

**PENGARUH *CREATIVE SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ANGKASA PURA II KANTOR CABANG BANDARA
SULTAN ISKANDAR MUDA ACEH**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

RAUYANI RIZKI
1902120112



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAKS. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 7 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara

RAUYANI RIZKI
NPM: 1902120112

Dengan judul:

**PENGARUH *CREATIVE SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II KANTOR CABANG BANDARA
SULTAN ISKANDAR MUDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui/Mengesahkan
Komisi Ujian

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Tuwisna, S.E., M.M.
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan



Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., .MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAKS. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 7 Maret 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan judul:

**PENGARUH *CREATIVE SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II KANTOR CABANG BANDARA
SULTAN ISKANDAR MUDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 3 Februari 2023

Menyetujui/Mengesahkan
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, S.E., M.Si.
NIK. 19590107 19920 2 001

Anggota

Tuwisna, S.E., M.M.
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri, B. M. (Hons), M.M.
NIK. 19870513 201306 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 7 Maret 2023

Yang Menyatakan



RAUYANI RIZKI

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: RAUYANI RIZKI
NPM	: 1902120112
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non Exclusive Royalty Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul

**PENGARUH *CREATIVE SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II
KANTOR CABANG BANDARA SULTAN ISKANDAR MUDA ACEH**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalti Non Eksklusif ini. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

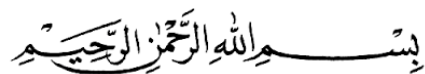
Dibuat di	: Banda Aceh
Pada Tanggal	: 7 Maret 2023

Banda Aceh, 7 Maret 2023
Yang Menyatakan




RAUYANI RIZKI

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Shalawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat yang telah memperjuangkan ummat manusia kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT beserta dukungan dari keluarga, bimbingan dan arahan yang diberikan serta para sahabat. Sehingga penulis bisa menyelesaikan sebuah karya ilmiah, yang berjudul “**Pengaruh *Creative Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, waktu, tenaga, serta moral maupun materi kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng., S.E., M.Si., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga selaku Pembimbing I saya yang telah banyak meluangkan waktu dalam hal membimbing saya

sampai skripsi ini selesai, dan yang selalu mengingatkan saya agar selalu tetap semangat untuk terus menyelesaikan tugas akhir ini.

2. Ibu Hj. Nadiya, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad., S.E., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna., S.E., M.M., selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, dan juga selaku Pembimbing II saya dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang juga menjadi teman ketika kami mahasiswa memerlukan seorang sosok untuk diajak bercerita dalam jatuh bangun dalam proses pengskripsian ini.
5. Kepada Keluarga Besarku tercinta, yaitu Ayahanda H. Amiruddin, S. Sos., Ibunda Hj. Yusriana, dan saudara tersayang ku Mirna Riazil Jannah, Yassir Amry, Raudhatul Husna, Syafiatunnazila, dan Ayya Tazkia Asyisyifa, serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
6. Ibu Husnaina Mailisa Safitri., B.M (hons)., M.M., selaku Pembimbing Akademik saya selama ini di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang sangat dapat diandalkan sebagai pembimbing akademik.
7. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Kepada General Manager dan seluruh karyawan di PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh yang telah

memberikan saya kesempatan sekali lagi untuk bisa melakukan penelitian di Perusahaan ini.

9. Untuk Fotocopy Tuah Krueng Woyla, yang sudah membantu saya mulai dari mencetak tugas kuliah hingga mencetak hasil akhir skripsi saya ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiinn.

Wassalamualaikum Wr, Wb....

Banda Aceh, Januari 2023

Penulis
Rauyani Rizki

DAFTAR ISI		Halaman
KATA PENGANTAR.....		i
DAFTAR ISI		iv
DAFTAR TABEL		vi
DAFTAR GAMBAR		vii
DAFTAR LAMPIRAN		viii
ABSTRAK		ix
ABSTRACT		x
BAB I PENDAHULUAN		1
1.1 Latar Belakang Penelitian		1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....		9
1.3 Tujuan Penelitian		10
1.4 Manfaat Penelitian		10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian		11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....		12
2.1 Kinerja Karyawan.....		12
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....		12
2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan...		13
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....		14
2.2 Kreativitas Efikasi Diri (<i>Creative Self-Efficacy</i>).....		15
2.2.1 Pengertian Kreativitas Efikasi Diri (<i>Creative Self-Efficacy</i>).....		15
2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kreativitas Efikasi Diri (<i>Creative Self-Efficacy</i>).....		16
2.2.3 Indikator Kreativitas Efikasi Diri (<i>Creative Self-Efficacy</i>).....		17
2.3 Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>).....		17
2.3.1 Pengertian Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>).....		17
2.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>).....		19
2.3.3 Indikator Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>).....		20
2.4 Penelitian Sebelumnya		22
2.5 Model Penelitian.....		29
2.6 Hipotesis Penelitian.....		29
BAB III METODE PENELITIAN.....		30
3.1 Desain Penelitian.....		30
3.1.1 Tujuan Penelitian.....		30
3.1.2 Jenis Penelitian.....		30
3.1.3 Horizon Waktu.....		31
3.1.4 Unit Analisis.....		32
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....		32
3.2.1 Populasi.....		32
3.2.2 Sampel.....		33
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....		34

	Halaman
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.5 Teknik Analisis Data.....	37
3.6 Pengujian Data.....	37
3.6.1 Pengujian Validitas.....	38
3.6.2 Pengujian Reliabilitas.....	38
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	39
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	39
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas.....	40
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.7 Pengujian Hipotesis.....	41
3.7.1 Uji Simultan (Uji F).....	41
3.7.2 Uji Parsial (Uji t).....	41
3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Gambaran Umum PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.....	43
4.2 Karakteristik Responden.....	44
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	48
4.3.1 Variabel <i>Creative Self –Efficacy</i> (X_1).....	48
4.3.2 Variabel <i>Employee Engagement</i> (X_2).....	50
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
4.4 Hasil Pengujian Data.....	54
4.4.1 Uji Validitas Instrumen.....	54
4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	56
4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	57
4.4.3.1 Uji Normalitas.....	57
4.4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	58
4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	59
4.5 Hasil Penelitian.....	60
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	60
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	62
4.5.3 Uji Simultan (Uji F).....	63
4.6 Implikasi Hasil Penelitian.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	67
4.1 Kesimpulan.....	67
4.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69

DAFTAR TABEL

			Halaman
Tabel	1.1	Survei Awal Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	2
Tabel	1.2	Survei Awal Persepsi Responden Terhadap Variabel <i>Creative Self-Efficacy</i>	5
Tabel	1.3	Survei Awal Persepsi Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	7
Tabel	2.1	Mapping Temuan Penelitian Terkait/Sebelumnya	26
Tabel	3.1	Horizon Waktu Penelitian.....	31
Tabel	3.2	Skala Pengukuran.....	32
Tabel	3.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang/Divisi Dalam Lingkungan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.....	33
Tabel	3.4	Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel	4.1	Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel	4.2	Usia Responden.....	46
Tabel	4.3	Status Perkawinan.....	46
Tabel	4.4	Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel	4.5	Masa Kerja.....	48
Tabel	4.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Creative Self-Efficacy</i>	49
Tabel	4.7	Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Employee Engagement</i>	50
Tabel	4.8	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan....	53
Tabel	4.9	Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel	4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (<i>Alpha</i>).....	56
Tabel	4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel	4.12	Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
Tabel	4.13	Model <i>Summary</i>	61
Tabel	4.14	Annova.....	64

DAFTAR GAMBAR

			Halaman
Gambar	2.1	Model Penelitian	29
Gambar	4.1	Hasil Uji Normalitas	57
Gambar	4.2	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

			Halaman
Lampiran	1	Operasionalisasi Variabel <i>Creative Self-Efficacy</i>	73
Lampiran	2	Operasionalisasi Variabel <i>Employee Engagement</i>	74
Lampiran	3	Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	75
Lampiran	4	Statistik Deskriptif.....	76
Lampiran	5	Hasil <i>Output</i> SPSS untuk Regresi.....	91

**PENGARUH *CREATIVE SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT ANGKASA PURA II KANTOR CABANG BANDARA
SULTAN ISKANDAR MUDA ACEH**

RAUYANI RIZKI
1902120112

Pembimbing 1 : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.
Pembimbing 2 : Tuwisna., S.E., M.M.

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Creative Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Creative Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 139 orang responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda, uji F, dan uji T yang dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara persial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *Creative Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* secara parsial dan bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh, dengan kontribusi sebesar 74,4%, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian ini. Implikasi dari penelitian ini menjelaskan bahwa model peningkatan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh merupakan fungsi dari penguatan *creative self-efficacy* dan *employee engagement*

Kata Kunci: *Creative Self-Efficacy*, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan.

**THE EFFECT OF CREATIVE SELF-EFFICACY AND EMPLOYEE
ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PT ANGKASA PURA II AIRPORT BRANCH OFFICE
SULTAN ISKANDAR MUDA ACEH**

RAUYANI RIZKI

1902120112

Supervisor : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M.
Co-Supervisor : Tuwisna., S.E., M.M.

ABSTRACT

The problem in this study is the Effect of Creative Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance of PT Angkasa Pura II Branch Office of Sultan Iskandar Muda Aceh Airport. The purpose of this study was to find out how much influence Creative Self-Efficacy and Employee Engagement have on the Employee Performance of PT Angkasa Pura II Branch Office of Sultan Iskandar Muda Aceh Airport. The number of samples in this study were 139 respondents. Research data was collected through a questionnaire. Hypothesis testing uses multiple linear analysis, F test, and T test which are intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variable on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of this study indicate that there is a partial and simultaneous influence of Creative Self-Efficacy and Employee Engagement on the performance of PT Angkasa Pura II employees of the Sultan Iskandar Muda Aceh Airport Branch Office, with a contribution of 74.4%, while the remaining 25.6% is influenced by other factors outside of this research variables. The implications of this study explain that the model of increasing employee performance at PT Angkasa Pura II Branch Office of Sultan Iskandar Muda Aceh Airport is a function of strengthening creative self-efficacy and employee engagement

Keyword: Creative Self-Efficacy, Employee Engagement, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sebagai suatu bagian yang strategis dan penentu yang harus dikelola sehingga organisasi dan pegawainya dapat memiliki hubungan yang seimbang artinya pegawai sebagai pengelola dalam kerangka organisasi, agar kegiatan organisasi dapat memperhatikan setiap kepentingan dan kebutuhan yang diharapkan oleh pegawai. Untuk sebuah perubahan perlu melakukan perubahan dari segi pekerjaan, secara luas perubahan organisasi tentunya sejalan harapan organisasi untuk syarat mendapatkan kinerja baru yang lebih baik dan jelas agar pegawai dapat memahami pekerjaan yang diberikan.

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat. Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya.

Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen sedangkan organisasi adalah sekelompok orang yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Setidaknya ada empat elemen kinerja, yaitu hasil kerja yang dicapai secara individual atau institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok; dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang tersebut; pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang ditetapkan (Lijan, 2016).

Adapun survei awal yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai variabel kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Survei Awal Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Jawaban										Jumlah Frek X Skor	Rata-rata
		1		2		3		4		5			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
1.	Saya memiliki integritas tinggi.	0	0	0	0	5	16	11	35	15	48	134	4,32
2.	Saya memiliki tingkat kerja sama yang baik.	0	0	0	0	21	68	8	26	2	6	105	3,38
3.	Saya memiliki komunikasi yang harmonis dengan para karyawan	0	0	0	0	26	84	3	10	2	6	100	3,23
4.	Saya selalu memiliki orientasi pada hasil yang optimal.	0	0	0	0	12	39	12	39	7	23	119	3,83
5.	Pelayanan publik yang saya berikan sesuai standar administrasi.	0	0	0	0	2	7	19	63	9	30	127	4,38

Lanjutan Tabel 1.1

Lanjutan Tabel 1.1													
No	Indikator	Jawaban										Jumlah Frek X Skor	Rata- rata
		1		2		3		4		5			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
6.	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan membantu sesama rekan kerja di setiap kesulitan yang dihadapi.	0	0	0	0	26	84	3	10	2	6	100	3,22
7.	Saya mampu mengelola perubahan dengan baik.	0	0	0	0	8	26	13	42	10	32	126	4,06
8.	Saya mengambil keputusan yang sudah sesuai prosedur administrasi.	0	0	0	0	8	26	13	42	10	32	126	4,06
Total		0		0		108		82		57			3,81

Sumber: Hasil Survei Awal, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat data survei awal terkait persepsi responden yang berjumlah tiga puluh (30) karyawan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh. Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilainya sebesar 3,81 dan masuk kategori baik, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh sudah baik. Hanya saja terdapat tiga indikator yang masih harus ditingkatkan akselerasinya.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, intensitas kerja yang tinggi menyebabkan kurangnya kerja sama yang terbentuk. Masing-masing karyawan sibuk dengan rutinitas kerjanya yang tidak kunjung usai dikarenakan tingkat kesulitan yang tinggi dan tuntutan penyelesaian yang mengharuskan penyelesaian dengan tepat waktu.

Selanjutnya, komunikasi yang terjalin antar karyawan tidak begitu harmonis disebabkan oleh karena kurangnya media dan waktu yang dimiliki oleh para Karyawan untuk dapat berkomunikasi secara maksimal. Kemudian para Karyawan merasakan keinginan untuk mengembangkan kemampuan dalam bekerja tidak terlalu dibantu oleh instansi karena minimnya sosialisasi arahan pekerjaan dan berbagai pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Terakhir, budaya saling membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam bekerja menjadi kurang berjalan dikarenakan kesempatan yang jarang dapat dilakukan dengan pekerjaan yang begitu banyak dan waktu penyelesaian yang terbatas.

Tierney & Farmer (2016) menjelaskan bahwa *creative self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan pada kemampuan seorang individu dalam memperoleh hal yang kreatif. Karena itu, *creative self efficacy* adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan untuk menciptakan kreativitas karyawan, dengan Karyawan mempunyai kemampuan dalam menghasilkan ide-baru serta inovasi baru maka hal tersebut akan berdampak pada munculnya perhatian dari calon nasabah dan keberlangsungan hidup dari perusahaan.

