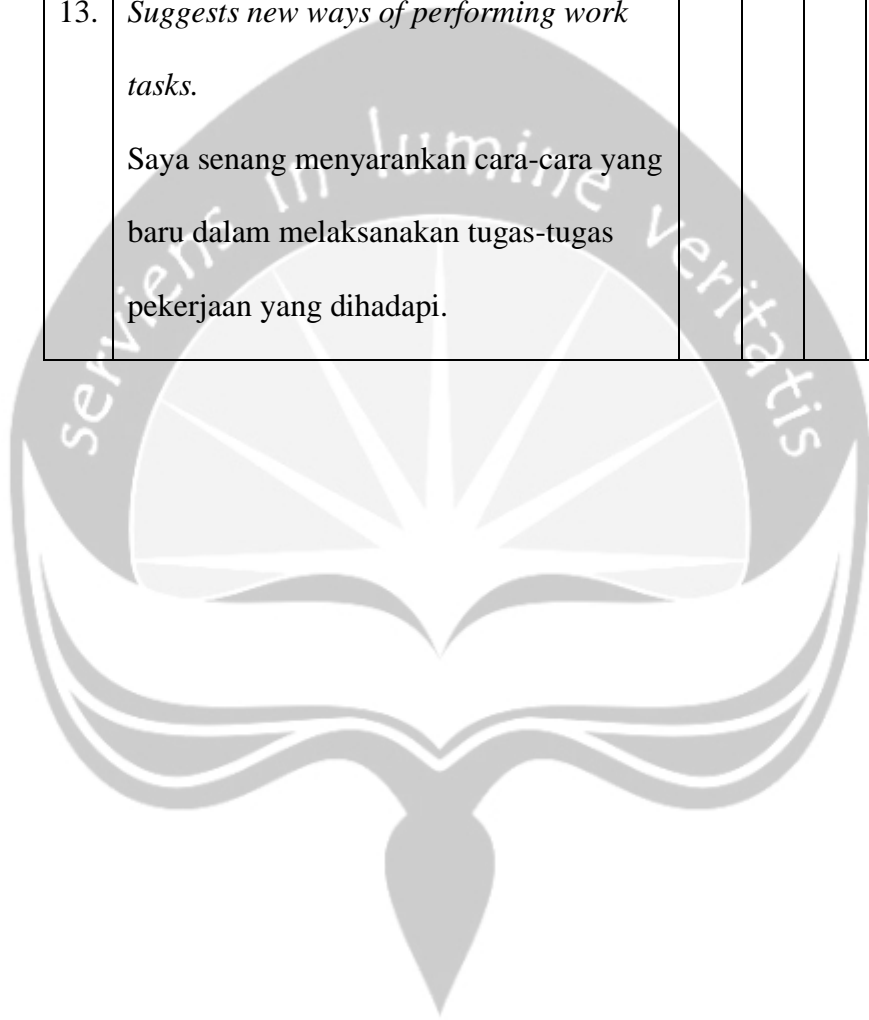
	Saya memiliki kualitas kinerja yang lebih baik dalam membangun hubungan dengan klien.					
5.	<p><i>How do you rate yourself in terms of quality of your performance in regard to management of time, planning ability, and management of expenses?</i></p> <p>Saya memiliki kualitas kinerja yang lebih baik dalam pengelolaan waktu, kemampuan perencanaan dan pengelolaan biaya dibanding dengan rekan kerja saya.</p>					
6.	<p><i>How do you rate yourself in terms of quality of your performance in regard to knowledge of your products, company, competitors' products, and customer needs?</i></p> <p>Saya memiliki kualitas kinerja yang lebih baik dalam pengetahuan tentang produk, perusahaan, produk pesaing dan kebutuhan klien.</p>					

2. Kreativitas

No	Pernyataan	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	<p><i>Suggests new ways to achieve goals or objectives.</i></p> <p>Saya senang menyarankan cara baru untuk mencapai tujuan maupun sasaran.</p>					
2.	<p><i>Comes up with new and practical ideas to improve performance.</i></p> <p>Saya senang memunculkan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja.</p>					
3.	<p><i>Searches out new technologies, processes, techniques, and/or product ideas.</i></p> <p>Saya senang mencari teknologi, proses, teknik dan/atau ide produk baru.</p>					
4.	<p><i>Suggests new ways to increase quality.</i></p> <p>Saya senang memberi saran mengenai cara baru untuk meningkatkan kualitas kerja.</p>					
5.	<p><i>Is a good source of creative ideas.</i></p> <p>Saya merupakan sumber ide kreatif yang baik.</p>					

