

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta. Hal ini dikarenakan budaya organisasi yang kurang baik dan kurangnya pelatihan dan pengembangan karir pada karyawan.
2. Kreativitas memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kreativitas karyawan yang dimiliki PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan dapat diterapkan di perusahaan PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta. Adapun implikasi manajerial dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan, diperoleh nilai rata-rata dengan kategori yang tergolong tinggi untuk variabel keterlibatan karyawan, dengan nilai tertinggi yaitu terletak pada item X1.7 yang menyatakan “Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan”, dan untuk nilai terendah terletak pada item X1.5 yang menyatakan “Ketika saya

bangun di pagi hari, saya merasa ingin segera bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta memiliki keterlibatan yang tergolong tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Peneliti berharap PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta dapat meningkatkan keterlibatan karyawan yang dimiliki setiap karyawan. Misalnya dengan mengadakan penilaian kinerja secara rutin, mendorong komunikasi terbuka agar karyawan dapat merasa nyaman untuk memberikan dan menerima umpan balik dari atasan maupun rekan kerja, menyediakan program pelatihan dan pengembangan karir untuk memberikan peluang dalam pertumbuhan dan kemajuan karyawan, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan agar dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan.

2. Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan, diperoleh nilai rata-rata dengan kategori yang tergolong tinggi untuk variabel kreativitas, dengan nilai tertinggi yaitu terletak pada item X2.8 yang menyatakan “Saya menunjukkan kreativitas dalam pekerjaan ketika diberi kesempatan”, dan untuk nilai terendah terletak pada item X2.5 yang menyatakan “Saya adalah sumber ide kreatif yang bagus”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta memiliki kreativitas untuk bekerja dengan baik di perusahaan. Peneliti berharap perusahaan PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta dapat meningkatkan kreativitas karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya. Misalnya dengan mengadakan program mentorship yang menghubungkan karyawan dengan mentor yang berpengalaman untuk membimbing mereka

dalam mengembangkan ide-ide kreatif dan mengaplikasikannya dalam pekerjaan, serta memberikan pengakuan dan penghargaan kepada setiap karyawannya atas kontribusi kreatif mereka bagi perusahaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini masih banyak keterbatasan yang dialami, keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan di perusahaan lain.
2. Penelitian ini memiliki jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti, dan sampel yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki jumlah dan variasi yang terbatas, serta tidak adanya filter untuk karyawan tetap atau kontrak.
3. Pada penelitian ini, variabel kinerja karyawan diukur secara *self assesment*, sehingga dapat terjadi subjektifitas atau bias.
4. Pada penelitian ini, kuesioner yang digunakan sudah diterjemahkan dari versi aslinya sehingga ada kemungkinan terdapat terjemahan yang membingungkan responden.

### **5.4 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data berdasarkan penilaian kinerja karyawan dari atasan atau manajer perusahaan, sehingga penilaian variabel tidak terjadi bias.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menyiapkan kuesioner dengan pernyataan yang lebih jelas agar responden dapat memahami pernyataan dengan lebih baik.

3. Untuk penelitian berikutnya perlu untuk menyelidiki lebih jauh mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, sehingga dapat membuktikan dengan baik pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ajitha, A. (n.d.). *Impact of Employee Engagement on Staff Productivity*. 1303–5150. <https://doi.org/10.48047/NQ.2023.21.3.NQ33016>
- Amabile, T. M. (1983). The social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357.
- Amabile, T. M. (2018a). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Routledge.
- Amabile, T. M. (2018b). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Routledge.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367–403.
- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2015). Inner work life: Understanding the subtext of business performance. *IEEE Engineering Management Review*, 43(1), 43–51.
- Ansah, A., & Rita, Q. (2019). Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels. *Acta Scientific Paediatrics*, 2(7), 02–07. <https://doi.org/10.31080/aspe.2019.02.0091>
- Anwar, A., Yasmin, R., & Kashif, S. (2022). *The Impact of Employee Engagement on The Job Performance by The Mediating Role of Creativity: The Moderating Role of Leader-Member Exchange*. 12(2). <http://cusitjournals.com/index.php/CURJ>
- Aulia, S., Muhammad, J., & Lindawati Kartika, S. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi*.
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). *Self-efficacy: The exercise of control*. Springer.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*.
- Bozionelos, N., & Singh, S. K. (2017a). The relationship of emotional intelligence with task and contextual performance: More than it meets the linear eye. *Personality and Individual Differences*, 116, 206–211.
- Bozionelos, N., & Singh, S. K. (2017b). The relationship of emotional intelligence with task and contextual performance: More than it meets the linear eye. *Personality and Individual Differences*, 116, 206–211.