Creative self-efficacy adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif (Santrock, 2012). Menurut Schunk (2015) *creative self-efficacy* mempengaruhi pegawai dalam memilih tugasnya. Pegawai dengan *creative self-efficacy* yang rendah mungkin menghindari banyaknya tugas yang diberikan pimpinan, khususnya untuk tugas-tugas yang menantang, sedangkan pegawai dengan *creative self-efficacy* yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

Penelitian sebelumnya yang menyatakan hubungan antara *creative self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dapat ditinjau pada riset yang dilakukan oleh (Lakoy, 2018; Putra, 2018; Indrawati, 2016; dan Noviawati, 2016). Adapun survei awal yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai variabel *Creative Self-Efficacy* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Survei Awal Persepsi Responden Terhadap Variabel *Creative Self-Efficacy*

No	Indikator	Jawaban										Jumlah Frekuensi X Skor	Rata-rata
		1		2		3		4		5			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
1.	Saya merasa akan menghasilkan ide-ide baru	0	0	0	0	12	40	5	17	13	43	121	4,03
2.	Saya merasa yakin pada kemampuan diri untuk memecahkan masalah secara kreatif	0	0	0	0	26	84	3	10	2	6	100	3,22
3.	Saya mampu mengembangkan gagasan orang lain	0	0	0	0	8	26	13	42	10	32	126	4,06
4.	Saya yakin dapat melaksanakan tindakan yang akan dilakukan dalam menuntaskan tugas	0	0	0	0	11	35	13	42	7	23	120	3,87
5.	Saya mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala	0	0	0	0	22	73	6	20	2	7	100	3,33
6.	Saya yakin dapat menuntaskan tugas yang diberikan dengan benar	0	0	0	0	7	23	13	43	10	33	123	4,10
Total		0		0		86		53		44			3,76

Sumber: Hasil Survei Awal, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat data survei awal terkait persepsi responden yang berjumlah tiga puluh (30) karyawan terhadap *Creative Self-Efficacy* Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh. Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilainya sebesar 3,76 dan masuk kategori baik, yang mengindikasikan bahwa *Creative Self-Efficacy* sudah berjalan dengan baik. Hanya saja terdapat dua indikator yang masih harus diperbaiki, yaitu yakin pada kemampuan diri untuk memecahkan masalah secara kreatif dan mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala.

Berdasarkan observasi didapatkan fakta bahwa untuk memecahkan masalah kreatif mendapatkan hambatan dikarenakan terobosan baru tidak dapat setiap saat diaplikasikan dalam dunia kerja dikarenakan keterbatasan dalam ide dan bersinggungan dengan perencanaan dan manajemen yang telah ditetapkan instansi. Selanjutnya, para karyawan mengakui kekurangmampuan mereka dalam bertahan untuk menghadapi halangan serta kendala. Dengan tingginya durasi dan intensitas kerja, para karyawan merasa kesulitan dalam penyelesaian berbagai bentuk tugas yang juga menuntut penyelesaian dengan tepat waktu.

Dalam perkembangan ekonomi global, semua perusahaan dituntut harus mampu bersaing dengan para kompetitornya agar mencapai kesuksesan. Demi mewujudkan hal tersebut, perusahaan harus membenahi internalnya yang menjadi faktor fundamental pencapaian berbagai tujuan yang telah ditetapkan (Bappenas, 2014). Salah satu faktor penting tersebut yaitu *employee engagement* terhadap perusahaan tempatnya bekerja. *Employee engagement* merupakan suatu kondisi yang terbentuk dimana karyawan merasa memiliki ikatan yang baik dengan

lingkungan kerjanya sehingga bekerja dengan penuh semangat dan sukarela memberikan kontribusi terbaiknya.

Catteeuw et al., (2016) memberikan pandangan mengenai *employee engagement*, yaitu suatu hal yang penting dalam memastikan pertumbuhan jangka panjang dan memperoleh keuntungan di lingkungan bisnis yang semakin ketat. Menurut Paul et al. (2016), *employee engagement* adalah sikap dan perilaku Karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara totalitas baik secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional.

Penelitian sebelumnya yang menggambarkan hubungan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan dapat diketahui dari riset-riset yang dilakukan oleh (Joushan et al., (2015); Natalia dan Rosiana (2017); dan Handoyo dan Setiawan (2017). Adapun survei awal yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai variabel *employee engagement* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.3
Survei Awal Persepsi Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement*

No	Indikator	Jawaban										Jumlah Frekuensi X Skor	Rata-rata
		1		2		3		4		5			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
1.	Saya diberikan kesempatan mengembangkan keahlian dan teknik	0	0	0	0	7	23	9	29	14	47	127	4,23
2.	Saya menjaga berbagai bentuk keseimbangan dalam bekerja	0	0	0	0	2	7	19	63	9	30	127	4,23
3.	Saya sangat memperhatikan hubungan yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja	0	0	0	0	20	66	8	26	2	6	105	3,38
4.	Perusahaan mampu menyediakan berbagai sumber daya fisik yang mendukung	0	0	0	0	8	26	12	40	10	33	126	4,06

Lanjutan Tabel 1.3

No	Indikator	Jawaban										Jumlah Frekuensi X Skor	Rata-rata
		1		2		3		4		5			
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%		
5.	Pimpinan memberikan penghargaan bagi para karyawan berprestasi	0	0	0	0	7	23	13	43	10	33	123	4,10
6.	Pimpinan memiliki kebijakan yang jelas dan membuka komunikasi antarbagian	0	0	0	0	26	84	2	6	2	6	100	3,23
7.	Pimpinan memiliki kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil	0	0	0	0	5	16	23	77	2	6	121	3,90
8.	Pimpinan menyediakan berbagai pelatihan penunjang kemampuan	0	0	0	0	22	73	6	20	2	7	100	3,33
9.	Perusahaan mempunyai SOP untuk setiap posisi pekerjaan	0	0	0	0	8	26	12	40	10	32	126	4,06
10.	Saya bangga bekerja untuk perusahaan	0	0	0	0	11	35	12	40	7	23	120	3,85
Total		0		0		117		121		69			3,83

Sumber: Hasil Survei Awal, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat data survei awal terkait persepsi responden yang berjumlah tiga puluh (30) karyawan terhadap *Employee Engagement* PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh. Data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilainya sebesar 3,83 dan masuk kategori baik, yang mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* sudah berjalan dengan baik. Hanya saja terdapat tiga indikator yang masih harus diperbaiki, yaitu perusahaan sangat memperhatikan hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan, memiliki kebijakan yang jelas dan membuka komunikasi yang terbuka antarbagian, dan menyediakan berbagai pelatihan peningkatan kemampuan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, komunikasi yang tidak begitu baik berjalan dikarenakan aktivitas pekerjaan yang tinggi dan waktu yang sulit untuk disesuaikan. Selanjutnya, kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan dan komunikasi yang terbuka antar bagian tidak berjalan sebagaimana mestinya dikarenakan target-target pekerjaan yang terlalu tinggi yang harus direalisasikan oleh instansi dan waktu yang terbatas yang dimiliki untuk berkomunikasi secara lugas dan maksimal. Terakhir, pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi masih terbilang minim sehingga banyak karyawan yang merasa kemampuan mereka belum secara maksimal dapat membantu dalam bekerja.

Untuk menjawab berbagai fenomena yang terjadi di lingkungan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh sesuai dengan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh *Creative Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *creative self-efficacy* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh?

3. Apakah *creative self-efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Creative Self-Efficacy* terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Creative Self-Efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan setelah melakukan penelitian ini antara lain, yaitu:

1. Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sarana membuktikan keterkaitan antara variabel-variabel penelitian (kinerja karyawan, *creative self-efficacy*, dan *employee engagement*) yang sudah diketahui secara teoritis melalui proses perkuliahan di satu sisi, dengan kenyataan yang ditemui dalam dunia praktis, sehingga hasil temuan empiris memperkuat pemahaman terhadap teori terkait.

- b. Dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang tertarik mengkaji keterkaitan antara kinerja karyawan, *creative self-efficacy*, dan *employee engagement*.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pimpinan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh, dalam meningkatkan kinerjanya dan menjadikan bahan pertimbangan bagi peneliti, praktisi sumber daya manusia, dan pihak manajemen dalam melakukan strategi yang tepat untuk peningkatan kinerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, masalah yang dibatasi hanya fokus terhadap *creative self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam salah satu konsep dijelaskan sebagai tindakan atau perilaku individu yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan menurut pengertian ini adalah tindakan atau perilaku yang relevan atau mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi yang diukur sesuai dengan keahlian masing-masing individu (Landy dan Conte, 2018).

Peraturan MENPAN RB No. 38 Tahun 2017 mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi instansi/perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan instansi/perusahaan.

Kinerja karyawan adalah seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, Williams (2017). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam suatu organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Steers (2013:67) pengertian kinerja karyawan adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai.

Swanson (2014:193) menyatakan bahwa kinerja karyawan mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan, modal, dan infrastruktur dalam mencapai misinya; apakah kebijakan, budaya, dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menurut Prawirosentono (2016) yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Apabila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif.

2. *Self Efficacy*

Self Efficacy mengacu pada keyakinan individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan.

3. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan suatu pekerjaan.

4. Keterikatan

Kondisi dimana para pegawai mempunyai rasa kepemilikan akan pekerjaan atau perusahaan tempatnya bekerja sehingga membuatnya berusaha maksimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan.

5. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

6. Budaya organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

7. Komitmen

Komitmen berhubungan dengan derajat dimana pegawai terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain Kreativitas efikasi diri (Lakoy (2018), Putra (2018), Indrawati (2016), Noviawati

(2016), Keterikatan karyawan (Joushan et al., (2015); Natalia dan Rosiana (2017); dan Handoyo dan Setiawan (2017).

Mengacu pada uraian di atas jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk diantaranya Kreativitas efikasi diri dan Keterikatan karyawan. Sehingga penempatan ketiga variabel tersebut sebagai “*predictor*” bagi kinerja pegawai tidak hanya dapat dijelaskan secara teoritis, tetapi juga sudah dibuktikan secara empiris oleh banyak penelitian.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Peraturan MENPAN RB No. 38 Tahun 2017, penilaian kinerja adalah informasi penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja tingkat individu dan organisasi dengan memerhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS yang meliputi integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan dan pengambilan keputusan.

Ada beberapa indikator yang digunakan dalam Standar Kompetensi Jabatan ASN, memuat Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural dan persyaratan jabatan. Penelitian ini mengadopsi indikator Kinerja karyawan menurut Peraturan MENPAN RB No. 38 Tahun 2017, yaitu:

1. Integritas

Integritas berhubungan dengan konsistensi berperilaku yang selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi, menciptakan budaya etika yang tinggi, dan bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan beserta risikonya.

2. Kerjasama

Kerjasama berhubungan dengan kemampuan menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas, dan mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan strategis organisasi.

3. Komunikasi

Komunikasi berhubungan dengan kemampuan untuk menerangkan pandangan dan gagasan secara jelas, mendengarkan masukan positif dari rekan kerja, dan menjaga hubungan yang harmonis dengan seluruh rekan kerja.

4. Orientasi pada hasil

Orientasi pada hasil berhubungan dengan kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, dapat diandalkan dan

bertanggung jawab pada tugas yang diberikan, dan mampu secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang.

5. Pelayanan publik

Pelayanan publik berhubungan dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kebutuhan pelayanan publik dan mengikuti standar pelayanan yang objektif.

6. Pengembangan diri dan orang lain

Pengembangan diri dan orang lain berhubungan dengan kemampuan meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri, menginspirasi orang lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, dan selalu bersedia membantu rekan kerja untuk mengembangkan potensi dirinya.

7. Pengelolaan perubahan

Pengelolaan perubahan berhubungan dengan kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang baru, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan, dan memimpin usaha perubahan, mengambil tanggung jawab pribadi untuk memastikan perubahan berhasil diimplementasikan secara efektif.

8. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan berhubungan dengan kemampuan membuat keputusan yang baik secara tepat waktu, mempertimbangkan prinsip kehati-hatian yang dirumuskan secara sistematis, dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.

2.2 Kreativitas Efikasi Diri (*Creative Self-Efficacy*)

2.2.1 Pengertian Kreativitas Efikasi Diri (*Creative Self-Efficacy*)

Creative self-efficacy adalah *belief* atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif (Santrock, 2012). Menurut Schunk (2015) *creative self-efficacy* mempengaruhi pegawai dalam memilih tugasnya. Pegawai dengan *creative self-efficacy* yang rendah mungkin menghindari banyaknya tugas yang diberikan pimpinan, khususnya untuk tugas-tugas yang menantang, sedangkan pegawai dengan *creative self-efficacy* yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

Wang et al., (2017) berpendapat bahwa *creative self-efficacy* adalah suatu kemampuan yang dimiliki seorang individu dalam menggunakan pengetahuan serta pengalaman untuk bisa menghasilkan ide baru yang berguna dalam membuat

sebuah keputusan, solusi untuk pemecahan sebuah masalah yang ada secara solutif. *Creative self-efficacy* memiliki peran penting untuk mendukung organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan.

Tierney & Farmer (2016) menjelaskan bahwa *creative self-efficacy* merupakan sebuah keyakinan pada kemampuan seorang individu dalam memperoleh hal yang kreatif. Karena itu, *creative self efficacy* adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan untuk menciptakan kreativitas Karyawan, dengan Karyawan mempunyai kemampuan dalam menghasilkan ide-baru serta inovasi baru maka hal tersebut akan berdampak pada munculnya perhatian dari calon nasabah dan keberlangsungan hidup dari perusahaan.

Tierney & Farmer (2016) mengemukakan bahwa *creative self efficacy* merupakan pengembangan dari *self efficacy* dan *creativity*. *Creative self efficacy* merupakan suatu keyakinan pada kemampuan individu dalam memproduksi hasil yang kreatif. Membentuk kemampuan yang kreatif bisa dilakukan karena kemampuan diri sendiri dan lingkungan.

Seseorang yang memiliki *creative self efficacy* akan mampu menghasilkan kreativitas yaitu ide yang asli dan relevan dan berguna bagi organisasi (Oldham and Cummings, 2016). Dijelaskan pada penelitian Di Liello et al. (2017) bahwa *creative self efficacy* merupakan penilaian diri pada potensi yang kreatif yaitu keyakinan seseorang mengembangkan ide maupun solusi yang kreatif.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Efikasi Diri (*Creative Self-Efficacy*)

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Creative Self-Efficacy* menurut Tierney and Farmer (2016) adalah sebagai berikut:

1. *Creativity*
Creativity adalah suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.
2. *Self-Efficacy*
Self-efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu.