6.	<p><i>Is not afraid to take risks.</i></p> <p>Saya tidak takut mengambil risiko.</p>					
7.	<p><i>Promotes and champions ideas to others.</i></p> <p>Saya senang mempromosikan dan memperjuangkan ide kepada orang lain.</p>					
8.	<p><i>Exhibits creativity on the job when given the opportunity to.</i></p> <p>Saya senang menunjukkan kreativitas di tempat kerja ketika saya mendapatkan kesempatan.</p>					
9.	<p><i>Develops adequate plans and schedules for the implementation of new ideas.</i></p> <p>Saya senang membuat perencanaan dan penjadwalan yang matang untuk mengimplementasikan ide-ide baru.</p>					
10.	<p><i>Often has new and innovative ideas.</i></p> <p>Saya seringkali memiliki ide-ide baru dan inovatif.</p>					
11.	<p><i>Comes up with creative solutions to problems.</i></p> <p>Saya dapat memunculkan solusi-solusi yang kreatif untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi.</p>					

12.	<p><i>Often has a fresh approach to problems.</i></p> <p>Saya seringkali memiliki pendekatan yang baru terhadap masalah-masalah yang ada.</p>					
13.	<p><i>Suggests new ways of performing work tasks.</i></p> <p>Saya senang menyarankan cara-cara yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dihadapi.</p>					





LAMPIRAN 2

A. Variabel Independen X

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	TOTAL X
5	5	3	5	5	4	4	2	5	38
5	5	3	5	4	5	3	3	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	2	4	4	4	5	5	1	33
4	4	2	4	5	3	4	3	3	32
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
4	4	3	4	4	4	2	3	3	31
5	5	3	5	5	5	4	5	4	41
4	4	2	3	4	5	5	3	3	33
5	5	4	5	5	5	5	3	3	40
4	4	3	4	5	4	4	2	3	33
3	3	2	4	4	4	4	3	3	30
5	5	3	5	5	4	5	4	5	41

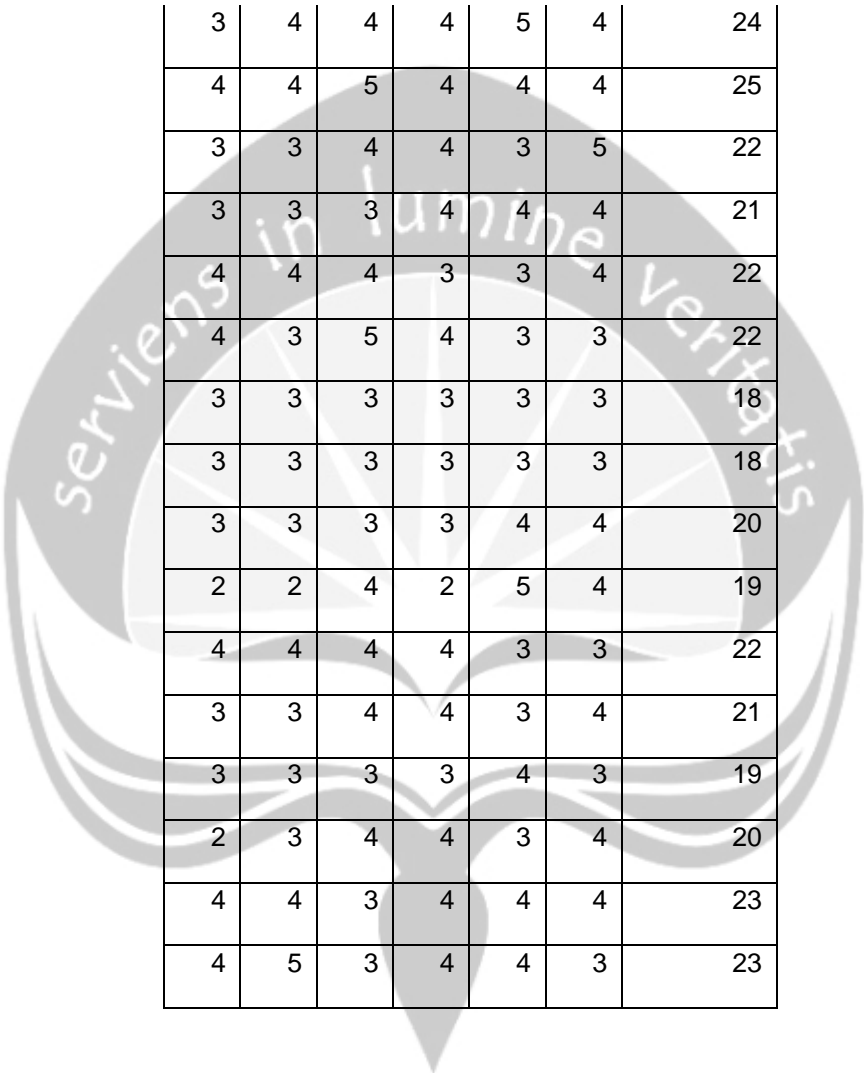
3	3	3	3	3	3	3	5	3	29
3	3	3	3	2	3	3	4	3	27
4	3	3	3	4	4	4	3	4	32
3	5	2	3	4	5	5	3	5	35
4	4	3	4	4	5	5	2	3	34
4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
4	4	2	4	5	4	3	3	4	33
4	3	3	4	4	4	5	2	4	33
3	3	2	4	3	4	4	2	4	29
4	3	3	4	5	4	4	4	2	33
3	3	4	3	3	4	4	3	3	30
3	3	2	4	3	4	4	2	4	29
4	3	3	4	5	4	4	4	2	33
4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
3	3	3	3	5	3	5	3	3	31
4	4	5	4	5	5	5	1	5	38