- Campbell, J. P. (1999). The definition and measurement of performance in the new age. *Pulakos (Eds.), The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivation, and Development*, 399, 429.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47–74.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The effects of employee engagement and self-efficacy on job performance: a longitudinal field study. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483–2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244096>
- Coetzee, M., & van Dyk, J. (2018). Workplace Bullying and Turnover Intention: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator. *Psychological Reports*, 121(2), 375–392. <https://doi.org/10.1177/0033294117725073>
- Crabtree, S. (2004). Getting personal in the workplace: Are negative relationships squelching productivity in your company. *Gallup Management Journal*, 10(1), 208.
- Dubinsky, A. J., & Mattson, B. E. (1979). Consequences of role-conflict and ambiguity experienced by retail salespeople. *Journal of Retailing*, 55(4), 70–86.
- Faritz, M. N., Studi, P., Ekonomi, P., & Ekonomi, F. (n.d.). *Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Rata-Rata Lama Sekolah Terhadap Kemiskinan Di Provinsi Jawa Tengah Ady Soejoto*.
- George, J. M., & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: The role of context and clarity of feelings. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 687–697. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.687>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Gorgievski, M., & Rotterdam, E. U. (n.d.). Work Engagement and Workaholism 1 Running head: Work Engagement and Workaholism Work Engagement and Workaholism: Comparing the Self-Employed and Salaried Employees. In *Journal of Positive Psychology*.
- Hahn, T., Pinkse, J., Preuss, L., & Figge, F. (2015). Tensions in Corporate Sustainability: Towards an Integrative Framework. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 297–316. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2047-5>
- Hibberts, M., Burke Johnson, R., & Hudson, K. (2012). Common survey sampling techniques. *Handbook of Survey Methodology for the Social Sciences*, 53–74.

- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549–569.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019a). 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>
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019b). 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>
- Janssen, O., & Giebels, E. (2013). When and why creativity-related conflict with coworkers can hamper creative employees' individual job performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 574–587.
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2022a). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 647–664. <https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2021-0091>
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2022b). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 647–664. <https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2021-0091>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In *Academy of Management Journal* (Vol. 33, Issue 4).
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2019). Do high-performance HR practices augment OCBs? The role of psychological climate and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(6), 1057–1077. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0057>
- Keterlibatan Karyawan, P., Kerja, L., Budaya Perusahaan, D., Kinerja, T., Pada, K., Jolin, P. T., Buana, P., Batam, K., Hadi, M. A., & Mahadika, C. (2019). *The Effect of Employee Engagement, Work Environment and Corporate Culture on Employee Performance PT. Jolin Permata Buana Batam City* (Vol. 6, Issue 2).
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.010>
- Kular, Sandeep., & Kingston Business School (London, E. (2008). *Employee engagement: a literature review*. Kingston Business School, Kingston University.

- Lepine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52–65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.52>
- Madjar, N. (2008). Emotional and informational support from different sources and employee creativity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 83–100.
- Magnier-Watanabe, R., Uchida, T., Orsini, P., & Benton, C. F. (2020). Organizational virtuousness, subjective well-being, and job performance: Comparing employees in France and Japan. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 115–138. <https://doi.org/10.1108/APJBA-10-2019-0210>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Munandar, U. (2016). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Rineka cipta.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634.
- Panda, A., Sinha, S., & Jain, N. K. (2022). Job meaningfulness, employee engagement, supervisory support and job performance: a moderated-mediation analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2316–2336. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2020-0434>
- Pattnaik, S. C., & Sahoo, R. (2020). Employee engagement, creativity and task performance: role of perceived workplace autonomy. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 227–241. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-11-2019-0196>
- Rashid, H. A., Asad, A., & Ashraf, M. M. (2011). Factors persuading employee engagement and linkage of EE to personal & organizational performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 98–108.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (n.d.). *Job engagement: antecedents and effects on job performance*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior (S. Yagan (ed.). *Zhurnal Eksperimental'noi i Teoreticheskoi Fiziki (15th Ed.)*. New Jersey: Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.12737/4477>.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. (No Title).



- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19–38.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006a). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006b). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Shafi, M., Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176.
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2608–2627. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.744334>
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pd Bpr Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 9(2), 389–395.
- Singh, J., Verbeke, W., & Rhoads, G. K. (1996). Do organizational practices matter in role stress processes? A study of direct and moderating effects for marketing-oriented boundary spanners. *Journal of Marketing*, 60(3), 69–86.
- Stairs, M., & Galpin, M. (2009a). *Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness*.
- Stairs, M., & Galpin, M. (2009b). *Positive engagement: From employee engagement to workplace happiness*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan, Cetakan Kelima belas*. Alfabeta.
- Suh, T., & Shin, H. (2005). *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*.

- Taboli, H., & Zaerizadeh, M. (2016). Examine the effect of individual creativity on job performance with the mediating role of ethical leadership of headquarters staff of Hormozgan University of Medical Sciences. *International Business Management*, 10(8), 1427–1433.
- Tian, A. W., & Soo, C. (2018). Enriching individual absorptive capacity. *Personnel Review*, 47(5), 1116–1132.
- Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K., & Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual well-being: Exploring the evidence, developing the theory. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 24, Issue 14, pp. 2657–2669). <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.798921>
- Wiliandari, Y., Dosen, (, & Pendidikan, J. (n.d.). *Rancangan pelatihan dan pengembangan sdm yang efektif*.
- Wisudaningsi, B. A., Arofah, I., Konstansius, D., & Belang, A. (n.d.). Statmat (Jurnal Statistika dan Matematika) Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk terhadap Kepuasan Konsumen dengan menggunakan Metode Analisis Linear Berganda. *Jurnal Statistika Dan Matematika*, 1(1).
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 44, Issue 4). <https://www.jstor.org/stable/3069410>



# LAMPIRAN

## Lampiran 1 Kuesioner

Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Ester Ani Aprina Siburian, mahasiswi Prodi Manajemen dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan.”** Adapun kriteria responden yang dapat mengisi kuesioner ini yaitu karyawan yang memiliki minimal masa kerja 1 tahun di perusahaan PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta.

Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam menjawab kuesioner merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya. Data yang akan diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini. Atas kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

### **PETUNJUK PENGISIAN**

Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang tertera di bawah setiap item kuesioner, sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

## A. PROFIL RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Usia :

- 21-30 tahun
- 31-40 tahun
- > 40 tahun

Lama bekerja :

- $\leq 2$  tahun
- 3-5 tahun
- $\geq 6$  tahun

## B. Kuesioner Keterlibatan Karyawan (X1)

| No | Pernyataan  | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1  | Di tempat kerja, saya merasa penuh energi                         |    |   |   |    |     |
| 2  | Dalam pekerjaan saya, saya merasa giat dan bersemangat            |    |   |   |    |     |
| 3  | Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya                        |    |   |   |    |     |
| 4  | Pekerjaan saya menginspirasi saya                                 |    |   |   |    |     |
| 5  | Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin segera bekerja |    |   |   |    |     |
| 6  | Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens              |    |   |   |    |     |
| 7  | Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan                    |    |   |   |    |     |
| 8  | Saya terbawa suasana ketika sedang bekerja                        |    |   |   |    |     |
| 9  | Saya sepenuhnya fokus pada pekerjaan saya                         |    |   |   |    |     |