2.2.3 Indikator Kreativitas Efikasi Diri (*Creative Self-Efficacy*)

Adapun indikator *creative self-efficacy* berdasarkan pendapat dari Tierney & Farmer (2016) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menghasilkan ide baru
Perpaduan antara kreativitas dan efikasi diri senantiasa merangsang para Karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang selalu dibutuhkan dalam dunia pekerjaan yang sarat akan persaingan dan kerap menghadirkan kejenuhan tinggi.
2. Memecahkan masalah secara kreatif
Keyakinan para Karyawan yang memiliki kreativitas dalam memecahkan setiap permasalahan pada pekerjaan yang diberikan selalu dilakukan dengan kemampuannya yang kreatif serta dibarengi efikasi bekerja.
3. Mengembangkan gagasan
Gagasan-gagasan yang membantu dan memudahkannya bekerja diakomodir dengan baik oleh para karyawan yang kreatif dan memiliki efikasi yang tinggi.
4. Yakin dapat menuntaskan tugas
Para karyawan yang memiliki *creative self-efficacy* senantiasa yakin dapat melaksanakan tindakan yang akan dilakukan dalam menuntaskan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
5. Mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala
Para Karyawan yang *creative self-efficacy* tidak akan mudah menyerah dengan berbagai halangan serta kendala dikarenakan sudah ditempa dengan kesiapan mereka dalam bekerja.
6. Dapat menuntaskan tugas yang diberikan dengan benar
Tidak hanya dapat menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu dengan kreatif dan efikasi yang tinggi namun juga tugas tersebut dilakukan dengan benar dan berkualitas.

2.3 Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

2.3.1 Pengertian Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Employee engagement adalah tingkat pada saat Karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengerahkan seluruh kemampuan

yang dimilikinya bagi pekerjaan tersebut (Brunetto *et al.*, 2016). Pemahaman lain yang dipaparkan oleh Ravichandran *et al.*, (2017) mengenai *employee engagement* yaitu intensitas di mana individu yang terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya mengidentifikasikan diri secara psikologis terhadap pekerjaannya serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang sangat penting bagi harga dirinya.

Employee engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik yang timbul karena berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hubungan emosional tinggi yang seorang Karyawan rasakan terhadap organisasinya yang mempengaruhinya dalam mengarahkan usaha yang bebas dan lebih besar untuk pekerjaannya (Risher, 2015: 74). Selain pandangan tersebut, terdapat sisi lain yang dikemukakan oleh Macey dan Schneider (2018), *employee engagement* tidak hanya membuat Karyawan memberikan kontribusi lebih namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Thomas (2017) melengkapi pandangannya mengenai *employee engagement* berupa suatu keadaan psikologis yang stabil dan merupakan suatu hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu tersebut bekerja.

Adapun menurut Albrecht (2016: 4), *employee engagement* adalah suatu keadaan Karyawan yang terlibat langsung secara psikologi dengan pekerjaannya. Karyawan akan terlibat secara fisik, kognitif, maupun secara emosional selama menunjukkan kinerjanya dalam bekerja. Schaufeli *et al.*, (2015) dalam Field dan Buitendach (2015) mengungkapkan bahwa *employee engagement* membawa Karyawan pada suatu keadaan pemenuhan diri yang positif, sehingga

menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya Karyawan akan merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaan.

Dari pendapat para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan *employee engagement* adalah kondisi dimana para Karyawan mempunyai rasa kepemilikan akan pekerjaan atau perusahaan tempatnya bekerja sehingga membuatnya berusaha maksimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* menurut Lockwood (2015) dalam Smith dan Marwick (2017) adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan kepemimpinan
Budaya organisasi dan kepemimpinan menjadi faktor yang sangat fundamental dalam sebuah organisasi yang harus diwujudkan keberadaannya. Hal ini sangat berpengaruh kepada setiap karyawan terutama terhadap karyawan-karyawan yang memiliki Keterikatan Karyawan yang tinggi karena bersinggungan langsung dengan adaptasi terhadap budaya yang telah berlangsung dalam organisasi dan juga kepemimpinan yang diharapkan seluruh karyawan.
2. Pelatihan dan Pengembangan karir
Kedua instrumen ini menjadi faktor yang cukup sering muncul dalam Keterikatan Karyawan. Karyawan merasa diperhatikan dalam bekerja dengan bentuk pelatihan-pelatihan yang digelar oleh organisasi sehingga menunjang peningkatan kinerjanya. Sedangkan di sisi lain, pengembangan karir turut meningkatkan Keterikatan Karyawan terhadap tempatnya bekerja disebabkan adanya hasrat kuat yang timbul akan peningkatan karir untuk ke depannya.
3. Kualitas komunikasi yang ada dalam organisasi
Cara pandang setiap karyawan dalam menyikapi setiap hal akan sangat menentukan kualitas komunikasi dalam sebuah organisasi.
4. Gaya manajemen yang diterapkan
Para karyawan akan terarahkan dengan baik sesuai gaya manajemen yang diterapkan dalam setiap organisasi.
5. Tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja
Para karyawan akan menaruh pada porsi yang tinggi mengenai tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja sehingga akan memberikan kontribusi terbaik yang dimiliki kepada organisasi.
6. Reputasi organisasi
Organisasi yang memiliki reputasi yang baik dan *bonafide* turut menentukan kualitas para karyawan yang ada di dalamnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anitha (2016), sejumlah faktor berkontribusi dalam mempengaruhi keberadaannya terhadap Keterikatan Karyawan. Hal-hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Manajemen yang menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung biasanya menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perasaan karyawan, memberikan umpan balik positif, dan mendorong mereka dalam menyuarakan keprihatinan mereka, untuk mengembangkan keterampilan baru dan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif adalah konstruksi multidimensi tingkat tinggi yang terdiri dari kesadaran diri, pemrosesan informasi yang seimbang, transparansi relasional, dan standar moral yang diinternalisasi. Keterikatan terjadi secara alami saat pada pemimpin memberi inspirasi. Pemimpin bertanggungjawab untuk mengomunikasikan bahwa usaha karyawan memainkan peran utama dalam kesuksesan bisnis secara keseluruhan.

3. Hubungan Tim dan Rekan Kerja

Hubungan interpersonal yang mendukung dan saling percaya serta tim pendukung dalam mempromosikan Keterikatan Karyawan. Kebutuhan keterikatan yang dimiliki individu dan berpendapat bahwa individu yang memiliki interaksi interpersonal positif dengan rekan kerja mereka juga harus mengalami makna yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi akan menghadirkan sumber daya manusia yang memiliki keterikatan kerja para karyawannya yang juga tinggi. Hal tersebut ditandai dengan kuatnya pengenalan dan keterlibatan para karyawan serta rasa memiliki terhadap organisasi tempatnya bekerja.

5. Kompensasi

Kompensasi melibatkan penghargaan finansial dan non-finansial seperti skema liburan dan voucher ekstra. Pengakuan dan penghargaan merupakan anteseden signifikan dari Keterikatan Karyawan.

Mengacu pada uraian di atas jelaslah bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi Keterikatan Karyawan, termasuk diantaranya efikasi diri, lingkungan kerja, dan rotasi kerja. Sehingga penempatan ketiga variabel tersebut sebagai “*predictor*” bagi Keterikatan Karyawan tidak hanya dapat dijelaskan secara teoritis, tetapi juga sudah dibuktikan secara empiris oleh banyak penelitian.

2.3.3 Indikator Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Adapun menurut Pandey dan David (2018) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dalam sisi *skill* dan teknik dalam sebuah perusahaan

Organisasi yang baik adalah organisasi yang senantiasa memberikan kesempatan bagi para karyawannya untuk dapat mengembangkan dalam keahlian dan teknik yang dimiliki. Hal tersebut juga sangat berguna dalam menatap persaingan antar organisasi yang kian ketat saat ini.

2. Keseimbangan dalam bekerja

Keseimbangan dalam bekerja merujuk pada setiap instrumen dalam bekerja di sebuah perusahaan. Keseimbangan dalam setiap lini organisasi sangat penting untuk dijaga agar dalam perwujudan tujuan organisasi tetap dalam arah yang diharapkan.

3. Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan

Sinergitas komunikasi yang berlangsung dalam setiap organisasi harus senantiasa terjalin dan terjaga dengan baik untuk menghindarkan dari hal-hal yang dapat merusak tatanan hubungan antara atasan dan bawahan.

4. Tersedianya sumber daya fisik yang mampu mendukung karyawan selama bekerja dalam sebuah perusahaan

Sumber daya fisik menjadi hal cukup fundamental dalam mendukung kinerja setiap karyawan. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ikut menuntut karyawan memberikan produktivitasnya dalam bekerja yang tentu saja harus didukung sumber daya fisik yang memadai.

5. Penghargaan dan pengakuan

Penghargaan dan pengakuan menjelaskan mengenai tersedianya penghargaan bagi setiap karyawan dan pengakuan atas usaha yang dilakukan. Penghargaan dan pengakuan secara langsung berdampak pada pembentukan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, yang kemudian ikut mempengaruhi tingkat keterikatan (*engage*) yang dimiliki karyawan.

6. Kebijakan yang jelas dan komunikasi yang terbuka antar lini

Sering sekali ditemukan organisasi yang gagal dalam mencapai target-targetnya dimulai dari arahan kebijakan yang tidak jelas dan komunikasi yang vakum. Hal ini tentu akan cukup berdampak pada *employee engagement* yang diberikan kepada perusahaan tempatnya bekerja sehingga menyebabkan karyawan menjadi cenderung apatis dan bekerja kurang produktif.

7. Kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil

Kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil menjadi sangat esensial dalam hal *feed back* yang dapat diberikan perusahaan kepada para Karyawannya. Sering ditemukan pada perusahaan-perusahaan tertentu yang kebijakan upah atau kompensasi yang tidak transparan sehingga menyebabkan mosi tidak percaya Karyawan kepada perusahaan dan berpengaruh kuat pada menurunnya *employee engagement*.

8. Tersedianya pelatihan kerja yang dapat menunjang peningkatan kemampuan

Karyawan tentu saja membutuhkan beragam pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Organisasi yang baik senantiasa merencanakan beragam bentuk pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja.

9. Kejelasan mengenai pekerjaan setiap posisi yang tersedia

Kejelasan mengenai posisi setiap pekerjaan kepada para karyawan menjadi sangat penting mengingat *job desk* mereka dalam bekerja menjadi lebih jelas. Hal

tersebut turut membantu para karyawan terhadap arahan target yang harus diwujudkan dari posisi yang ditempati.

10. Kebanggaan selama bekerja dalam sebuah perusahaan

Merasa bangga dengan perusahaannya tempat bekerja ikut meningkatkan keterikatan yang terbentuk di tengah-tengah karyawan. Dimana para karyawan menjadi termotivasi untuk mempersembahkan kinerja karyawan yang baik demi tujuannya membanggakan perusahaan tempatnya bekerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Pengaruh antar variabel antara *creative self-efficacy* dan kinerja karyawan dapat ditemukan pada beberapa penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2018) melakukan sebuah riset yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen Hotel Aryaduta Manado harus memperhatikan faktor komunikasi dan kerjasama kelompok untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi lagi.

Putra (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa antara kreativitas, inovasi dan gaya kepemimpinan terdapat hubungan dan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti seseorang yang memiliki kreativitas dan inovasi dalam dirinya maka akan memiliki kinerja yang baik dalam pekerjaannya, terutama pada karyawan studio desain di Bandung. Namun demikian, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan, artinya ketika seorang karyawan memiliki kreativitas dan inovasi serta didukung oleh gaya kepemimpinan, maka hal tersebut akan semakin meningkatkan kinerja. Sebaliknya, walaupun seorang karyawan di studio desain memiliki kreativitas dan

inovasi dalam dirinya namun tidak didukung oleh gaya kepemimpinan yang terdapat ditempatnya bekerja, maka kinerja yang ditampilkan belum optimal.

Indrawati (2016) dengan penelitiannya yang berjudul, Pengaruh *Self Esteem*, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Siloam Manado. Penelitian yang menempuh SPSS dengan regresi linier berganda sebagai alat analisis data ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari *self esteem* dan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang signifikan dari Efikasi Diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh yang tidak signifikan dari *self esteem* terhadap kinerja karyawan.

Noviawati (2016) dengan penelitiannya yang berjudul, Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Divisi *Finance* dan Divisi *Human Resource* PT. Coca-Cola *Distribution* Indonesia, Surabaya). Penelitian ini menggunakan sampel 30 karyawan dengan regresi linier berganda melalui SPSS sebagai analisis statistik. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu *Self-Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Joushan et al., (2015) dengan penelitian yang dilakukan berjudul, Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. Adapun metode pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 16.0 *for windows*.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Natalia dan Rosiana (2017) melakukan penelitian yang berjudul, *Analisa Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan dan Turnover Intention* di Hotel D'Season, Surabaya. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *proportionated random sampling* sehingga mengambil 63 dari total 87 karyawan Hotel D'Season untuk dianalisis. Penelitian yang menggunakan *software* SPSS dan dianalisis melalui regresi linier berganda ini menyimpulkan bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *turnover intention*. Akan tetapi, *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Handoyo dan Setiawan (2017) melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata*. Penelitian ini menggunakan 46 sampel karyawan dengan metode kuisioner dan regresi linier berganda sebagai uji analisis statistik. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa Keterikatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Rejeki Dewata. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya keterikatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan yang terbentuk secara simultan antara *creative self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dapat ditemukan pada beberapa penelitian berikut. Apriliani, Rohman, dan Suharyanto (2021) dalam penelitian yang dilakukan, yaitu *Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PT HM Sampoerna Surabaya*.

Untuk pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel sendiri berjumlah 51 orang dengan populasi yaitu karyawan koperasi. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda sehingga ditemukan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, *self-efficacy* dan *employee engagement* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Nurfajar, Marzuqi, dan Rohmayati (2018) dalam penelitiannya, Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten. Populasi sebanyak 55 orang karyawan dan sampel penelitian 48 orang karyawan, teknik pengambilan sampel adalah random sampling. Metode analisi data dengan analisi regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan *employee engagement* dan efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ariyati dan Lelys (2018) dalam penelitiannya, Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kator Pengelola SP Plaza Batam. Penelitian ini memiliki efek efikasi diri, pengembangan karir karyawan dan keterlibatan karyawan. Metode penelitian adalah regresi linier. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel, seluruh populasi sampel penelitian. Tes menunjukkan bahwa ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, pengembangan karier menunjukkan tidak signifikan pada kinerja karyawan. Sementara ada efek simultan pada kinerja karyawan.