4	4	3	4	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
3	3	1	2	1	3	1	1	1	16
5	5	4	4	5	5	5	2	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	4	3	5	5	5	4	3	5	38
2	2	1	2	3	3	3	2	3	21
5	5	4	5	5	4	5	2	4	39
5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
5	4	4	4	4	5	3	3	4	36
4	4	3	4	4	4	4	3	2	32
4	4	4	4	4	4	4	2	4	34
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35

5	5	3	5	4	5	3	3	3	36
4	4	4	5	5	5	3	3	3	36
5	5	4	5	5	5	5	3	4	41
5	5	5	5	5	5	4	3	4	41
4	4	3	5	5	5	3	3	3	35

C. Variabel Dependen Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y
4	4	4	5	3	4	24
4	2	3	4	4	4	21
4	5	4	4	4	4	25
4	5	5	4	3	4	25
4	3	4	4	4	3	22
4	4	4	5	5	5	27
4	4	3	3	4	3	21
5	5	3	3	4	3	23



3	4	4	4	5	4	24
4	4	5	4	4	4	25
3	3	4	4	3	5	22
3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	3	3	4	22
4	3	5	4	3	3	22
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	4	20
2	2	4	2	5	4	19
4	4	4	4	3	3	22
3	3	4	4	3	4	21
3	3	3	3	4	3	19
2	3	4	4	3	4	20
4	4	3	4	4	4	23
4	5	3	4	4	3	23

2	3	4	3	4	4	20
4	4	2	4	4	4	22
4	4	4	4	3	3	22
3	3	4	4	4	3	21
5	5	5	5	3	3	26
4	3	4	3	4	4	22
4	3	2	4	3	4	20
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	3	3	22
4	5	5	5	5	5	29
2	4	4	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	4	4	4	21
3	3	5	4	4	2	21
3	4	4	3	4	4	22
4	4	3	5	3	3	22

5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	5	4	25
4	3	3	3	3	4	20
3	4	4	4	4	3	22
3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	3	3	3	21
3	4	4	3	3	4	21
4	4	5	3	4	4	24
3	4	4	4	5	4	24
3	3	4	4	5	4	23

D. Variabel Mediasi M

M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	TOTAL M
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	61
4	3	3	3	3	2	5	5	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	3	4	1	2	4	4	4	4	4	3	45

4	5	4	1	3	4	4	4	4	4	1	5	4	47
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	58
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	47
5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	58
4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	4	4	49
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	51
4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	50
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	47
5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	53
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	45
3	4	4	3	5	5	4	4	3	3	2	3	3	46
3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	45
5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	56
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	61
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	45

3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	46
3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	42
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	48
4	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	45
3	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	42
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	48
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	46
5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	53
5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	57
4	3	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	55
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	58
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	46
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65