### C. Kuesioner Kreativitas (X2)

| No | Pernyataan  | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1  | Saya menyarankan cara-cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran.                 |    |   |   |    |     |
| 2  | Saya menemukan ide-ide baru dan praktis untuk meningkatkan kinerja.                 |    |   |   |    |     |
| 3  | Saya mencari teknologi, proses, teknik, dan/atau ide produk baru.                   |    |   |   |    |     |
| 4  | Saya menyarankan cara baru untuk meningkatkan kualitas.                             |    |   |   |    |     |
| 5  | Saya adalah sumber ide kreatif yang bagus   |    |   |   |    |     |
| 6  | Saya tidak takut mengambil risiko   |    |   |   |    |     |
| 7  | Saya mempromosikan dan memperjuangkan ide kepada orang lain.                        |    |   |   |    |     |
| 8  | Saya menunjukkan kreativitas dalam pekerjaan ketika diberi kesempatan.              |    |   |   |    |     |
| 9  | Saya mengembangkan rencana dan jadwal yang memadai untuk implementasi ide-ide baru. |    |   |   |    |     |
| 10 | Saya sering mempunyai ide baru dan inovatif.  |    |   |   |    |     |
| 11 | Saya memberikan solusi kreatif terhadap masalah.                                    |    |   |   |    |     |
| 12 | Saya sering memiliki pendekatan baru terhadap masalah.                              |    |   |   |    |     |
| 13 | Saya menyarankan cara-cara baru dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan.              |    |   |   |    |     |

### D. Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan  | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1  | Saya memiliki tingkat kerja yang lebih tinggi (misalnya sales) dibandingkan dengan teman sekerja saya.                                |    |   |   |    |     |
| 2  | Saya memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam mencapai target dibandingkan dengan teman sekerja saya.                               |    |   |   |    |     |
| 3  | Saya memiliki potensi kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan teman sekerja saya.   |    |   |   |    |     |
| 4  | Saya memiliki kualitas kinerja yang lebih baik dalam hal membangun hubungan dengan pelanggan, dibandingkan dengan teman sekerja saya. |    |   |   |    |     |

|   |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 5 | Saya memiliki kualitas kinerja yang lebih tinggi dalam hal pengelolaan waktu, kemampuan perencanaan, dan pengelolaan pengeluaran dibandingkan dengan teman sekerja saya.           |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya memiliki kualitas kinerja yang lebih tinggi dalam hal pengetahuan tentang produk, organisasi, produk pesaing, dan kebutuhan pelanggan dibandingkan dengan teman sekerja saya. |  |  |  |  |  |



Lampiran 2 Surat Izin Melakukan Penelitian dari PT. Global Intermedia  
Nusantara Yogyakarta

**Globalintermedia**  
Software Developer - Web Developer - MIS Consultant - Networking

Jalan Taman Siswa No. 125  
RT 074 RW 024 Wirogunan,  
Mergangsan, Yogyakarta - 55151  
Telp. 0274-382238  
<http://www.gi.co.id>

**SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN**

No : 0086.1/SR/PT.GIN/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Human Capital Management PT. Global Intermedia Nusantara, dengan ini menerangkan bahwa :

**Nama** : Ester Ani Aprina Siburian  
**NPM** : 200325639

Dari Universitas Atmajaya Yogyakarta Prodi Manajemen telah melakukan penelitian penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan" terhitung sejak 30 April 2024 sampai dengan 7 Mei 2024.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 1 Mei 2024  
PT. Global Intermedia Nusantara

**Globalintermedia**  
HCM



## Lampiran 3 Surat Permohonan Izin Melakukan Penelitian



**FAKULTAS BISNIS  
DAN EKONOMIKA**  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 144/Pen/I  
Lamp. : -  
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data

16 April 2024

Kepada

Yth. Pimpinan PT. Global Intermedia Nusantara  
Jl. Taman Siswa No.125, Wirogunan, Kec. Mergangsan, Kota Yogyakarta  
Daerah Istimewa Yogyakarta 55151

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Ester Ani Aprina Siburian  
No Mahasiswa/Prodi: 200325639/Manajemen  
No Handphone : 081228412688

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

### Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura  
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

### URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

### Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127  
Fax : +62-274-485227  
Surel : [fbe@uajy.ac.id](mailto:fbe@uajy.ac.id)