Adapun penelitian sebelumnya yang dijabarkan di atas dapat ditinjau pada

Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado Lakoy (2018)	Regresi linier berganda	Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial	- Menggunakan variable kreativitas dan kinerja karyawan - Dianalisis dengan Regresi linier berganda melalui Analisis Jalur	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable komunikasi dan kerja sama kelompok
2.	Pengaruh kreativitas, inovasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studio desain di Bandung Putra (2018)	Regresi linier berganda	Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial	- Menggunakan variable kreativitas dan kinerja karyawan - Dianalisis dengan Regresi linier berganda melalui Analisis Jalur	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable inovasi dan gaya kepemimpinan
3.	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Karyawan Divisi <i>Finance</i> dan Divisi <i>Human Resource</i> PT. Coca-Cola <i>Distribution</i> Indonesia, Surabaya). Noviawati (2016)	Regresi linier berganda	<i>Self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial	- Menggunakan variable <i>self-efficacy</i> dan kinerja karyawan - Dianalisis dengan Regresi linier berganda melalui Analisis Jalur	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable motivasi

Lanjutan Tabel 2.1

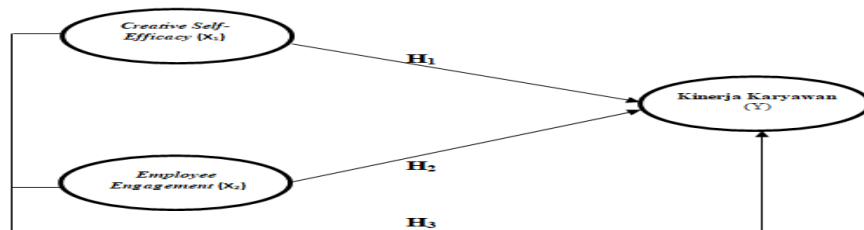
No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan RS Siloam Manado Indrawati (2016)	Regresi linier berganda	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial	- Menggunakan variable <i>self-efficacy</i> dan kinerja karyawan - Dianalisis dengan Regresi linier berganda melalui Analisis Jalur	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable <i>self-esteem</i> dan kepuasan kerja
5.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi Joushan et al., (2015)	Regresi linier berganda	Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial	- Menggunakan variable <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan - Dianalisis dengan Regresi linier berganda melalui Analisis Jalur	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable budaya organisasi
6.	Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata Handoyo dan Setiawan (2017)	Regresi linier berganda	Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan	- Menggunakan variable <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan - Dianalisis dengan Regresi linier berganda melalui Analisis Jalur	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel
7.	Analisa Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan dan <i>Turnover Intention</i> di Hotel D'Season, Surabaya. Natalia dan Rosiana (2017)	Regresi linier berganda	Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial	- Menggunakan variable <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan - Dianalisis dengan Regresi linier berganda melalui Analisis Jalur	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menggunakan variable <i>turnover intention</i>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Pengaruh Lingkungan Kerja, <i>Self-Efficacy</i> , dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja karyawan Koperasi PT HM Sampoerna Surabaya Apriliani, Rohman, dan Suharyanto (2021)	Regresi linier berganda	<i>Self-efficacy</i> , dan <i>employee engagement</i> berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.	- Menggunakan variable <i>self-efficacy</i>, <i>employee engagement</i>, dan kinerja karyawan - Dianalisis dengan Regresi linier berganda melalui Analisis Jalur	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menganalisis variabel lingkungan kerja
9.	Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan Pada Kotor Pengelola SP Plaza Batam. Ariyati dan Lelys (2018)	Regresi linier berganda	Efikasi diri dan keterikatan karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.	- Menggunakan variable <i>employee engagement</i> dan kinerja karyawan - Dianalisis dengan Regresi linier berganda melalui Analisis Jalur	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel - Tidak menganalisis variabel pengembangan karir
10.	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten Nurfajar, Marzuqi, dan Rohmayati (2018)	Regresi linier berganda	Secara parsial dan simultan <i>employee engagement</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Menggunakan variable <i>self-efficacy</i>, <i>employee engagement</i>, dan kinerja karyawan - Dianalisis dengan Regresi linier berganda melalui Analisis Jalur	- Objek penelitian - Jumlah dan teknik pengambilan sampel

2.5 Model Penelitian

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kinerja karyawan terjadi karena adanya stimulus berupa pengaruh *creative self-efficacy* dan *employee engagement* yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Nurfajar, Marzuqi, dan Rohmayati (2018))

Gambar 2.1
Model Penelitian

2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Terdapat pengaruh *creative self-efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh

H₂ : Terdapat pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh

H₃: Terdapat pengaruh *creative self-efficacy* dan *employee engagement* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 4 (empat) aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2017: 152) yaitu sebagai berikut:

Desain penelitian, yang meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (yaitu konteks studi), jenis yang sesuai untuk tujuan penelitian, jenis penelitian, horizon waktu dan unit analisis.

Penelitian ini dilakukan langsung pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Iskandar Muda Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Iskandar Muda Aceh.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ditetapkan terlebih dahulu dengan maksud supaya kegiatan ini tercapai hasil diharapkan serta terlaksana dengan baik dan teratur. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis *Creative Self-Efficacy* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh *Creative Self-Efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono, (2017:5)

“penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka dan penghitungan statistik dan data kualitatif, yaitu data yang berupa pernyataan responden dan pertanyaan yang diberikan dalam bentuk kuesioner.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. Menurut Sugiyono (2017:47) *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Berdasarkan horizon waktu, maka data penelitian dikumpulkan melalui satu titik waktu (*one shot study*).

Adapun horizon waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																							
		September				Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
1	Pengajuan judul proposal																								
2	Pengajuan Proposal																								
3	Bimbingan I																								
4	Bimbingan II																								
5	Bimbingan III																								
6	Persetujuan Kaprodi untuk diseminarkan																								

Sumber : (penulis,2022)

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu (studi pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh). Dari hasil yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk kualitatif dikomposisikan terlebih dahulu agar menjadi data yang kuantitatif. Adapun nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan Skala likert dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Sumber: Noor, (2015)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), “wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Maka populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Kantor PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh sebanyak 212 orang.

Jumlah karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh berdasarkan masing-masing divisi tersaji pada tabel berikut.

Tabel 3.3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Bidang/Divisi Dalam Lingkungan
PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh
sampai dengan Periode 2021

No.	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	<i>Executive General Manager</i>	1
	a. <i>Safety, Risk, & Quality Control</i>	8
	b. <i>Procurement & Legal</i>	4
2.	<i>Airport Operation & Service</i>	2
	a. <i>Airport Airside Operation</i>	11
	b. <i>Terminal & Landslide Service</i>	10
	c. <i>Airport Rescue & Fire Fighting</i>	60
	d. <i>Airport Security</i>	49
3.	<i>Airport Maintenance</i>	2
	a. <i>Electronic Facility & IT</i>	10
	b. <i>Electrical, Mechanic & Equipment Facility & IT System</i>	17
	c. <i>Infrastructure</i>	11
4.	<i>Finance & Human Resource</i>	2
	a. <i>Financial Management</i>	5
	b. <i>Financial Control</i>	5
	c. <i>Human Resource & General Affairs</i>	6
	d. <i>Community Development</i>	3
5.	<i>Commercial</i>	6
Jumlah		212

Sumber: PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh, (2021)

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, sampel dapat diartikan sebagai wakil dari populasi yang akan diteliti. Ukuran sampel yang akan diambil yaitu dari banyaknya sampel dari suatu populasi. Adapun metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2017:81), teknik *purposive sampling* dilakukan atas dasar pertimbangan dari peneliti terhadap populasi. Pertimbangan itu seperti sifat dan ciri dari populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Iskandar Muda Aceh yang berjumlah sebanyak 212

karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan formulasi sampel minimal dengan menggunakan metode Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Besar populasi

n = Besar sampel

e = Tingkat kepercayaan/ketepatan yang diinginkan (95% = 0.05)

Tingkat kepercayaan 95% didorong oleh keinginan untuk memperoleh sampel lebih maksimal yaitu ≥ 100 .

$$n = \frac{212}{1 + 212 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{212}{1 + 212(0,0025)}$$

$$n = \frac{212}{1 + 0,53}$$

$$n = \frac{212}{1,53}$$

$$n = 138,56$$

$$n = 139 \text{ Karyawan}$$

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Survei kuesioner merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang efektif karena dapat diperolehnya data standar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk keperluan analisis menyeluruh tentang karakteristik populasi yang diteliti. Kuesioner penelitian ini diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan

kepada salah satu pegawai untuk mengkoordinir penyebaran dan pengumpulan kuesioner pada pegawai tersebut sesuai jangka waktu yang ditentukan.

Menurut Lubis (2014:107) data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti pada saat berlangsungnya penelitian. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Noor (2013:139) menyatakan bahwa kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu masing-masing variabel terikat yaitu kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Iskandar Muda Aceh, variabel bebas yaitu *creative self-efficacy* dan *employee engagement*. Variabel-variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja berkaitan dengan capaian diperoleh Karyawan setelah melaksanakan suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu. (PERMENPAN RB, No. 38 Tahun 2017)	1. Integritas 2. Kerja sama 3. Komunikasi 4. Orientasi pada hasil 5. Pelayanan publik 6. Pengembangan diri dan orang lain 7. Pengelolaan perubahan 8. Pengambilan keputusan (PERMENPAN RB, No. 38 Tahun 2017)	1 – 5	Likert	A1 – A8

Lanjutan Tabel 3.4

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2.	Kreativitas Efikasi Diri (Creative Self-Efficacy) (X₁)	Creative Self-Efficacy merupakan suatu keyakinan pada kemampuan individu dalam memproduksi hasil yang kreatif. Membentuk kemampuan yang kreatif bisa dilakukan karena kemampuan diri sendiri dan lingkungan. Tierney & Farmer (2016)	1.Menghasilkan ide baru 2.Memecahkan masalah secara kreatif 3.Mengembangkan gagasan 4.Yakin dapat menuntaskan tugas 5.Mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala 6.Dapat menuntaskan tugas yang diberikan dengan benar Tierney & Farmer (2016)	1 – 5	Likert	B1 – B6
3.	Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) (X₂)	Employee Engagement adalah tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi pekerjaan tersebut. Pandey dan David (2016)	1.Kesempatan karyawan berkembang dalam sisi <i>skill</i> dan teknik 2.Keseimbangan dalam bekerja 3.Hubungan antara atasan dan bawahan 4.Tersedianya sumber daya fisik 5.Penghargaan dan pengakuan 6.Kebijakan yang jelas dan komunikasi yang terbuka antar lini 7.Kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil 8.Tersedianya pelatihan kerja yang dapat menunjang peningkatan kemampuan 9.Kejelasan mengenai pekerjaan setiap posisi yang tersedia 10.Kebanggaan selama bekerja Pandey dan David (2016)	1 – 5	Likert	C1 – C10

Sumber: Kajian Peneliti, (2022)

3.5 Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan uji secara bersama-sama dan uji secara individu dengan menggunakan software SPSS (*Statistica Product and Service Solutions*) versi 22. Adapun persamaan model regresi berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda

X_1 = *Creative Self-Efficacy*

X_2 = *Employee Engagement*

a = Konstanta

b = Parameter Regresi

e = Error Term

3.6 Pengujian Data

Pengujian kualitas data yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, maka kesediaan dan ketelitian dari para responden untuk menjawab setiap pertanyaan variabel-variabel yang merupakan suatu hal penting dalam penelitian ini. Kebebasan suatu jawaban sangat ditentukan oleh alat ukur yang ditemukan. Untuk itu, dalam melakukan uji kualitas data atas data primer ini peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

3.6.1 Pengujian Validitas

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, maka kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang penting dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang dapat dipercaya sangat ditentukan oleh alat pengukuran yang digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

Untuk mengukur handal atau tidaknya kuesioner, maka digunakan analisis validitas dan reliabilitas. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, maka peneliti menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *alpha*-nya lebih besar dari 0,60 (Malhotra, 2015:305). Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan SPSS. Seluruh pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Tuntutan kehandalan (*reliability*) dalam penggunaan model merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan – *error free*) dan oleh karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan beragam item dalam instrumen. Dengan kata lain, kehandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan

konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (Sekaran, 2015:40).

Dalam pengujian kehandalan ini digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap kelompok tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya untuk berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut. Untuk maksud tersebut maka digunakan metode *Cronbach Alpha* yang biasa digunakan untuk menguji keandalan dengan menggunakan skala Likert.

Nilai koefisien *alpha* atau *Cronbach Alpha* dapat bervariasi dari 0 hingga 1. Apabila nilai *alpha* $\leq 0,6$ maka mengindikasikan bahwa dari alat ukur tersebut kurang keandalannya (Malhotra, 2015: 305). Penelitian ini menggunakan nilai koefisien minimum 0,6 untuk menentukan keandalan hasil pengukuran.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik atau bisa dikatakan apakah sudah sesuai dengan asumsi teoritis atau belum. Jadi, sebelum melakukan pengujian analisis linear berganda, maka yang akan dilakukan pertama-tama adalah melakukan uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat 4 macam pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan

mempunyai distribusi normal atau tidak. Maksud data distribusi normal adalah data akan mengikuti arah garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal (Naray, 2015). Dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolomogorov Smirnov*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah:

- a. Jika nilai sig (2-tailed) $> 0,05$ maka distribusi data normal.
- b. Jika nilai sig (2-tailed) $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Sugiyono, 2016). Dalam melakukan uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) setiap variabel independen yang sudah ditentukan, dengan cara jika $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan jika $VIF > 10$, maka terjadi multikolinieritas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai *residual*). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit (Naray, 2015).