4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	55
4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	56
4	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	41
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	55
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	48
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	48
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	48
4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	55
5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	61
5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4	59
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	53
5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3	56



1. Employee Engagement

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	69.33	80.472	.529	.747
x2	69.17	80.533	.586	.747
x3	70.10	74.381	.689	.725
x4	69.29	80.307	.560	.746
x5	69.07	79.775	.573	.744
x6	69.19	78.158	.683	.737
x7	69.31	76.707	.671	.733
x8	70.29	77.087	.639	.735
x9	69.62	78.339	.559	.741
Total	36.79	21.880	1.000	.837

Correlations											
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	Total
x1	Pearson Correlation	1	.672**	.355*	.531**	.199	.154	.262	.292	.185	.581**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.000	.205	.330	.093	.061	.241	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x2	Pearson Correlation	.672**	1	.340*	.586**	.248	.294	.297	.187	.356*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000		.027	.000	.114	.059	.056	.237	.021	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x3	Pearson Correlation	.355*	.340*	1	.259	.339*	.603**	.553**	.535**	.251	.744**
	Sig. (2-tailed)	.021	.027		.097	.028	.000	.000	.000	.109	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x4	Pearson Correlation	.531**	.586**	.259	1	.359*	.220	.290	.192	.406**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.097		.020	.162	.063	.224	.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x5	Pearson Correlation	.199	.248	.339*	.359*	1	.613**	.342*	.360*	.323*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.205	.114	.028	.020		.000	.027	.019	.037	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x6	Pearson Correlation	.154	.294	.603**	.220	.613**	1	.616**	.442**	.303	.724**

	Sig. (2-tailed)	.330	.059	.000	.162	.000		.000	.003	.051	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x7	Pearson Correlation	.262	.297	.553**	.290	.342*	.616**	1	.457**	.351*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.093	.056	.000	.063	.027	.000		.002	.023	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x8	Pearson Correlation	.292	.187	.535**	.192	.360*	.442**	.457**	1	.482**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.061	.237	.000	.224	.019	.003	.002		.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
x9	Pearson Correlation	.185	.356*	.251	.406**	.323*	.303	.351*	.482**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.241	.021	.109	.008	.037	.051	.023	.001		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.581**	.629**	.744**	.609**	.623**	.724**	.720**	.692**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

2. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.803	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	46.05	48.290	.774	.776
y2	45.95	47.754	.798	.772
y3	45.74	49.222	.737	.782
y4	45.83	45.947	.812	.761
y5	45.83	46.874	.755	.768
y6	45.86	46.857	.835	.765
Total	25.02	14.073	1.000	.902

Correlations								
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	Total
y1	Pearson Correlation	1	.721**	.597**	.562**	.539**	.633**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
y2	Pearson Correlation	.721**	1	.614**	.661**	.484**	.662**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
y3	Pearson Correlation	.597**	.614**	1	.619**	.505**	.565**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
y4	Pearson Correlation	.562**	.661**	.619**	1	.635**	.663**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
y5	Pearson Correlation	.539**	.484**	.505**	.635**	1	.723**	.801**

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
y6	Pearson Correlation	.633**	.662**	.565**	.663**	.723**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Total	Pearson Correlation	.810**	.832**	.775**	.850**	.801**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

3. Kreativitas

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	14

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	107.21	173.343	.682	.755
VAR00002	107.24	171.552	.750	.752
VAR00003	107.07	175.239	.594	.758
VAR00004	107.29	172.453	.802	.753
VAR00005	107.71	173.429	.592	.756
VAR00006	107.36	173.406	.594	.756
VAR00007	107.24	172.869	.715	.754
VAR00008	107.12	174.010	.760	.755
VAR00009	107.12	173.571	.737	.755
VAR00010	107.31	169.487	.848	.748
VAR00011	107.33	169.593	.779	.749
VAR00012	107.38	171.217	.748	.751
VAR00013	107.26	171.320	.812	.751
VAR00014	55.79	46.563	1.000	.933