## Lampiran 4 Data Set Penelitian

### A. Profil Responden

| No. | Jenis kelamin | Usia          | Masa kerja     |
|-----|---------------|---------------|----------------|
| 1   | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 2   | Perempuan     | 21 - 30 tahun | 3 - 5 tahun    |
| 3   | Laki - laki   | 31 - 40 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 4   | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 5   | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 6   | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 7   | Laki - laki   | $> 40$ tahun  | $\geq 6$ tahun |
| 8   | Laki - laki   | 31 - 40 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 9   | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 10  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | 3 - 5 tahun    |
| 11  | Laki - laki   | 31 - 40 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 12  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 13  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 14  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 15  | Laki - laki   | 31 - 40 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 16  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | 3 - 5 tahun    |
| 17  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | 3 - 5 tahun    |
| 18  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 19  | Laki - laki   | 31 - 40 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 20  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 21  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 22  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 23  | Laki - laki   | 31 - 40 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 24  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 25  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | 3 - 5 tahun    |
| 26  | Laki - laki   | 31 - 40 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 27  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 28  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 29  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 30  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 31  | Laki - laki   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 32  | Perempuan     | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 33  | Laki - laki   | $> 40$ tahun  | 3 - 5 tahun    |
| 34  | Perempuan     | 21 - 30 tahun | 3 - 5 tahun    |
| 35  | Perempuan     | 21 - 30 tahun | 3 - 5 tahun    |
| 36  | Perempuan     | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |

|    |             |               |                |
|----|-------------|---------------|----------------|
| 37 | Laki - laki | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 38 | Laki - laki | 31 - 40 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 39 | Laki - laki | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 40 | Laki - laki | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 41 | Laki - laki | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 42 | Perempuan   | 31 - 40 tahun | $\geq 6$ tahun |
| 43 | Laki - laki | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 44 | Perempuan   | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 45 | Laki - laki | 21 - 30 tahun | 3 - 5 tahun    |
| 46 | Laki - laki | 21 - 30 tahun | $\leq 2$ tahun |
| 47 | Laki - laki | 31 - 40 tahun | $\geq 6$ tahun |

### B. Pernyataan Variabel Keterlibatan Karyawan

| No. | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1   | 4    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 4    | 4    | 4    |
| 2   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3    |
| 3   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 4   | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    |
| 5   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 6   | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 7   | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    |
| 8   | 4    | 3    | 3    | 4    | 1    | 2    | 3    | 3    | 3    |
| 9   | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 5    | 3    | 4    |
| 10  | 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 5    | 4    |
| 11  | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 12  | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 5    | 5    | 5    |
| 13  | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    |
| 14  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 15  | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    |
| 16  | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 4    | 3    | 3    |
| 17  | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 4    |
| 18  | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    |
| 19  | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 3    | 5    |
| 20  | 4    | 4    | 4    | 3    | 2    | 2    | 4    | 4    | 4    |
| 21  | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    |
| 22  | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 5    | 5    | 3    |
| 23  | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    |
| 24  | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 3    | 5    | 3    | 3    |
| 25  | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    |
| 26  | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 3    | 4    | 4    | 4    |
| 27  | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 36 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 47 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 |

### C. Pernyataan Variabel Kreativitas

| No. | X2. 1 | X2. 2 | X2. 3 | X2. 4 | X2. 5 | X2. 6 | X2. 7 | X2. 8 | X2. 9 | X2. 10 | X2. 11 | X2. 12 | X2. 13 |
|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| 1   | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 3     | 5      | 4      | 4      | 3      |
| 2   | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 4      | 3      | 3      | 4      |
| 3   | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 5      | 5      | 5      |
| 4   | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3      | 4      | 4      | 2      |
| 5   | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 5      | 5      | 5      |
| 6   | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 5      | 5      | 5      |
| 7   | 5     | 4     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4      | 4      | 5      | 5      |
| 8   | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 9   | 4     | 4     | 4     | 5     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3      | 4      | 4      | 3      |
| 10  | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 5     | 4     | 4     | 4     | 3      | 4      | 4      | 4      |
| 11  | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 5      | 5      | 5      |
| 12  | 3     | 4     | 5     | 5     | 3     | 5     | 5     | 4     | 4     | 5      | 4      | 4      | 3      |
| 13  | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5      | 5      | 5      | 5      |
| 14  | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3      | 3      | 3      | 3      |
| 15  | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3      | 3      | 4      | 3      |
| 16  | 3     | 4     | 5     | 3     | 1     | 2     | 1     | 5     | 1     | 3      | 2      | 4      | 2      |
| 17  | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3      | 4      | 4      | 4      |
| 18  | 2     | 2     | 4     | 2     | 2     | 4     | 2     | 3     | 2     | 2      | 4      | 3      | 4      |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 31 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