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

1.7.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sarwono, 2018). Kriteria pengujiannya adalah:

H_0 : *Creative Self-Efficacy* secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh

H_a : *Creative Self-Efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

1.7.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) dengan keputusan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y melalui Z. Dengan kriteri pengujian:

H_{01} : *Creative Self-Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh

H_{a1}: *Creative Self-Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT
Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh

H₀₂: *Employee Engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda
Aceh

H_{a2}: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT
Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

1.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019). Jika koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini *R square* yang digunakan adalah *R square* yang sudah disesuaikan oleh *Adjusted R square* (*Adjusted R²*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh

PT Angkasa Pura II merupakan salah satu anak usaha Aviastasi Pariwisata Indonesia yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah Indonesia Barat. Angkasa Pura II telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan perusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Jakarta Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

Keberadaan Angkasa Pura II berawal dari Perusahaan Umum dengan nama Perum Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Selanjutnya, pada 17 Maret 1992 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 berubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero).

Berdirinya Angkasa Pura II bertujuan untuk menjalankan pengelolaan dan perusahaan dalam bidang jasa kebandarudaraan dan jasa terkait bandar udara dengan mengoptimalkan pemberdayaan potensi sumber daya yang dimiliki dan penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Hal tersebut diharapkan agar dapat menghasilkan produk dan layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai Perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Kiprah Angkasa Pura II telah menunjukkan kemajuan dan peningkatan usaha yang pesat dalam bisnis jasa kebandarudaraan melalui penambahan berbagai sarana prasarana dan peningkatan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya. Bandar Udara Internasional Sultan Iskandar Muda adalah sebuah bandar udara yang melayani Kota Banda Aceh dan sekitarnya, yang terletak di wilayah Kecamatan Blang Bintang, Aceh Besar, Provinsi Aceh. Nama bandara ini diambil dari nama Sultan Iskandar Muda, seorang Raja dari Aceh. Bandara ini dikelola oleh PT Angkasa Pura II, untuk melayani rute domestik dan internasional.

Saat ini sudah ada tiga penerbangan internasional, yaitu Air Asia ke Kuala Lumpur dan Firefly ke Penang dan Malindo Air ke Penang. Untuk saat ini bandara Sultan Iskandar Muda masih memiliki 8 parking stand. Bandara ini juga pernah difungsikan sebagai basis pengiriman obat-obatan sesudah Gempa bumi Samudera Hindia 2004, yang hilir mudik dari berbagai wilayah di Dunia, kepada para pengungsi yang terisolir di berbagai wilayah yang ihantam Tsunami di Aceh. Setelah dilanda Tsunami pada 26 Desember 2004, bandara ini telah direnovasi dan memiliki landasan pacu sepanjang 3.000 meter yang mampu menampung pesawat berbadan lebar. Pada 9 Oktober 2011 sebuah Boeing 747-400 berhasil melakukan *take off* dan *landing*, yang membuktikan bahwa bandara ini bisa dijadikan tempat transit bagi perusahaan penerbangan internasional.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh *Creative self-efficacy* dan *Employee engagement* Terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh. Hal ini bertujuan untuk mengetahui

seberapa besar Pengaruh *creative self-efficacy* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh. Dalam penelitian ini, data yang diambil dari karyawan sebanyak 139 orang.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan, tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	89 Orang	64,0
2.	Wanita	50 Orang	36,0
Jumlah		139 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada tabel di atas jumlah karyawan pria lebih banyak dari pada wanita, dimana karyawan pria sebanyak 89 orang (64%) dan karyawan wanita sebanyak 50 orang (36%).

2. Usia

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh, maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1.	20 – 29 Tahun	39 Orang	28,1
2.	30 – 39 Tahun	89 Orang	64,0
3.	40 – 49 Tahun	10 Orang	7,2
4.	Umur 50 Tahun ke atas	1 Orang	0,7
Jumlah		139 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.2 dimana karakteristik tingkat usia responden PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh dalam penelitian ini adalah dari usia 20-29 tahun terdapat 39 karyawan (28,1%), karyawan berusia 30-39 tahun terdapat 89 orang (64%), usia 40-49 tahun sebanyak 10 karyawan, dan yang berumur 50 tahun ke atas sebanyak 1 orang (0,7%).

3. Status Pernikahan

Status pernikahan seseorang secara spesifik akan mempengaruhi nilai-nilai yang dianut serta tingkat kebutuhannya. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3
Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
1.	Belum Menikah	37 Orang	26,6
2.	Menikah	102 Orang	73,4
Jumlah		139 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebanyak 37 orang (26,6%) karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh belum menikah, dan sebanyak 102 orang (73,4%) sudah menikah. Hal ini dapat menggambarkan bahwa karyawan memiliki kematangan emosional. Jika

asumsi bahwa pada umumnya orang yang telah menikah memiliki kematangan emosional dan kebijaksanaan yang lebih baik, hal ini juga dapat memberikan dorongan yang positif terhadap kinerja seorang karyawan dimana ia bekerja.

4. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat menjadi ukuran yang dapat menentukan keluasan wawasan, kemampuan, sikap, nilai-nilai dan kebutuhan seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	12 Orang	8,6
2.	DIII	29 Orang	20,9
3.	Sarjana	95 Orang	68,3
4.	Pascasarjana	3 Orang	2,2
Jumlah		139 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan lulusan SMA sederajat sebanyak 12 orang (8,6%), jenjang D3 sebanyak 29 orang (20,9%), untuk lulusan sarjana terdapat 95 orang (68,3%), dan pascasarjana terdapat 3 orang (2,2%).

5. Lama Bekerja

Masa kerja seorang karyawan menggambarkan lamanya seseorang bekerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pula pengalamannya. Penyebaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	0 – 5 tahun	17 Orang	12,2
2.	6 – 10 tahun	32 Orang	23,0
3.	11 – 15 tahun	68 Orang	48,9
4.	>15 tahun	22 Orang	15,9
Jumlah		139 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat pada umumnya responden pada penelitian ini memiliki masa kerja selama 0 – 5 tahun terdapat 17 orang (12,2%), masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 32 orang (23%), terdapat 68 orang yang telah bekerja selama 11 – 15 tahun (48,9%), dan lebih dari 15 tahun sebanyak 22 orang (15,9%).

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*independent*), yakni *Creative self-efficacy* (X_1), dan *employee engagement* (X_2), serta satu variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.3.1 Variabel *Creative Self-Efficacy* (X_1)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *creative self-efficacy*, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Creative Self-Efficacy*

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya merasa akan menghasilkan ide-ide baru	45	32,4	84	60,4	4	2,9	5	3,6	1	0,7	4,20
2.	Saya merasa yakin pada kemampuan diri untuk memecahkan masalah secara kreatif	61	43,9	70	50,4	1	0,7	5	3,6	2	1,4	4,31
3.	Saya mampu mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain	36	25,9	92	66,2	6	4,3	5	3,6	0	0	4,14
4.	Saya yakin dapat melaksanakan tindakan yang akan dilakukan dalam menuntaskan tugas	33	23,7	90	64,7	9	6,5	5	3,6	2	1,4	4,05
5.	Saya mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala	29	20,9	95	68,3	8	5,8	5	3,6	2	1,4	4,03
6.	Saya yakin dapat menuntaskan tugas yang diberikan dengan benar	32	23	94	67,6	6	4,3	5	3,6	2	1,4	4,07
Rerata												4,13

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa responden merasa akan menghasilkan ide-ide baru dengan nilai rata-rata 4,20 yang artinya responden menyatakan setuju. Responden merasa yakin pada kemampuan diri untuk memecahkan masalah secara kreatif dengan nilai rata-sata 4,31 artinya responden menyatakan sangat setuju. Respon mengenai kemampuan dalam mengemabngkan

gagasan yang bersaal dari orang lain dengan nilai rata-rata 4,14 artinya responden menyatakan setuju.

Selanjutnya, yakin dapat melaksanakan tindakan yang akan dilakukan dalam menuntaskan tugas dengan nilai rata-rata 4,05 artinya responden setuju. Responden mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala dengan nilai rata-rata sebesar 4,03 artinya responden setuju. Yakin dapat menuntaskan tugas yang diberikan dengan benar memiliki nilai rata-rata sebesar 4,07.

Dapat disimpulkan bahwa variabel *creative self-efficacy* mempunyai nilai rerata sebesar 4,13 yang artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel *creative self-efficacy*.

4.3.2 Variabel *Employee Engagement* (X_2)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel *employee engagement*, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Employee Engagement*

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang dalam keahlian dan teknik yang saya miliki	47	33,8	83	59,7	5	3,6	3	2,2	1	0,7	4,23
2	Saya menjaga berbagai bentuk keseimbangan dalam bekerja	50	36	78	56,1	7	5	3	2,2	1	0,7	4,24
3	Saya sangat memperhatikan hubungan yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja	45	32,4	87	62,6	2	1,4	4	2,9	1	0,7	4,23

Lanjutan Tabel 4.7

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Perusahaan mampu menyediakan berbagai sumber daya fisik yang mendukung saya selama bekerja	42	30,2	92	66,2	2	1,4	2	1,4	1	0,7	4,23
5	Pimpinan memberikan penghargaan bagi para karyawan berprestasi	45	32,4	86	61,9	1	0,7	6	4,3	1	0,7	4,20
6	Pimpinan memiliki kebijakan yang jelas dan membuka komunikasi yang terbuka antarbagian	32	23	96	69,1	4	2,9	5	3,6	2	1,4	4,08
7	Pimpinan memiliki kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil	32	23	82	59	16	11,5	8	5,8	1	0,7	3,97
8	Pimpinan menyediakan berbagai pelatihan agar menunjang peningkatan kemampuan yang saya miliki	31	22,3	89	64	12	8,6	5	3,6	2	1,4	4,02
9	Perusahaan mempunyai aturan untuk setiap posisi pekerjaan	47	33,8	74	53,2	11	7,9	5	3,6	2	1,4	4,14
10	Perusahaan memiliki para karyawan yang bangga selama bekerja	42	30,2	84	60,4	7	5	4	2,9	2	1,4	4,15
Rerata												4,15

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan responden diberikan kesempatan untuk berkembang dalam keahlian dan teknik yang saya miliki dengan nilai rata-rata 4,23 artinya responden sangat setuju. Menjaga berbagai bentuk keseimbangan dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,24 artinya responden sangat setuju. Responden sangat memperhatikan hubungan yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,23 artinya responden sangat setuju. Responden menyatakan bahwa perusahaan mampu menyediakan berbagai sumber daya fisik yang mendukungnya selama bekerja dengan nilai rata-rata 4,23 artinya responden setuju.

Responden mengatakan bahwa pimpinan memberikan penghargaan bagi para karyawan berprestasi dengan nilai rata-rata 4,20 artinya responden setuju. Pimpinan memiliki kebijakan yang jelas dan membuka komunikasi yang terbuka antarbagian, dinyatakan dengan nilai rata-rata 4,08. Nilai rata-rata 3,97 didapatkan dari respon mengenai pimpinan memiliki kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil. Pimpinan menyediakan berbagai pelatihan agar menunjang peningkatan kemampuan yang para karyawan miliki, hal tersebut mendapat respon dengan nilai rata-rata 4,02.

Kemudian, pernyataan yang menyatakan bahwa perusahaan mempunyai aturan untuk setiap posisi pekerjaan direspon dengan nilai rata-rata 4,14. Terakhir, Perusahaan memiliki para karyawan yang bangga selama bekerja dinyatakan oleh para karyawan dengan nilai rata-rata 4,15. Dapat disimpulkan bahwa variabel *creative self-efficacy* mempunyai nilai rerata sebesar 4,15 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner variabel *creative self-efficacy*.

4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1.	Saya memiliki integritas tinggi.	57	41	73	52,5	3	2,2	4	2,9	2	1,4	4,28
2.	Saya memiliki tingkat kerja sama yang baik.	53	38,1	77	55,4	2	1,4	6	4,3	1	0,7	4,25
3.	Saya memiliki komunikasi yang harmonis dengan para karyawan	54	38,8	76	54,7	2	1,4	6	4,3	1	0,7	4,26
4.	Saya selalu memiliki orientasi pada hasil yang optimal.	62	44,6	69	49,6	1	0,7	5	3,6	2	1,4	4,32
5.	Pelayanan publik yang saya berikan sudah sesuai standar administrasi.	42	30,2	86	61,9	8	5,8	2	1,4	1	0,7	4,19
6.	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan membantu sesama rekan kerja di setiap kesulitan yang dihadapi.	52	37,4	73	52,5	9	6,5	3	2,2	2	1,4	4,22
7.	Saya mampu mengelola perubahan dengan baik.	47	33,8	78	56,1	8	5,8	4	2,9	2	1,4	4,17
8.	Saya mengambil keputusan yang sudah sesuai prosedur administrasi.	48	34,5	79	56,8	8	5,8	2	1,4	2	1,4	4,21
Rerata												4,24

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dijelaskan responden yang mengatakan para karyawan memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja dengan nilai rata-rata 4,28 artinya responden menyatakan sangat setuju. Para karyawan menyatakan bahwa mereka juga memiliki tingkat kerja sama yang baik dengan nilai rata-rata 4,25 artinya responden menyatakan sangat setuju. Para karyawan telah memiliki komunikasi yang harmonis dengan para karyawan lainnya dengan nilai rata-rata 4,26 artinya responden sangat setuju.

Para karyawan selalu memiliki orientasi pada hasil yang optimal dinyatakan dengan respon nilai rata-rata 4,32 artinya responden sangat setuju. Pelayanan publik yang diberikan para karyawan sudah sesuai standar administrasi direspon dengan nilai rata-rata 4,19 artinya responden menyatakan setuju. Para karyawan selalu berusaha mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan membantu sesama rekan kerja di setiap kesulitan yang dihadapi. Hal tersebut dinyatakan dengan tingkat respon yang sangat setuju (4,22).

Para karyawan mampu mengelola perubahan dengan baik direspon dengan nilai rata-rata 4,17 (setuju). Terakhir, mengambil keputusan yang sudah sesuai prosedur administrasi direspon sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,21.

Dapat disimplkan bahwa variabel *Employee engagement* responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,55 artinya rata-rata responden sangat setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner *Employee engagement*.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil olahan data *Statistical Packaged fo Social Sciences* (SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan

dibawah 5%, sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,166. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipegunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=139)	Ket
1	X _{1.1}	<i>Creative Self-Efficacy (X₁)</i>	0,906	0,166	Valid
2	X _{1.2}		0,883		
3	X _{1.3}		0,874		
4	X _{1.4}		0,894		
5	X _{1.5}		0,908		
6	X _{1.6}		0,907		
7	X _{2.1}	<i>Employee Engagement (X₂)</i>	0,856	0,166	Valid
8	X _{2.2}		0,853		
9	X _{2.3}		0,908		
10	X _{2.4}		0,823		
11	X _{2.5}		0,890		
12	X _{2.6}		0,824		
13	X _{2.7}		0,732		
14	X _{2.8}		0,749		
15	X _{2.9}		0,877		
16	X _{2.10}		0,886		
17	Y.1	Kinerja Karyawan (Y)	0,903	0,166	Valid
18	Y.2		0,901		
19	Y.3		0,862		
20	Y.4		0,876		
21	Y.5		0,736		
22	Y.6		0,878		
23	Y.7		0,913		
24	Y.8		0,827		

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,166 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan kepenelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketetapan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan reliabilitas, penulis menggunakan program SPSS versi 23. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (*Alpha*)

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Kehandalan
<i>Creative self-efficacy</i> (X_1)	6	0,950	Handal
<i>Employee engagement</i> (X_2)	10	0,952	Handal
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,951	Handal

Sumber: Data diolah (2022)

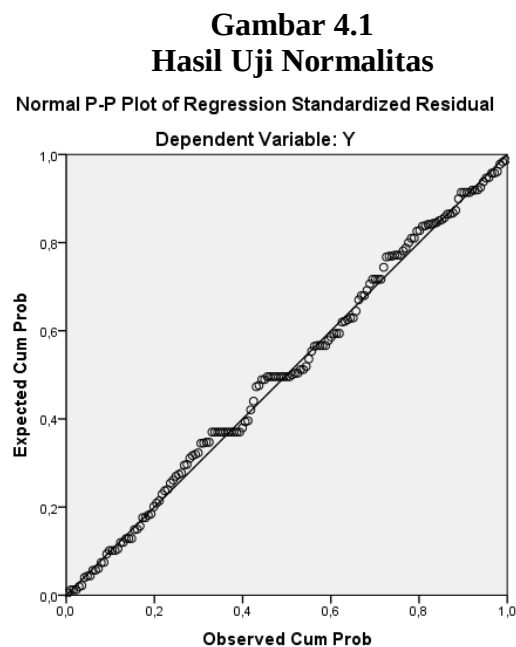
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, reliabilitas yang baik adalah yang mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* 0,600 atau di atasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel kinerja karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, *creative self-efficacy* dan *employee engagement* seluruhnya adalah reliabel karena melebihi 0,60.

4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah 2022)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis

diagonal, “Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflance Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikoliearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Creative self-efficacy</i>	0,182	5,485	Non Multikolinearitas
<i>Employee Engagement</i>	0,182	5,485	Non Multikolinearitas

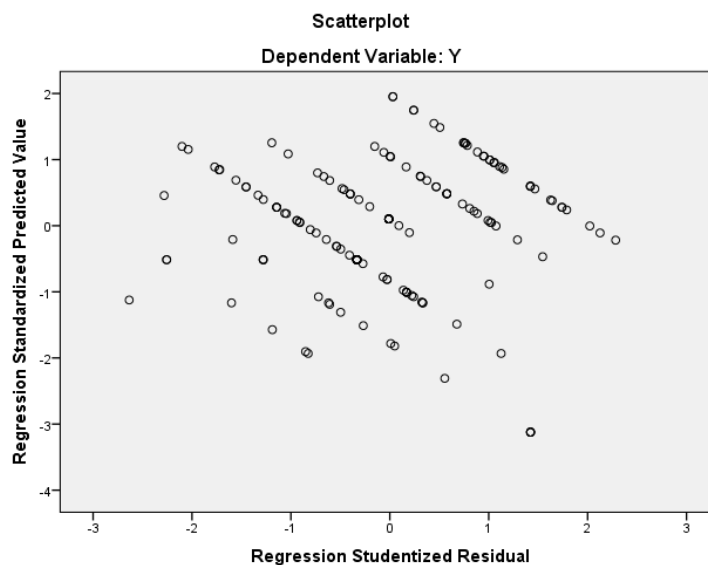
Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam modal regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini adanya faktor-faktor *Creative self-efficacy* (X_1) dan *Employee engagement* (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh. Model yang digunakan untuk pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama Variabel	B	Std. Error	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
(Constant)	0,440	0,193	2,278	1,977	0,024
<i>Creative self-efficacy</i> (X_1)	0,380	0,100	3,793	1,977	0,000
<i>Employee engagement</i> (X_2)	0,537	0,108	4,996	1,977	0,000

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti yang terlihat pada Tabel 4.12, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,440 + 0,380X_1 + 0,537X_2$$

1. Koefisien regresi (β)

- a. Dalam penelitian ini konstanta sebesar 0,440 artinya bila mana proses *creative self-efficacy* (X_1) dan *employee engagement* (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh adalah sebesar 0,440 pada satuan skala likert.
- b. Koefisien regresi *creative self-efficacy* (X_1) sebesar 0,380 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *Creative self-efficacy* secara relatif akan

meningkatkan kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh sebesar 38% dengan asumsi variabel *employee engagement* (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi *employee engagement* (X_2) sebesar 0,537 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel *Employee engagement* akan meningkatkan Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh sebesar 53,7% dengan asumsi variabel *Creative self-efficacy* (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel *Employee engagement* memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,865 ^a	0,748	0,744	0,33048

a. Predictors: (Constant), *Employee engagement* (X_2), *Creative self-efficacy* (X_1)

Dari Tabel 4.13 maka diperoleh koefisien (R) sebesar 0,865, dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 86,5%. Artinya *creative self-efficacy* (X_1) dan *employee engagement* (X_2) mempunyai hubungan yang tinggi terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,744 artinya bahwa sebesar 74,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor *Creative self-efficacy* (X_1) dan *Employee engagement* (X_2), dan sisanya 25,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti kompensasi, produktivitas kerja, pengembangan karir, dan lain-lain.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh *Creative self-efficacy* dan *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh secara parsial digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $T_{hitung} >$ nilai T_{tabel} , maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya apabila nilai $T_{hitung} <$ nilai T_{tabel} , maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. dapat diketahui besarnya nilai T_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai T_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai T_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel *Creative Self-Efficacy* (X_1)

Pengaruh *creative self-efficacy* (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.13. nilai T_{hitung} sebesar $3,793 >$ lebih besar dari T_{tabel} 1,977, maka keputusannya H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa *Creative self-efficacy* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh.

2. Variabel *Employee Engagement* (X_2)

Pengaruh *employee engagement* (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.13 nilai T_{hitung} sebesar $4,996 >$ lebih besar dari T_{tabel} 1,977, maka keputusannya H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh *creative self-efficacy* dan Seleksi secara serempak terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak H_o diterima. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
Regresion	44,105	2	22,053	201,910	3,06	0,000 ^b
Residual	14,854	136	0,109			
Total	58,959	138				

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 201,910 dengan signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,06. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} 201,910 > F_{tabel} 3,06$. Keputusannya adalah H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak artinya secara serempak variabel *Creative self-efficacy* (X_1) dan *Employee engagement* (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *creative self-efficacy* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh, artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya Apriliani, Rohman, dan Suharyanto (2021), Nurfajar, Marzuqi, dan Rohmayati (2018), dan Ariyati dan Lelys (2018) dikarenakan variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dalam penelitian ini bahwa *creative self-efficacy* pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh sudah baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti *creative self-efficacy* yang mana setiap karyawan menghasilkan ide-ide baru, yakin pada kemampuan diri untuk memecahkan masalah secara kreatif, mampu mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain, yakin dapat melaksanakan tindakan yang akan dilakukan dalam menuntaskan tugas, mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala, dan yakin dapat menuntaskan tugas yang diberikan dengan benar.

Selain itu *employee engagement* yang ada mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari pemberian kesempatan untuk berkembang dalam keahlian dan teknik yang dimiliki, menjaga berbagai bentuk keseimbangan dalam bekerja, sangat memperhatikan hubungan yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja, perusahaan mampu menyediakan berbagai sumber daya fisik yang mendukung saya selama bekerja, pimpinan memberikan penghargaan bagi para karyawan berprestasi, pimpinan memiliki kebijakan yang jelas dan membuka komunikasi yang terbuka antarbagian, Pimpinan memiliki kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil, pimpinan menyediakan berbagai pelatihan agar menunjang peningkatan kemampuan yang saya miliki, perusahaan mempunyai aturan untuk setiap posisi pekerjaan, dan perusahaan memiliki para karyawan yang bangga selama bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Creative self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh.
2. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh.
3. *Creative self-efficacy* dan *employee engagement* secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh.

1.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan simpulan di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh, maka *creative self-efficacy* harus turut ditingkatkan, berupa ide-ide baru yang dihasilkan, keyakinan pada kemampuan para karyawan dalam memecahkan masalah secara kreatif, kemampuan dalam pengembangan gagasan yang berasal dari orang lain, menentukan tindakan yang tepat dalam penuntasan tugas, kemampuan dalam bertahan untuk menghadapi halangan serta kendala, dan keyakinan dapat menuntaskan tugas yang diberikan dengan benar.

2. Kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh melalui penelitian ini juga dapat ditingkatkan dengan memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk berkembang dalam keahlian dan teknik yang dimiliki, mewujudkan keseimbangan dalam bekerja, terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, tersedianya sumber daya fisik yang mendukung karyawan selama bekerja, memberikan penghargaan dan pengakuan pada setiap kinerja yang baik, PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh memiliki kebijakan yang jelas dan terbukanya komunikasi antar lini, kebijakan mengenai upah yang sesuai, tersedianya pelatihan kerja yang dapat menunjang peningkatan kemampuan para karyawan, kejelasan mengenai pekerjaan setiap posisi yang tersedia, dan para karyawan memiliki kebanggaan selama bekerja untuk PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh.
3. Kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh dalam penelitian ini secara bersama-sama dapat ditingkatkan melalui terwujudnya *creative self-efficacy* dan *employee engagement* yang diupayakan oleh para karyawan dalam bekerja dan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Sultan Iskandar Muda Aceh sebagai perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, M. (2016). Employee Work Engagement: Best Practices For Employers. The Issue And Why It Is Important to Business. *Research Works. Partnership For Workplace Mental Health, American Psychiatric Foundation* 1 (2), h. 1-12.
- Anitha, J. (2016). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 63, No. 3, pp. 308-323.
- Apriliani, N.D., Rachman, M.M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-Efficacy*, dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja karyawan Koperasi PT HM Sampoerna Surabaya. *Jurnal of Sustainability Research*, Vol. 2, No. 2: Juni 2021.
- Ariyati, Y., dan Lelys. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan Pada Kator Pengelola SP Plaza Batam. *Jurnal EQUILIBRIUM*, Vol. 5, No. 2, 2018.
- Brunetto, Y., Teo, S. T., Shacklock, K. & Farr-Wharton, R. (2016). *Emotional Intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organizational commitment and turnover intentions in policying*. *Human Resource Management Journal*, 22 (4), 428 – 441.
- Catteeuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J. (2016). Keterikatan karyawan: *Boosting Productivity in Turbulent Times. Organization Development Journal*, 25 (2), 151 – 157.
- Field, L.K. dan Buitendach, J.H. (2015). Happiness, Work Engagement, and Organizational Commitment of Support Staff at A Tertiary Education Institutional in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*. 37 (1), 1-10.
- Fong, K. H., & Snape, E. (2013). Employee Engagement, Psychological Empowerment and Employee Outcomes: Testing a Multi-level Mediating Model. *British Journal of Management*, 26(1), 126–138. doi:10.1111/1467-8551.12048.
- Guerrero, S., Chênevert, D., Vandenberghe, C., Tremblay, M., & Ben Ayed, A. K. (2018). Employees' psychological empowerment and performance: how customer feedback substitutes for leadership. *Journal of Services Marketing*.

- Handoyo, A.W., dan Setiawan, R. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja karyawan pada PT Tirta Rejeki Dewata. *AGORA*, Vol. 5, No. 1, 2017.
- Indrawati, Yeti. (2016). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi RS Siloam Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 2, No. 4, 2016.
- Joushan, S.A., Syamsun, M., dan Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 13, No. 4, 2015.
- Lakoy, A. C. (2018). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 3, Sept. 2018, Hal. 981-991.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2018). *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. Mason: John Wiley & Sons, Inc.
- Lijan, Poltak Sinambela (2016). Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lockwood, N. R. (2015). *Work-life Balance: Challenges and Sollutions*. Society for Human Resources Management Research Quarterly, Alexandria, VA.
- Macey & Schneider (2018). The Meaning of Employee Engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1 (1), 3 – 30.
- Mahsun. 2017. *Metode Penelitian Bahasa Tahapan Strategi, Metode, dan Tekniknya*.
- Natalia, J., dan Rosiana, E. (2017). Analisa Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan dan *Turnover Intention* di Hotel D'Season, Surabaya.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Divisi *Finance* dan Divisi *Human Resource* PT. Coca-Cola *Distribution* Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol. 4, No. 3, 2016.
- Nurfajar, Marzuqi, M. S., dan Rohmayati, N. (2018). Pengaruh Employee Engagement Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja karyawan PT Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 20, No. 1, 2018.
- Oldham, G.R. and Cummings, A. (2016). Employee Creativity: Personal And Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634.

- Pandey, S., & David, S. (2018). *A Study of Engagement at Work: What Drives Employee Engagement? European Journal of Commerce and Management Research*. Vol 2, Issue 7.
- Paul, H., Bamel, Garg, P. (2016). *Employee Resilience and OCB: Mediating Effects of Organizational Commitment*. VIKALPA, The Journal for Decision Makers, 41(4), 308 – 324.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Penilaian Kinerja.
- Prawirosentono (2016). Kinerja karyawan, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. Edisi Kedua. Cetakan Kesepuluh. BPFE. Yogyakarta.
- Putra, W. M. (2018). Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Studio Desain di Bandung. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen UNIKOM*, Vol. 2, No. 2, ISSN: 2460 – 089X.
- Ravichandran, K., Arasu, R., & Kumar, S. A. (2017). *The Impact of Emotional Intelligence on Employee Work Engagement Behavior: An Empirical Study*. International Journal of Business and Management, 6(11), 157.
- Risher (2015). *Don't Overlook Frontline Supervisors*. Public Manager, 39 (3): 74–76.
- Rivai dan Ella Sagala, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Santrock. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Edisi Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Schaufeli et al., (2013). Burnout and Engagement in University Students: A Cross National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. Vol. 33 (5), 464–481.
- Steers. 2016. *Efektifitas Organisasi Kaidah Perilaku (Alih Bahasa Magdalena)*. Jakarta: Erlangga
- Schunk, D. 2015. *The Development of Academic Self Efficacy*. Emory University and Purdue University.
- Smith, P.C. Marwick, K.L. (2017). *Retranslation of Expectations: An approach to the construction of unambiguous anchors to rating scales*. Journal of Applied Psychology. 47 (1), 149 – 155.
- Swanson, D. (2017). *Personality, Satisfaction, and Organizational Performance*. Routledge, New York.

- Thomas, C.H. (2017). A New Measurement Scale for Employee Engagement: Scale Development, Pilot Test, and Replication. *Department of Management Northern Illinois University*.
- Tierney, P., A., & Farmer, S. (2016). Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academic Management Journal*, 45(6), 2237–1148.
- Wang, C. J., Tsai, H. T., & Tsai, M. T. (2017). Linking transformational leadership and Kreativitas Karyawan in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative selfefficacy, and job complexity. *Tourism Management*, 40, 79–89.
- Williams, C. (2017). *Management 6 edition*. South Western Cengage Learning, USA.

LAMPIRAN 1

Operasionalisasi Variabel *Creative Self-Efficacy*

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja berkaitan dengan capaian diperoleh Karyawan setelah melaksanakan suatu pekerjaan dalam periode waktu tertentu. (PERMENPAN RB, No. 38 Tahun 2017)	1. Integritas 2. Kerja sama 3. Komunikasi 4. Orientasi pada hasil 5. Pelayanan publik 6. Pengembangan diri dan orang lain 7. Pengelolaan perubahan 8. Pengambilan keputusan (PERMENPAN RB, No. 38 Tahun 2017)	1 – 5	Likert	A1 – A8

LAMPIRAN 2

Operasionalisasi Variabel *Employee Engagement*

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2.	Kreativitas Efikasi Diri <i>(Creative Self-Efficacy)</i> (X₁)	<i>Creative Self-Efficacy</i> merupakan suatu keyakinan pada kemampuan individu dalam memproduksi hasil yang kreatif. Membentuk kemampuan yang kreatif bisa dilakukan karena kemampuan diri sendiri dan lingkungan. Tierney & Farmer (2016)	1. Menghasilkan ide baru 2. Memecahkan masalah secara kreatif 3. Mengembangkan gagasan 4. Yakin dapat menuntaskan tugas 5. Mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala 6. Dapat menuntaskan tugas yang diberikan dengan benar Tierney & Farmer (2016)	1 – 5	Likert	B1 – B6

LAMPIRAN 3

Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
3.	Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	<i>Employee Engagement</i> adalah tingkat pada saat karyawan bersedia bekerja dan terlibat langsung dalam pekerjaannya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi pekerjaan tersebut. Pandey dan David (2016)	1.Kesempatan karyawan berkembang dalam sisi <i>skill</i> dan teknik 2.Keseimbangan dalam bekerja 3.Hubungan antara atasan dan bawahan 4.Tersedianya sumber daya fisik 5.Penghargaan dan pengakuan 6.Kebijakan yang jelas dan komunikasi yang terbuka antar lini 7.Kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil 8.Tersedianya pelatihan kerja yang dapat menunjang peningkatan kemampuan 9.Kejelasan mengenai pekerjaan setiap posisi yang tersedia 10.Kebanggaan selama bekerja Pandey dan David (2016)	1 – 5	Likert	C1 – C10

LAMPIRAN 4 STATISTIK DESKRIPTIF

KARAKTERISTIK RESPONDEN

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI – LAKI	89	64,0	64,0	64,0
	PEREMPUAN	50	36,0	36,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>50 TAHUN	1	,7	,7	,7
	20-29 TAHUN	39	28,1	28,1	28,8
	30-39 TAHUN	89	64,0	64,0	92,8
	40-49 TAHUN	10	7,2	7,2	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

STATUS PERKAWINAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BELUM MENIKAH	37	26,6	26,6	26,6
	MENIKAH	102	73,4	73,4	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

TINGKAT PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIPLOMA III	29	20,9	20,9	20,9
	PASCASARJANA	3	2,2	2,2	23,0
	SARJANA	95	68,3	68,3	91,4
	SMA	12	8,6	8,6	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 – 5 Tahun	17	12,2	12,2	12,2
	6 – 10 Tahun	32	23,0	23,0	35,2
	11 – 15 Tahun	68	48,9	48,9	84,1
	> 15 Tahun	22	15,9	15,9	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS

R TABEL = 0.166

Correlations

	TOTALX1	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
TOTALX1 Pearson Correlation	1	,906**	,883**	,874**	,894**	,908**	,907**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	139	139	139	139	139	139	139
X1.1 Pearson Correlation	,906**	1	,775**	,795**	,756**	,761**	,786**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	139	139	139	139	139	139	139
X1.2 Pearson Correlation	,883**	,775**	1	,766**	,731**	,728**	,731**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	139	139	139	139	139	139	139
X1.3 Pearson Correlation	,874**	,795**	,766**	1	,742**	,696**	,728**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	139	139	139	139	139	139	139
X1.4 Pearson Correlation	,894**	,756**	,731**	,742**	1	,813**	,755**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	139	139	139	139	139	139	139
X1.5 Pearson Correlation	,908**	,761**	,728**	,696**	,813**	1	,875**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	139	139	139	139	139	139	139
X1.6 Pearson Correlation	,907**	,786**	,731**	,728**	,755**	,875**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	139	139	139	139	139	139	139

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

Correlations

[illegible]

X2.6	Pearson Correlation	,824**	,611**	,576**	,702**	,629**	,774**	1	,549**	,686**	,671**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.7	Pearson Correlation	,732**	,587**	,556**	,576**	,476**	,566**	,549**	1	,567**	,609**	,587**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.8	Pearson Correlation	,749**	,541**	,496**	,626**	,523**	,630**	,686**	,567**	1	,571**	,616**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.9	Pearson Correlation	,877**	,773**	,858**	,701**	,615**	,726**	,671**	,609**	,571**	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
X2.10	Pearson Correlation	,886**	,680**	,655**	,879**	,722**	,781**	,710**	,587**	,616**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139

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

Correlations

		TOTALY	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
TOTALY	Pearson	1	,903**	,901**	,862**	,876**	,736**	,878**	,913**	,827**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.1	Pearson	,903**	1	,877**	,735**	,794**	,564**	,853**	,800**	,587**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.2	Pearson	,901**	,877**	1	,816**	,841**	,545**	,713**	,828**	,574**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.3	Pearson	,862**	,735**	,816**	1	,847**	,555**	,573**	,652**	,763**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.4	Pearson	,876**	,794**	,841**	,847**	1	,565**	,645**	,701**	,635**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.5	Pearson	,736**	,564**	,545**	,555**	,565**	1	,624**	,639**	,647**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.6	Pearson	,878**	,853**	,713**	,573**	,645**	,624**	1	,895**	,744**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.7	Pearson	,913**	,800**	,828**	,652**	,701**	,639**	,895**	1	,771**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Y.8	Pearson	,827**	,587**	,574**	,763**	,635**	,647**	,744**	,771**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	139	139	139	139	139	139	139	139	139

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

UJI RELIABILITAS

Variabel X1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,950	6

Variabel X2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,952	10

Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	139	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	139	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	8

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	139	1,17	5,00	4,1378	,65712
X2	139	1,00	5,00	4,1540	,61282
Y	139	1,00	5,00	4,2449	,65364
Valid N (listwise)	139				

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	139	139	139	139	139	139
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,2014	4,3165	4,1439	4,0576	4,0360	4,0719

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,7	,7	,7
	2,00	5	3,6	3,6	4,3
	3,00	4	2,9	2,9	7,2
	4,00	84	60,4	60,4	67,6
	5,00	45	32,4	32,4	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	5	3,6	3,6	5,0
	3,00	1	,7	,7	5,8
	4,00	70	50,4	50,4	56,1
	5,00	61	43,9	43,9	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	3,6	3,6	3,6
	3,00	6	4,3	4,3	7,9
	4,00	92	66,2	66,2	74,1
	5,00	36	25,9	25,9	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	5	3,6	3,6	5,0
	3,00	9	6,5	6,5	11,5
	4,00	90	64,7	64,7	76,3
	5,00	33	23,7	23,7	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	5	3,6	3,6	5,0
	3,00	8	5,8	5,8	10,8
	4,00	95	68,3	68,3	79,1
	5,00	29	20,9	20,9	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	5	3,6	3,6	5,0
	3,00	6	4,3	4,3	9,4
	4,00	94	67,6	67,6	77,0
	5,00	32	23,0	23,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
N Valid	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,2374	4,2446	4,2302	4,2374	4,2086	4,0863	3,9784	4,0216	4,1439	4,1511

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,7	,7	,7
	2,00	3	2,2	2,2	2,9
	3,00	5	3,6	3,6	6,5
	4,00	83	59,7	59,7	66,2
	5,00	47	33,8	33,8	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,7	,7	,7
	2,00	3	2,2	2,2	2,9
	3,00	7	5,0	5,0	7,9
	4,00	78	56,1	56,1	64,0
	5,00	50	36,0	36,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,7	,7	,7
	2,00	4	2,9	2,9	3,6
	3,00	2	1,4	1,4	5,0
	4,00	87	62,6	62,6	67,6
	5,00	45	32,4	32,4	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,7	,7	,7
	2,00	2	1,4	1,4	2,2
	3,00	2	1,4	1,4	3,6
	4,00	92	66,2	66,2	69,8
	5,00	42	30,2	30,2	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,7	,7	,7
	2,00	6	4,3	4,3	5,0
	3,00	1	,7	,7	5,8
	4,00	86	61,9	61,9	67,6
	5,00	45	32,4	32,4	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	5	3,6	3,6	5,0
	3,00	4	2,9	2,9	7,9
	4,00	96	69,1	69,1	77,0
	5,00	32	23,0	23,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,7	,7	,7
	2,00	8	5,8	5,8	6,5
	3,00	16	11,5	11,5	18,0
	4,00	82	59,0	59,0	77,0
	5,00	32	23,0	23,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	5	3,6	3,6	5,0
	3,00	12	8,6	8,6	13,7
	4,00	89	64,0	64,0	77,7
	5,00	31	22,3	22,3	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	5	3,6	3,6	5,0
	3,00	11	7,9	7,9	12,9
	4,00	74	53,2	53,2	66,2
	5,00	47	33,8	33,8	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	4	2,9	2,9	4,3
	3,00	7	5,0	5,0	9,4
	4,00	84	60,4	60,4	69,8
	5,00	42	30,2	30,2	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
N Valid	139	139	139	139	139	139	139	139
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,2878	4,2590	4,2662	4,3237	4,1942	4,2230	4,1799	4,2158

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	4	2,9	2,9	4,3
	3,00	3	2,2	2,2	6,5
	4,00	73	52,5	52,5	59,0
	5,00	57	41,0	41,0	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,7	,7	,7
	2,00	6	4,3	4,3	5,0
	3,00	2	1,4	1,4	6,5
	4,00	77	55,4	55,4	61,9
	5,00	53	38,1	38,1	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,7	,7	,7
	2,00	6	4,3	4,3	5,0
	3,00	2	1,4	1,4	6,5
	4,00	76	54,7	54,7	61,2
	5,00	54	38,8	38,8	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	5	3,6	3,6	5,0
	3,00	1	,7	,7	5,8
	4,00	69	49,6	49,6	55,4
	5,00	62	44,6	44,6	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	,7	,7	,7
	2,00	2	1,4	1,4	2,2
	3,00	8	5,8	5,8	7,9
	4,00	86	61,9	61,9	69,8
	5,00	42	30,2	30,2	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	3	2,2	2,2	3,6
	3,00	9	6,5	6,5	10,1
	4,00	73	52,5	52,5	62,6
	5,00	52	37,4	37,4	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	4	2,9	2,9	4,3
	3,00	8	5,8	5,8	10,1
	4,00	78	56,1	56,1	66,2
	5,00	47	33,8	33,8	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

Y.8

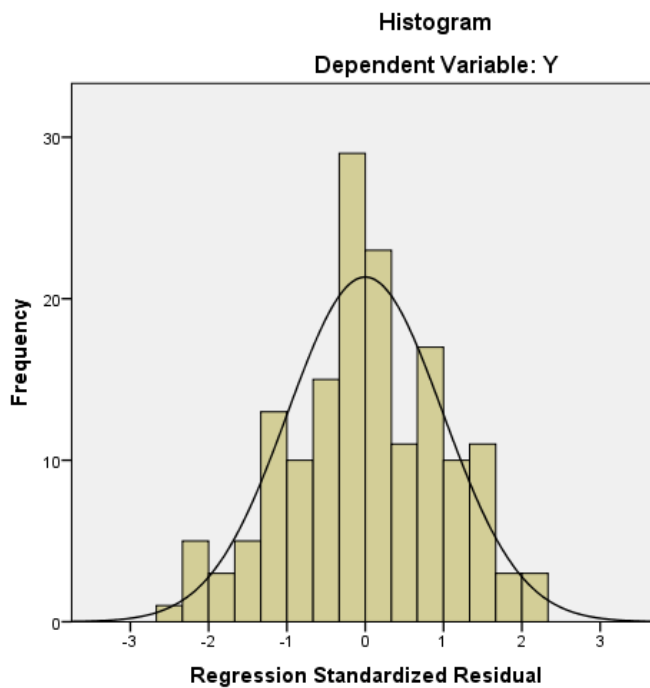
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	2	1,4	1,4	1,4
	2,00	2	1,4	1,4	2,9
	3,00	8	5,8	5,8	8,6
	4,00	79	56,8	56,8	65,5
	5,00	48	34,5	34,5	100,0
	Total	139	100,0	100,0	

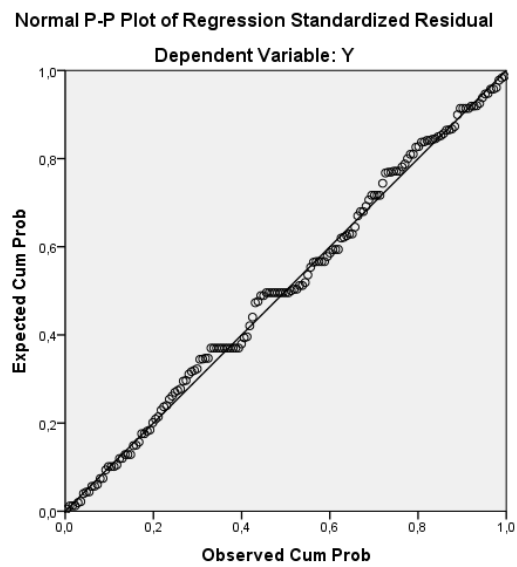
LAMPIRAN 5 HASIL OUTPUT SPSS UNTUK REGRESI

UJI NORMALITAS

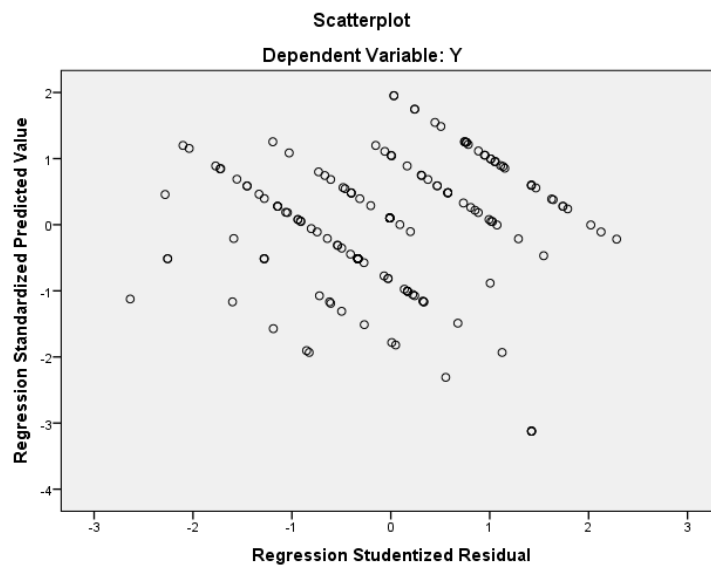
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,40852491
Most Extreme Differences	Absolute		,158
	Positive		,158
	Negative		-,0119
Test Statistic			,158
Asymp. Sig. (2-tailed)			,055 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.





UJI HETEROKEDASTISITAS



UJI MULTIKOLINIERITAS

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,182	5,485
	X2	,182	5,485

HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA

T TABEL = 1.9776

F TABEL = 3.06

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,865 ^a	,748	,744	,33048	1,911

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44,105	2	22,053	201,910	,000 ^b
	Residual	14,854	136	,109		
	Total	58,959	138			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,440	,193		2,278	,024		
X1	,380	,100	,382	3,793	,000	,182	5,485
X2	,537	,108	,504	4,996	,000	,182	5,485

a. Dependent Variable: Y

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH *CREATIVE SELF-EFFICACY* DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA II KANTOR CABANG BANDARA SULTAN ISKANDAR MUDA ACEH

Kuisisioner ini digunakan untuk pengumpulan data empiris dalam rangka penelitian tesis sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh. Sesuai dengan judul kuisisioner, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **Pengaruh *Creative Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura II Kantor Cabang Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh**. Peneliti mengharapkan kesediaan Anda untuk mengisi bagian pertama kuisisioner ini secara lengkap serta memberikan penilaian atas persyaratan-persyaratan di bagian kedua kuisisioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

BAGIAN I: DATA DIRI RESPONDEN

Untuk keperluan validitas jawaban kuisisioner dan analisis data, kami memerlukan data mengenai diri Anda sebagai pengisi kuisisioner. Mengingat data ini dapat mempengaruhi keakuratan penelitian ini, peneliti mohon dengan sangat agar diisi dengan sebaik-baiknya. Bagian ini diisi dengan memberikan tanda check list (√) pada kotak yang sesuai.

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

- ☐ Laki-Laki
- ☐ Perempuan

2. Usia

- ☐ 20 – 29 tahun
- ☐ 30 – 39 tahun
- ☐ 40 – 49 tahun
- ☐ > 50 tahun

3. Status Perkawinan

- ☐ Menikah
- ☐ Belum Menikah

4. Tingkat Pendidikan

- ☐ SMA
☐ Diploma III
☐ Sarjana (S1)
☐ Pascasarjana (S2)
☐ Doktoral (S3)

5. Masa Kerja

- ☐ 0-5 Tahun
☐ 6-10 Tahun
☐ 11-15 Tahun
☐ > 15 Tahun

BAGIAN II: PERTANYAAN PENELITIAN

Anda diminta memberikan pilihan respon pada pernyataan terkait, dengan menandai check list (√) pada alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai.

A. KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya memiliki integritas tinggi.					
2.	Saya memiliki tingkat kerja sama yang baik.					
3.	Saya memiliki komunikasi yang harmonis dengan para karyawan					
4.	Saya selalu memiliki orientasi pada hasil yang optimal.					
5.	Pelayanan publik yang saya berikan sudah sesuai standar administrasi.					
6.	Saya selalu berusaha mengembangkan kemampuan dalam bekerja dan membantu sesama rekan kerja di setiap kesulitan yang dihadapi.					
7.	Saya mampu mengelola perubahan dengan baik.					
8.	Saya mengambil keputusan yang sudah sesuai prosedur administrasi.					

B. CREATIVE SELF-EFFICACY

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasa akan menghasilkan ide-ide baru					
2.	Saya merasa yakin pada kemampuan diri untuk memecahkan masalah secara kreatif					
3.	Saya mampu mengembangkan gagasan yang berasal dari orang lain					
4.	Saya yakin dapat melaksanakan tindakan yang akan dilakukan dalam menuntaskan tugas					
5.	Saya mampu bertahan menghadapi halangan serta kendala					
6.	Saya yakin dapat menuntaskan tugas yang diberikan dengan benar					

C. EMPLOYEE ENGAGEMENT

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya diberikan kesempatan untuk berkembang dalam keahlian dan teknik yang saya miliki					
2.	Saya menjaga berbagai bentuk keseimbangan dalam bekerja					
3.	Saya sangat memperhatikan hubungan yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja					
4.	Perusahaan mampu menyediakan berbagai sumber daya fisik yang mendukung saya selama bekerja					
5.	Pimpinan memberikan penghargaan bagi para karyawan berprestasi					
6.	Pimpinan memiliki kebijakan yang jelas dan membuka komunikasi yang terbuka antarbagian					
7.	Pimpinan memiliki kebijakan mengenai upah atau kompensasi yang adil					
8.	Pimpinan menyediakan berbagai pelatihan agar menunjang peningkatan kemampuan yang saya miliki					
9.	Perusahaan mempunyai aturan untuk setiap posisi pekerjaan					
10.	Perusahaan memiliki para karyawan yang bangga selama bekerja					

**** Terima Kasih Atas Partisipasinya ****

JAWABAN KUESIONER

N ^o	JENIS KELAM	USIA	STATUS	PENDIDIKAN	X1,1	X1,2	X1,3	X1,4	X1,5	X1,6	Totale	X1,1	X2,1	X2,2	X2,3	X2,4	X2,5	X2,6	X2,7	X2,8	X2,9	X2,10	Totale	X2,1	Y,1	Y,2	Y,3	Y,4	Y,5	Y,6	Y,7	Y,8	Totale	Y		
1	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	4	4	4	3	3	3	21	3,50	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37	3,70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
2	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	MENIKAH	DIPLOMA III	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
3	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	5	5	5	5	5	3	3	3	3	32	4,00	
4	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	41	4,10	5	5	5	5	5	5	3	3	3	34	4,25	
5	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	5	5	5	4	5	5	29	4,83	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	4,80	4	5	5	5	5	5	3	3	3	33	4,13	
6	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	4	4	4	4	4	3	23	3,83	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37	3,70	3	4	4	4	4	4	3	4	4	30	3,75	
7	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42	4,20	4	4	5	5	4	4	4	5	35	4,38	
8	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	5	5	5	5	4	4	28	4,67	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	46	4,60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,88	
9	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	DIPLOMA III	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	47	4,70	5	5	5	5	5	3	3	3	32	4,00	
10	LAKI - LAKI	>50 TAHUN	MENIKAH	PASCASARJANA	4	5	4	4	4	4	25	4,17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	4,90	5	5	5	5	5	3	3	3	3	32	4,00	
11	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	5	5	4	5	5	5	29	4,83	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	44	4,40	5	5	5	5	5	3	3	3	3	32	4,00	
12	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	DIPLOMA III	5	4	4	4	4	4	25	4,17	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,13	
13	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00	
14	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	DIPLOMA III	5	5	4	4	4	4	26	4,33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	43	4,30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
15	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
16	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	1	1	2	1	1	1	7	1,17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1,00	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1,00	
17	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	5	5	4	4	5	5	28	4,67	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	42	4,20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	38	4,75
18	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	39	3,90	5	4	4	4	4	5	4	4	4	34	4,25
19	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	5	5	4	4	5	5	28	4,67	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	44	4,40	5	4	4	4	4	5	4	4	4	34	4,25
20	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	4,70	4	5	5	5	5	5	4	5	5	38	4,75
21	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4,25	
22	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	4	4	5	4	4	4	25	4,17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
23	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
24	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	42	4,20	5	5	4	5	4	5	5	5	4	37	4,63	
25	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	44	4,40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
26	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SMA	4	5	4	4	3	3	23	3,83	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4,10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
27	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	DIPLOMA III	4	5	5	4	4	4	26	4,33	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46	4,60	5	4	4	4	4	5	4	4	4	34	4,25
28	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	4	5	5	4	4	4	26	4,33	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	42	4,20	4	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4,63	
29	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	DIPLOMA III	4	4	4	4	3	4	23	3,83	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
30	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	DIPLOMA III	2	2	2	2	2	2	12	2,00	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	22	2,20	2	2	2	2	2	4	2	2	4	20	2,50	
31	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	DIPLOMA III	2	2	2	2	2	2	12	2,00	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	26	2,60	2	2	2	2	2	4	2	2	2	18	2,25	
32	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	4	4	3	4	3	4	22	3,67	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	3,80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
33	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	DIPLOMA III	4	4	4	4	4	4	24	4,00	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	40	4,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00	
34	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	DIPLOMA III	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
35	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	DIPLOMA III	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,90	4	4	3	4	3	4	4	4	3	29	3,63	
36	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	5	4	4	4	5	5	27	4,50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3,90	5	5	4	4	4	4	5	5	4	36	4,50	
37	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	DIPLOMA III	5	5	5	4	4	4	27	4,50	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	46	4,60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
38	PEREMPUAN	30-39 TAHUN	MENIKAH	SARJANA	4	4	4	3	4	4	23	3,83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00	
39	PEREMPUAN	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	DIPLOMA III	4	4	4	4	4	4	24	4,00	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45	4,50	3	3	4	4	4	5	3	3	4	29	3,63	
40	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN	BELUM MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	5	5	26	4,33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	47	4,70	5	5	4	5	4	5	5	5	4	37	4,63

41	PEREMPUAN	20-29 TAHUN BELUM MENIKAH	SARJANA	4	5	4	4	4	4	25	4,17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,10	4	4	4	5	4	4	4	33	4,13	
42	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN BELUM MENIKAH	SARJANA	5	5	5	4	4	4	27	4,50	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	4,80	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,88
43	PEREMPUAN	20-29 TAHUN BELUM MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	5	3	4	3	5	4	4	4	3	39	3,90	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
44	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN BELUM MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,10	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4,25
45	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3,90	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
46	PEREMPUAN	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4,20	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,88
47	LAKI - LAKI	20-29 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
48	PEREMPUAN	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
49	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	5	4	3	4	24	4,00	5	5	4	4	4	4	3	5	5	43	4,30	5	5	4	5	4	5	5	4	37	4,63
50	PEREMPUAN	30-39 TAHUN BELUM MENIKAH	SARJANA	5	4	4	4	5	5	27	4,50	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	4,30	4	4	5	5	3	4	4	5	34	4,25
51	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,10	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,13
52	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	5	5	5	5	4	4	28	4,67	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	4,80	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
53	PEREMPUAN	30-39 TAHUN BELUM MENIKAH	SARJANA	5	5	5	4	4	4	27	4,50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3,90	4	4	5	5	5	4	4	5	36	4,50
54	PEREMPUAN	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	5	4	25	4,17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
55	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	5	5	4	5	5	5	29	4,83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
56	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN BELUM MENIKAH	SARJANA	5	4	4	5	4	5	27	4,50	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40	4,00	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4,25
57	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3,80	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
58	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN BELUM MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3,80	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4,25
59	PEREMPUAN	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	2	1	2	1	1	1	8	1,33	2	2	2	2	2	1	2	1	1	16	1,60	1	2	2	1	2	1	1	1	11	1,38
60	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	5	4	4	4	4	25	4,17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	4,70	5	4	4	5	5	5	4	4	36	4,50
61	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	4,90	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
62	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	5	5	5	4	4	27	4,50	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4,50	5	4	5	5	5	5	4	5	38	4,75
63	PEREMPUAN	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36	3,60	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
64	PEREMPUAN	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	5	5	5	3	3	5	26	4,33	4	4	4	4	4	5	3	5	4	41	4,10	4	4	5	5	5	4	4	5	36	4,50
65	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN BELUM MENIKAH	SARJANA	5	4	4	4	4	4	25	4,17	4	4	5	5	5	5	3	4	4	44	4,40	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,13
66	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
67	PEREMPUAN	30-39 TAHUN MENIKAH	DIPLOMA III	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
68	PEREMPUAN	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
69	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	5	5	5	4	4	4	27	4,50	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	4,80	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4,88
70	PEREMPUAN	30-39 TAHUN MENIKAH	DIPLOMA III	4	5	5	5	4	5	28	4,67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4,88
71	PEREMPUAN	30-39 TAHUN BELUM MENIKAH	DIPLOMA III	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
72	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	DIPLOMA III	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
73	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	DIPLOMA III	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	3,80	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
74	PEREMPUAN	30-39 TAHUN MENIKAH	DIPLOMA III	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35	3,50	3	4	4	4	3	3	4	4	29	3,63
75	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	5	5	5	5	5	29	4,83	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48	4,80	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
76	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN BELUM MENIKAH	DIPLOMA III	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	3,80	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
77	PEREMPUAN	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	5	4	5	4	4	26	4,33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
78	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
79	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	3	5	4	3	4	4	23	3,83	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,10	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,13
80	LAKI - LAKI	30-39 TAHUN MENIKAH	SARJANA	5	5	5	5	5	5	30	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00

[illegible]

TABEL t

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514

49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761

Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72