		Correlations													
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014
VAR00001	Pearson Correlation	1	.537**	.551**	.594**	.366*	0.261	.513**	.429**	.625**	.627**	.509**	.388*	.536**	.709**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.017	0.095	0.001	0.005	0.000	0.000	0.001	0.011	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00002	Pearson Correlation	.537**	1	.705**	.745**	0.302	.432**	.509**	.551**	.624**	.660**	.456**	.472**	.580**	.773**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.052	0.004	0.001	0.000	0.000	0.000	0.002	0.002	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00003	Pearson Correlation	.551**	.705**	1	.514**	0.185	0.302	.370*	.337*	.545**	.420**	.413**	.343*	.454**	.625**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.240	0.052	0.016	0.029	0.000	0.006	0.007	0.026	0.003	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00004	Pearson Correlation	.594**	.745**	.514**	1	.378*	.364*	.670**	.684**	.641**	.672**	.541**	.555**	.693**	.818**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.014	0.018	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00005	Pearson Correlation	.366*	0.302	0.185	.378*	1	.330*	.499**	.405**	0.281	.533**	.608**	.595**	.497**	.629**
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.052	0.240	0.014		0.033	0.001	0.008	0.071	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00006	Pearson Correlation	0.261	.432**	0.302	.364*	.330*	1	.454**	.575**	.342*	.452**	.547**	.560**	.422**	.630**
	Sig. (2-tailed)	0.095	0.004	0.052	0.018	0.033		0.003	0.000	0.027	0.003	0.000	0.000	0.005	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00007	Pearson Correlation	.513**	.509**	.370*	.670**	.499**	.454**	1	.639**	.655**	.548**	.434**	.352*	.609**	.739**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.016	0.000	0.001	0.003		0.000	0.000	0.000	0.004	0.022	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

VAR00007	Pearson Correlation	.513**	.509**	.370*	.670**	.499**	.454**	1	.639**	.655**	.548**	.434**	.352*	.609**	.739**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.016	0.000	0.001	0.003		0.000	0.000	0.000	0.004	0.022	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00008	Pearson Correlation	.429**	.551**	.337*	.684**	.405**	.575**	.639**	1	.677**	.618**	.493**	.633**	.612**	.778**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.000	0.029	0.000	0.008	0.000	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00009	Pearson Correlation	.625**	.624**	.545**	.641**	0.281	.342*	.655**	.677**	1	.684**	.462**	.384*	.574**	.758**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.071	0.027	0.000	0.000		0.000	0.002	0.012	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00010	Pearson Correlation	.627**	.660**	.420**	.672**	.533**	.452**	.548**	.618**	.684**	1	.772**	.668**	.712**	.863**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.006	0.000	0.000	0.003	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00011	Pearson Correlation	.509**	.456**	.413**	.541**	.608**	.547**	.434**	.493**	.462**	.772**	1	.754**	.676**	.801**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	0.007	0.000	0.000	0.000	0.004	0.001	0.002	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00012	Pearson Correlation	.388*	.472**	.343*	.555**	.595**	.560**	.352*	.633**	.384*	.668**	.754**	1	.703**	.771**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.002	0.026	0.000	0.000	0.000	0.022	0.000	0.012	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00013	Pearson Correlation	.536**	.580**	.454**	.693**	.497**	.422**	.609**	.612**	.574**	.712**	.676**	.703**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.003	0.000	0.001	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
VAR00014	Pearson Correlation	.709**	.773**	.625**	.818**	.629**	.630**	.739**	.778**	.758**	.863**	.801**	.771**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4



1. Variabel *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	0.427	0.413	1.501
a. Predictors: (Constant), x				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.123	1	72.123	32.020	.000 ^b
	Residual	96.855	43	2.252		
	Total	168.978	44			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.775	1.572		10.674	0.000
	x	0.248	0.044	0.653	5.659	0.000
a. Dependent Variable: y						

2. Variabel *Employee Engagement* terhadap Kreativitas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	0.504	0.493	2.903

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368.567	1	368.567	43.730	.000 ^b
	Residual	362.411	43	8.428		
	Total	730.978	44			
a. Dependent Variable: m						
b. Predictors: (Constant), x						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.678	3.040		12.065	0.000
	x	0.560	0.085	0.710	6.613	0.000
a. Dependent Variable: m						

3. Variabel Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	0.474	0.462	1.438
a. Predictors: (Constant), m				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.103	1	80.103	38.756	.000 ^b
	Residual	88.875	43	2.067		
	Total	168.978	44			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), m						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.849	3.016		2.271	0.028
	m	0.331	0.053	0.689	6.225	0.000
a. Dependent Variable: y						