#### D. Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan

| No. | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 4   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 6   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 7   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   |
| 8   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 3   |
| 9   | 3   | 4   | 2   | 3   | 4   | 3   |
| 10  | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   |
| 11  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   |

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 20 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 35 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 38 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 39 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 40 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 45 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 46 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

## Lampiran 5 Profil Responden

### Jenis kelamin

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki-laki | 40        | 85,1    | 85,1          | 85,1               |
|       | Perempuan | 7         | 14,9    | 14,9          | 100,0              |
|       | Total     | 47        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Usia

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 21-30 tahun | 35        | 74,5    | 74,5          | 74,5               |
|       | 31-40 tahun | 10        | 21,3    | 21,3          | 95,7               |
|       | >40 tahun   | 2         | 4,3     | 4,3           | 100,0              |
|       | Total       | 47        | 100,0   | 100,0         |                    |

### Masa kerja

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | ≤2 tahun  | 24        | 51,1    | 51,1          | 51,1               |
|       | 3-5 tahun | 9         | 19,1    | 19,1          | 70,2               |
|       | ≥6 tahun  | 14        | 29,8    | 29,8          | 100,0              |
|       | Total     | 47        | 100,0   | 100,0         |                    |

## Lampiran 6 Statistik Deskriptif Variabel

### Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| X1.1               | 47 | 2       | 5       | 3,72 | ,826           |
| X1.2               | 47 | 2       | 5       | 3,85 | ,834           |
| X1.3               | 47 | 2       | 5       | 3,91 | ,830           |
| X1.4               | 47 | 1       | 5       | 3,87 | ,924           |
| X1.5               | 47 | 1       | 5       | 3,34 | ,984           |
| X1.6               | 47 | 2       | 5       | 3,64 | ,895           |
| X1.7               | 47 | 3       | 5       | 4,15 | ,780           |
| X1.8               | 47 | 2       | 5       | 3,83 | ,868           |
| X1.9               | 47 | 3       | 5       | 3,87 | ,797           |
| Valid N (listwise) | 47 |         |         |      |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| X2.1               | 47 | 2       | 5       | 3,66 | ,891           |
| X2.2               | 47 | 2       | 5       | 3,79 | ,657           |
| X2.3               | 47 | 2       | 5       | 3,85 | ,807           |
| X2.4               | 47 | 2       | 5       | 3,68 | ,911           |
| X2.5               | 47 | 1       | 5       | 3,09 | ,996           |
| X2.6               | 47 | 2       | 5       | 3,68 | ,980           |
| X2.7               | 47 | 1       | 5       | 3,60 | ,925           |
| X2.8               | 47 | 2       | 5       | 3,87 | ,824           |
| X2.9               | 47 | 1       | 5       | 3,55 | ,880           |
| X2.10              | 47 | 2       | 5       | 3,49 | ,882           |
| X2.11              | 47 | 2       | 5       | 3,47 | ,830           |
| X2.12              | 47 | 2       | 5       | 3,68 | ,755           |
| X2.13              | 47 | 2       | 5       | 3,49 | ,856           |
| Valid N (listwise) | 47 |         |         |      |                |

### Descriptive Statistics

|                    | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|------|----------------|
| Y.1                | 47 | 1       | 5       | 3,06 | ,895           |
| Y.2                | 47 | 1       | 5       | 3,02 | ,944           |
| Y.3                | 47 | 1       | 5       | 3,11 | 1,005          |
| Y.4                | 47 | 1       | 5       | 3,00 | 1,000          |
| Y.5                | 47 | 1       | 5       | 3,13 | 1,013          |
| Y.6                | 47 | 1       | 5       | 3,11 | ,890           |
| Valid N (listwise) | 47 |         |         |      |                |



## Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Variabel Keterlibatan Karyawan

#### A. Uji Validitas

|            |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |            |
|------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
|            |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7   | X1.8   | X1.9   | Total Skor |
| X1.1       | Pearson Correlation | 1            | ,728** | ,694** | ,665** | ,466** | ,479** | ,538** | ,479** | ,440** | ,785**     |
|            | Sig. (2-tailed)     |              | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | ,002   | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X1.2       | Pearson Correlation | ,728**       | 1      | ,893** | ,709** | ,540** | ,538** | ,637** | ,445** | ,494** | ,856**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | ,002   | <,001  | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X1.3       | Pearson Correlation | ,694**       | ,893** | 1      | ,752** | ,595** | ,543** | ,625** | ,523** | ,476** | ,875**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X1.4       | Pearson Correlation | ,665**       | ,709** | ,752** | 1      | ,551** | ,416** | ,691** | ,515** | ,361*  | ,815**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  |        | <,001  | ,004   | <,001  | <,001  | ,013   | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X1.5       | Pearson Correlation | ,466**       | ,540** | ,595** | ,551** | 1      | ,661** | ,556** | ,502** | ,334*  | ,761**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | ,022   | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X1.6       | Pearson Correlation | ,479**       | ,538** | ,543** | ,416** | ,661** | 1      | ,422** | ,479** | ,452** | ,724**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | ,004   | <,001  |        | ,003   | <,001  | ,001   | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X1.7       | Pearson Correlation | ,538**       | ,637** | ,625** | ,691** | ,556** | ,422** | 1      | ,585** | ,451** | ,786**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | ,003   |        | <,001  | ,001   | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X1.8       | Pearson Correlation | ,479**       | ,445** | ,523** | ,515** | ,502** | ,479** | ,585** | 1      | ,471** | ,719**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | ,002   | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X1.9       | Pearson Correlation | ,440**       | ,494** | ,476** | ,361*  | ,334*  | ,452** | ,451** | ,471** | 1      | ,634**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | ,002         | <,001  | <,001  | ,013   | ,022   | ,001   | ,001   | <,001  |        | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| Total Skor | Pearson Correlation | ,785**       | ,856** | ,875** | ,815** | ,761** | ,724** | ,786** | ,719** | ,634** | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |            |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |

\*\* . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

#### B. Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,915                   | 9          |

## 2. Variabel Kreativitas

### A. Uji Validitas

|            |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |            |
|------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
|            |                     | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   | X2.9   | X2.10  | X2.11  | X2.12  | X2.13  | Total Skor |
| X2.1       | Pearson Correlation | 1            | .690** | .563** | .559** | .449** | .370** | .621** | .413** | .522** | .659** | .455** | .513** | .565** | .730**     |
|            | Sig. (2-tailed)     |              | <.001  | <.001  | <.001  | .002   | .010   | <.001  | .004   | <.001  | <.001  | .001   | <.001  | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.2       | Pearson Correlation | .690**       | 1      | .595** | .683** | .493** | .398** | .535** | .551** | .584** | .671** | .426** | .561** | .575** | .760**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        |        | <.001  | <.001  | <.001  | .006   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | .003   | <.001  | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.3       | Pearson Correlation | .563**       | .595** | 1      | .466** | .314** | .406** | .325** | .559** | .363** | .471** | .398** | .491** | .517** | .632**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  |        | <.001  | .032   | .005   | .026   | <.001  | .012   | <.001  | .006   | <.001  | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.4       | Pearson Correlation | .559**       | .683** | .466** | 1      | .438** | .492** | .669** | .379** | .659** | .632** | .547** | .544** | .594** | .761**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  |        | .002   | <.001  | <.001  | .009   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.5       | Pearson Correlation | .449**       | .493** | .314** | .438** | 1      | .407** | .699** | .570** | .689** | .694** | .739** | .644** | .536** | .769**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .002         | <.001  | .032   | .002   |        | .005   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.6       | Pearson Correlation | .370**       | .398** | .406** | .492** | .407** | 1      | .598** | .433** | .713** | .467** | .535** | .506** | .656** | .705**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .010         | .006   | .005   | <.001  | .005   |        | <.001  | .002   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.7       | Pearson Correlation | .621**       | .635** | .325** | .669** | .699** | .598** | 1      | .473** | .762** | .781** | .762** | .652** | .557** | .847**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | .026   | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.8       | Pearson Correlation | .419**       | .551** | .559** | .379** | .570** | .433** | .473** | 1      | .549** | .567** | .566** | .772** | .562** | .726**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .004         | <.001  | <.001  | .009   | <.001  | .002   | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.9       | Pearson Correlation | .522**       | .584** | .363** | .659** | .689** | .713** | .762** | .549** | 1      | .652** | .620** | .599** | .671** | .841**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | .012   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.10      | Pearson Correlation | .659**       | .671** | .471** | .632** | .694** | .487** | .781** | .567** | .652** | 1      | .690** | .665** | .597** | .853**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.11      | Pearson Correlation | .455**       | .426** | .398** | .547** | .739** | .535** | .762** | .566** | .620** | .690** | 1      | .764** | .619** | .811**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | .001         | .003   | .006   | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.12      | Pearson Correlation | .513**       | .561** | .491** | .544** | .644** | .506** | .652** | .772** | .599** | .665** | .764** | 1      | .583** | .819**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001  | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| X2.13      | Pearson Correlation | .565**       | .575** | .517** | .594** | .536** | .656** | .557** | .552** | .671** | .597** | .619** | .583** | 1      | .798**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |        | <.001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| Total Skor | Pearson Correlation | .730**       | .760** | .632** | .761** | .769** | .705** | .847** | .726** | .841** | .853** | .811** | .819** | .798** | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)     | <.001        | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  | <.001  |            |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |

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

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

### B. Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
|------------------|------------|

.943

13

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

#### A. Uji Validitas

|            |                     | Correlations |        |        |        |        |        |            |
|------------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|------------|
|            |                     | Y.1          | Y.2    | Y.3    | Y.4    | Y.5    | Y.6    | Total Skor |
| Y.1        | Pearson Correlation | 1            | ,797** | ,742** | ,826** | ,710** | ,619** | ,887**     |
|            | Sig. (2-tailed)     |              | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| Y.2        | Pearson Correlation | ,797**       | 1      | ,800** | ,806** | ,747** | ,618** | ,903**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| Y.3        | Pearson Correlation | ,742**       | ,800** | 1      | ,735** | ,605** | ,619** | ,854**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| Y.4        | Pearson Correlation | ,826**       | ,806** | ,735** | 1      | ,794** | ,732** | ,927**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001  | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| Y.5        | Pearson Correlation | ,710**       | ,747** | ,605** | ,794** | 1      | ,804** | ,883**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001  | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| Y.6        | Pearson Correlation | ,619**       | ,618** | ,619** | ,732** | ,804** | 1      | ,829**     |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |        | <,001      |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |
| Total Skor | Pearson Correlation | ,887**       | ,903** | ,854** | ,927** | ,883** | ,829** | 1          |
|            | Sig. (2-tailed)     | <,001        | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  | <,001  |            |
|            | N                   | 47           | 47     | 47     | 47     | 47     | 47     | 47         |

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

#### B. Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| ,942                   | 6          |

## Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,602 <sup>a</sup> | ,362     | ,333              | 4,135                      |

a. Predictors: (Constant), Kreativitas, Keterlibatan karyawan

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 427,134        | 2  | 213,567     | 12,490 | <,001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 752,355        | 44 | 17,099      |        |                    |
|       | Total      | 1179,489       | 46 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kreativitas, Keterlibatan karyawan

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)            | ,303                        | 3,701      |                           | ,082  | ,935 |
|       | Keterlibatan karyawan | ,239                        | ,151       | ,282                      | 1,588 | ,120 |
|       | Kreativitas           | ,212                        | ,104       | ,363                      | 2,042 | ,047 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan