

**KETERLIBATAN KAYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN DI UMKM PROVINSI
BANTEN INDONESIA: PERAN MEDIASI KREATIFITAS KARYAWAN**

Heri Sapari Kahpi^{1*}, Syaechurodji², Toni Anwar Mahmud³, Urfanul Aulia⁴

^{1,4}**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten, Banten, Indonesia**

²**Universitas Primagraha, Banten, Indonesia**

³**Universitas Banten Jaya, Banten, Indonesia**

kahpi.stiebanten@gmail.com^{1*}, syaechurodji44@gmail.com², tonianwarm@gmail.com³,
upang808@gmail.com⁴

Manuskrip: Mei -2022; Ditinjau: Mei-2022; Diterima: Juni -2022; Online: Juli-2022; Diterbitkan: Juli-2022

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara keterlibatan karyawan (Employee Engagement) dan kinerja karyawan UMKM (mikro) di Provinsi Banten Indonesia, dan untuk menguji apakah kreativitas karyawan memediasi hubungan antara keterlibatan dan kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 98 karyawan yang bekerja di 30 UMKM (mikro). Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan, kreatifitas dan kinerja karyawan. Metode kuantitatif dan alat analisis data menggunakan SEM SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif yang signifikan dari keterlibatan karyawan pada kinerja pekerjaan. Namun, analisis mediasi menggunakan metode bootstrap menunjukkan bahwa kreativitas telah sepenuhnya memediasi hubungan antara keterlibatan dan kinerja. Studi ini memperluas penelitian sebelumnya dan meningkatkan validitas eksternal dari temuan dengan menyelidiki hubungan antara keterlibatan dan kinerja karyawan UMKM. Selain itu, ini adalah salah satu studi penelitian pertama yang mengeksplorasi peran kreativitas dalam hubungan antara dua variabel; ini membantu dalam meningkatkan pemahaman kita tentang model dan membantu dalam meningkatkan efek keterlibatan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keterlibatan, Kreatifitas, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to explore the relationship between employee engagement and employee performance of MSMEs (micro) in Banten Province Indonesia and to examine whether employee creativity mediates the relationship between engagement and performance. The research sample consisted of 98 employees working in 40 MSMEs (micro). Collecting data using a questionnaire related to employee engagement, creativity and employee performance. Quantitative methods and data analysis tools using SEM SmartPLS. The results of this study indicate a significant positive effect of employee engagement on performance. However, mediation analysis using the bootstrap method showed that creativity had fully mediated the relationship between engagement and performance. This study extends previous research and enhances the external validity of the findings by investigating the relationship between MSME

employee engagement and performance. Moreover, this is one of the first research studies to explore the role of creativity in the relationship between two variables; this helps in increasing our understanding of the model and helps in increasing the effect of engagement on employee performance.

Keywords: *Employee Engagement, Creativity, Performace*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi, dipengaruhi lingkungan eksternal, dan juga faktor internal organisasi. Secara khusus, peran penting dalam keberhasilan perusahaan tidak diragukan lagi yaitu sumber daya manusia, di mana keterlibatan di tempat kerja memmanifestasikan dirinya melalui karyawan dengan emosi, sikap, dan perilaku tertentu (Baran, 2017).

Dalam pelaksanaan pengoperasian efesiensi organisasi yaitu Employee engagement (Griffin et al., 2007). Employee engagement berkaitan dengan tingkat komitmen dan Employee engagement terhadap organisais dan nilai-nilainya. Pada saat seorang karyawan terlibat dalam pengoperasian organisasi, dia akan menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis dan memotivasi rekan kerja untuk keberhasilan tujaun organisasi (Munparidi & Sayuti, 2020). Menurut (Dajani, 2015) selaku karyawan akan tampil dengan bangga dan komitmen (sikap); menunjukkan tiga perilaku positif, yaitu *Say* (karyawan berbicara positif tentang organisasi kepada orang lain di dalam dan di luar), *Stay* (karyawan menunjukkan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi) dan *Strive* (karyawan mengerahkan upaya ekstra dan terlibat dalam perilaku yang berkontribusi pada kesuksesan bisnis). Hasil ini kemudian dapat mengarah pada kesuksesan bisnis yang berkelanjutan. Menurut (A. B. Bakker et al., 2004) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat lebih tinggi dalam organisasi dari rekan kerjanya, mereka bekerja ekstra, ini menunjukkan bahwa Employee engagement akan berkinerja baik dan bersedia bekerja lebih keras. Menurut (Baharsyah & Nugrohoseno, 2021) bahwa pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dan tinggi, artinya karyawan di perusahaan tersebut mempunyai tingkat engagement yang tinggi juga para perusahannya.

Beberapa penelitian menyatakan hubungan positif employee engagement terhadap job performance. Secara umum bahwa dalam bidang ini bawah *employee engagement* memiliki dampak positif terhadap employee performance. Namun hasil penelitian lain mengatakan bahwa hubungan employee engagement berpengaruh tidak signifikan terhadap *performance* pada suatu perusahaan (Munparidi & Sayuti, 2020). Maka para akademisi mencari faktor faktor yang mendorong antiseden employee engagement.

Menurut Harter et al. (2003) menyatakan bahwa employee engagement adalah sebuah konstruk yang mendorong setiap individu karyawan terlibat pada pekerjaannya yang pada akhirnya memunculkan creativity karyawan dalam bekerja. Organisasi menghendaki keryawan untuk tidak sekedar cerdas tatepi juga kreatif. Kreativitas yang berarti sebagai kemampuan menghasilkan ide dari suatu pemikiran bisnis baru menjadi hal penting bagi kelangsungan hidup perusahaan (Kurniawan et al., 2021) . Kreativitas adalah fenomena individu dan budaya yang akan memungkinkan individu untuk mengubah kemungkinan sesuatu menjadi kenyataan dan kemampuan dan kapasitas individu untuk menciptakan dan mengembangkan ide-ide baru (Ghosh, 2015). Menurut penelitian (Pattnaik & Sahoo, 2021) bahwa untuk memanfaatkan kreativitas karyawan mereka dengan menyediakan lingkungan tempat kerja yang otonom untuk meningkatkan kinerja tugas mereka sehingga dapat berkontribusi pada organisasi. Employee creativity berpengaruh signigikan terhadap perfromace karyawan di industri perbankan (Baharsyah & Nugrohoseno, 2021). Namun,

pada penelitian Soori & Ferasat, (2016) mengatakan bawah hubungan creativity terhadap performance adalah hubungan sangat lemah.

Berkaitan dengan hal tersebut, perlu ditentukan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan UMKM. Pada gilirannya, ini akan meningkatkan pendapatan UMKM di Provinsi Banten. Dalam hal dampak pengaruh SDM terhadap kreativitas karyawan dan bagaimana hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan UMKM. Namun, ada penelitian terbatas tentang hubungan antara pengaruh Employee engagement, creativity, dan kinerja karyawan UMKM. Studi ini, dengan demikian, menguji employee engagement untuk menentukan bagaimana mempengaruhi kreativitas karyawan dalam konteks ini sehingga kinerja meningkat. Kami juga bertujuan untuk memahami korelasi antara kreativitas karyawan karyawan dan kinerja, yang juga dipengaruhi oleh Employee Engagement. Hasilnya menawarkan beberapa implikasi pada jenis manajemen yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di bidang ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan timbal balik antara Enggement terhadap Kinerja Karyawan (EP). Kajian ini juga bertujuan mempelajari dampak Employee Engagement pada karyawan kinerja dengan menggunakan kreataivitas sebagai variabel mediasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Employee Engagement (EE)

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (W. Schaufeli, 2012). Menurut Saks, (2006) mengidentifikasi keterlibatan kerja sebagai upaya yang diinvestasikan dalam pekerjaan, yang, seperti halnya gagasan dedikasi, mengungkapkan komitmen intelektual dan emosional terhadap suatu organisasi. interaksi timbal balik antara karyawan dan perusahaannya, berdasarkan hubungan pada prinsip-prinsip transparan, sistem nilai bisnis tunggal dan mengejar tujuan bersama. Keterikatan kerja dari karyawan tersebut adalah juga dianggap sebagai keadaan di mana karyawan berfungsi secara optimal dalam organisasi ((W. B. Schaufeli et al., 2006). Menurut (A. B. Bakker & Demerouti, 2008) karyawan yang terlibat memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias tentang pekerjaan mereka. konseptualisasi (W. Schaufeli, 2012) terdiri dari tiga faktor: perasaan semangat karyawan saat melakukan pekerjaan, dedikasi mereka untuk bekerja, dan penyerapan mereka dalam pekerjaan.

2. Employee Creativity (EC)

Kreativitas karyawan merupakan aspek penting dalam memecahkan masalah karena mendorong penemuan solusi untuk masalah yang ada. Kreativitas karyawan juga dianggap penting untuk kelangsungan hidup dan efektivitas organisasi (Kurniawan et al., 2021). Menurut Hughes et al., (2018) mendefinisikan "kreativitas" sebagai sesuatu yang "menyangkut proses kognitif dan perilaku yang diterapkan ketika mencoba menghasilkan ide-ide baru". Menurut Penelitian Wenjing et al., (2013) menyatakan kreativitas sebagai tindakan, ide, atau produk yang menggantikan sesuatu yang lama menjadi sesuatu yang baru. Kreativitas adalah kapasitas seseorang untuk memahami ide-ide baru untuk mendapatkan solusi untuk masalah. Kreativitas adalah prasyarat untuk inovasi, karena karyawan yang kreatif dapat menerapkan metode baru untuk mengatasi masalah dan tantangan yang berkaitan dengan pekerjaan dan dengan demikian lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja mereka dan mengalahkan persaingan melalui proses generasi ide-ide baru (Pattnaik & Sahoo, 2021). Menurut Craft (2004), kreativitas adalah aktivitas imajinatif yang menghasilkan sesuatu yang baru dan bernilai hasil. Menurut (Ghosh, 2015) Kreatifitas mengacu pada suatu yang baru dalam hal ide-ide baru

dan berharga. Indikator kreativitas karyawan menurut (Ghosh, 2015) yaitu Kepekaan karyawan terhadap masalah (*employee's level of problem sensitivity*), *idea fluency*, *idea generations*, *originality of ideas*, *flexibility in producing ideas and problem solving*.

3. Employee Performance (EP)

Konsep *employee performace* (EP) merupakan salah satu konsep yang banyak mendapat perhatian para peneliti di bidang ilmu manajemen, karena pentingnya konsep untuk individu dan organisasi. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tanggapan perilaku yang mencerminkan apa yang dipelajari atau dilatih oleh karyawan, dan itu adalah produk dari kemampuan mental dan psikologis, (Abualoush et al., 2018). Menurut (Hermina & Yosepha, 2019) kinerja (kinerja kerja) adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut ((Al Mehrzi & Singh, 2016) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu periode dalam melaksanakan tugas. Artinya bahwa *employee performance* merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh serorang perkerja dalam mengerjakan tugas perkarjaan dan berdampak pada tujuan orgnaisasi. Indikator EP menurut penelitian Ximenes et al., (2019) diantaranya yaitu target, standar kerja, tepat waktu memulai, tepat waktu dalam menyelesaikan dan kerjasama sesama rekan kerja.

4. Employee Engagement – Employee Performace

Pengaruh variabel *employee engagement* terhadap kinerja karyawan sangatlah penting, di karena rasa keterikatan (*engaged*) yang dibangun karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja merupakan hal yang penting (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Alasan di balik upaya dan kinerja ini adalah kemampuan karyawan yang terlibat untuk mentransfer perasaa mereka ke organisasi (A. Bakker, 2009). Menurut penelitian Rich, (2010) Keterlibatan memiliki dampak yang kuat terhadap hasil kerja. Penelitian (Macey & Schneider, 2008) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan kunci dari *competitive advantage* dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang terlibat menunjukkan berbagai perilaku produktif yang meningkatkan upaya tim sinergis ke arah tujuan organisasi (Bakker & Demerouti, 2008). Dengan demikian disimpulkan untuk di hipotesiskan yaitu :

H₁ : Pengaruh employee engagement terhadap performance employee positif dan signifikan

5. Employee Creativity – Employee Performace

Menurut Ximenes et al., (2019) mengungkapkan bahwa peningkatan kreativitas pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dan menurut (Hassan et al., 2013) bahwa kreativitas karyawan telah menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan organisasi kemampuan inovasi dan kinerja. Uraian tugas dan hal-hal terkait para pekerja yang memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pekerjaan mereka di tempat kerja (Ismail et al., 2019). Menurut Taboli & Zaerizadeh, (2016) bawah pengaruh kreativitas individu terhadap prestasi kerja dengan peran mediasi kepemimpinan, menyatakan kreativitas individu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kreativitas Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Shin & Hyun, 2019; Suh & Shin, 2005) (Hsu, 2016; Liu, Liu, & Geng, 2013; Shahzadi, 2014; Wibowo, 2013). Dengan demikian disimpulkan untuk di hipotesiskan yaitu :

H₂ : Pengaruh Employee Creativity terhadap performance employee positif dan

signifikan

6. Employee engagement - Employee creativity

Menurut Bakker & Xanthopoulou, (2013) mengungkapkan bahwa keterlibatan seorang pekerja dalam pekerjaannya akan mempunyai hubungan kreativitas karyawan. Karyawan yang sangat terlibat, dengan membawa seluruh diri mereka ke dalam kinerja peran pekerjaan mereka, akan lebih terlibat dalam perilaku yang bermanfaat, seperti kreativitas. (Vila-Vázquez et al., 2020). Pengembangan dan penerapan strategi keterlibatan karyawan, merupakan faktor bersama-sama akan menciptakan dan mendorong peningkatan kinerja (Alfes et al., 2013). Menurut penelitian Baharsyah & Nugrohoseno, (2021) bahwa karyawan yang merasakan *engaged* pada pekerjaan hal itu akan memunculkan sisi *creativity* yang dimiliki mereka sehingga akan membantu mereka dalam bekerja dan berdampak positif terhadap kinerjanya. Menurut Penelitian (Slåtten & Mehmetoglu, 2011) bahwa menunjukkan pentingnya manajer memiliki tenaga kerja yang terlibat. Secara khusus, penting bagi manajer untuk memperhatikan bahwa keterlibatan adalah faktor utama pendorong perilaku inovatif. Dengan demikian disimpulkan untuk di hipotesiskan yaitu :

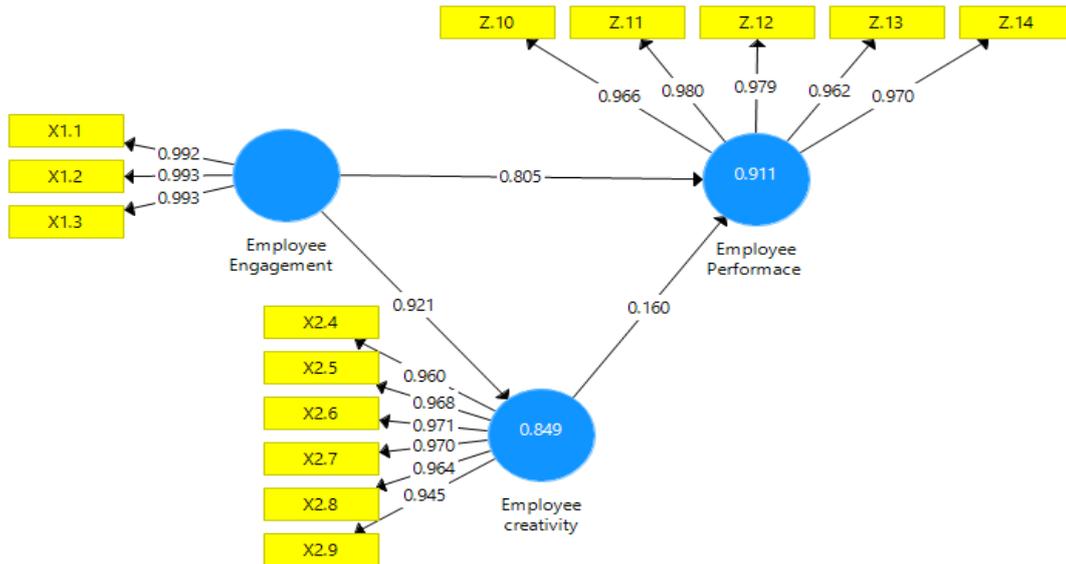
H₃ : Pengaruh employee engagement terhadap employee creativity positif dan signifikan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif. Menguji yang diajukan dalam model sebelumnya melibatkan pengembangan kinerja (performance) karyawan di UMKM khususnya Usaha mikro di Provinsi Banten. Sampel diambil 14 indikator x 7 = 98 responden dari 30 UMKM (Ferdinand, 2014), yang menggunakan *random sampling* dengan 5% menilai keandalan skala yang digunakan, dan melakukan analisis SEM untuk menguji dampak faktor Employee engagement (EE) terhadap Kinerja karyawan, dimediasi oleh Employee Creativity (EC). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung dengan karyawan UMKM berdasarkan kuesioner yang sudah disiapkan. (Hofmans et al., 2007) bahwa menyarankan jumlah titik 7 karena jumlah titik ini lebih disukai oleh responden. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan SmartPLS.

IV. HASIL PENELITIAN

Menurut Aguirre-Urreta & Rönkkö, (2015) pengujian permodelan struktural (*struktural equation modeling*) dengan cara mengevaluasi antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.0 dalam menghitung validitas dan keandalan konstruk karena dianggap sebagai metode yang tepat (J. Hair et al., 2011). Penelitian ini juga memperkirakan nilai signifikansi statistik dari loading factor dan koefisien jalur ((Henseler et al., 2015).



Gambar. 1 Hasil Loading Factor Untuk Konstruk EE, EC dan EP

Berdasarkan gambar1 diatas bahwa hasil loading factor untuk konstruk EE, EC dan EP lebih besar dari yang dipersyaratkan 0,5 ((Kahpi et al., 2020). Selanjutnya untuk mengujur validitas dan reliablitas melalui nilai *Composite reliablity (CR)* dan *Cronbach's alpha (Ca)* yang harus sama dengan nilai stadar minimal 0,70 (J. F. Hair et al., 2019). Dan juga nilai AVE (average variance extraced) yaitu 0,50 (C. Fornell & D. Larcker, 2012). Peneliti menyimpulkan bahwa model pengukuran menunjukkan keadaan dan validitasi yang cukup baik terlihat tabel 1. di bawah ini.

Tabel. 1 Cornbach' Alpha, Composite Reliablitiy and Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Cronbach' alpha	Composite Reliablitiy	AVE
Employee Engagement	0,993	0,993	0,985
Employeeen Performance	0,985	0,985	0,943
Employee Creativity	0,984	0,985	0,927

Source: Research results are processed

Pengujian R² menggunakan aplikasi *smartPLS 3.0* menunjukkan nilai R-square untuk Kinerja pegawai UMKM yang diperoleh sebesar 0,911 dan untuk EE yang diperoleh sebesar 0,849. Hasil ini menunjukkan bahwa 91,1% kinerja karyawan UMKM dapat dipengaruhi oleh EE dan EC ; selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Namun, 84,9% EE dipengaruhi oleh EC; selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditemukan dalam penelitian.

Tabel 2. R- Square

Variable	R-square	R-Square Adjus
Employee Engagement	0,849	0,847
Employee Performance	0,911	0,909

Source: Research results are processed

Pengujian hipotesis dengan SEM *SmartPLS* dilakukan dengan cara melakukan proses bootstrapping dengan bantuan program *SmartPLS 3.0* diusulkan dengan menggunakan nilia signifikasi dan koefisen jalur (Davison et al., 2003) sehingga diperoleh hubungn dengan variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut :

Tabel. 3 Result For Inner Weights

Correlation	Beta	T. Statistics	P Values	Comments
Employee Engagement → Performance	0,805	5,178	0,000	Support
Employee Engagement → Employee Creativity	0,921	32,529	0,000	Support
Employee Creativity → Performance	0,460	2,990	0,023	Support

Source: Research results are processed

Hasil tabel 3 diatas terlihat bahwa menunjukkan analisis koefisien jalur dan tingkat signifikansi menunjukkan bahwa semua searah jalur signifikan (support). Dalam efek tidak langsung, tabel 4 menunjukkan bahwa jalur signifikan. Kami menjalankan bootstrap kontestan dengan 5.000 sub-sampel untuk memperkirakan nilai-t untuk menilai tingkat signifikansi untuk efek tidak langsung spesifik seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. *Indirect effect*

Correlation	Beta	T. Statistics	P Values	Comments
Employee Engagement → Employee Creativity → performance	0,437	2,361	0,033	Support

Source: Research results are processed

V. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan UMKM di Provinsi Banten

Hasil hipotesis menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Hubungan antara employee engagement dengan kinerja karyawan bahwa hasil penelitian yang diungkapkan bahwa ada hubungan positif antara employee engagement (EE) dengan kinerja karyawan UMKM. Karyawan sangat semangat dalam melakukan pekerjaannya dan dedikasi pada pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja. Di didukung oleh (Ismail et al., 2019) bahwa menemukan antara employee engagement dengan kinerja karyawan positif dan signifikan. Demikian pula hasil studi (Hermawan et al., 2020) menunjukan keterlibatan dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

2. Pengaruh employee engagement terhadap kreativitas UMKM di Provinsi Banten

Hubungan antara employee engagement dengan kreativitas, yaitu positif dan signifikan. Ketika karyawan puas dengan pengalaman dalam berkeja mereka cenderung merasa berkomitmen merasa puas dan bangga menjadi bagian perkerjaannya akan menunjukkan kreativitas dalam berkerja. Karyawan yang memberikan dedikasinya baik secara fisik, kognitif dan juga dari sisi emosional untuk memberikan energi yang besar terhadap pekerjaan dan akan menjukan pada perilaku kreatifitas (Tong et al., 2019). Menurut (Wajong et al., 2020) bahwa dimana karyawan merasa kreatifitas mereka lebih meningkat jika adanya perilaku keterlibatan kerja. employee engagement ini membuka karyawan dan peka terhadap masalah sehingga luwes dalam menghasilkan ide dan menyelesaikan masalah.

3. Pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan UMKM di Provinsi Banten

Hasil penelitian bahwa kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang signifikan. Karyawan dengan mempunyai kepekaan terhadap masalah dan juga mempunyai ide-ide cemerlang sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas dan terget yang tercapai. Studi sebelumnya telah mendukung temuan dan telah menjustakan bahwa karyawan yang kreatif dan ketampilan akan meningkatkan perkajian yang lebih tinggi (Astuti et al., 2019; Dama & Ogi, 2018; Setiawan, 2017).

4. Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kreativitas UMKM di Provinsi Banten

Penelitian ini mengkonfirmasikan bahwa hubungan antara Employee Engagement dan kinerja karyawan sepenuhnya dimediasi oleh kreativitas karyawan. Ini menunjukan hubungan tidak langsung dimana ketelibatan mempengaruhi kinerja melalui kreativitas terlebih dulu yang kemudian akan berdampak pada kinerja karyawan UMKM. Agar menjadi konsistensi karyawan sangat terlibat dalam pekerjaannya dan memfokuskan energi pada ide-ide produktif. Permulaannya akan berfungsi untuk meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini kreativitas karyawan UMKM sangat kuat dalam untuk memediasi employee engagement dengan kinerja karyawan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang paling penting adalah indikasi dari dampak tidak langsung dari proses employee engagement (EE) pada kinerja karyawan UMKM melalui employee creativity (EC). Dengan cara ini, penelitian ini memberikan dua hubungan yang luas (yaitu langsung, dan tidak langsung) antara proses employee engagement (EE), employee creativity (EC) dan kinerja karyawan UMKM yang berguna di masa sekarang untuk meningkatkan kinerja yang efektif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kreativitas karyawan adalah mediasi antara employee engagement (EE) dengan employee Performance (EP) untuk. Selanjutnya, kreativitas karyawan memberikan persaingan keuntungan bagi organisasi dengan mempromosikan inovasi yang mengarah pada kinerja karyawan yang berkelanjutan.

UMKM di provinsi Banten harus di dorong oleh pemerintah daerah dengan pembinaan dan pelatihan yang memadai sehingga terbentuk kreatifitas yang ada pada karyawan. Artinya variabel kreatifitas karyawan sangat penting.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Abualoush, S. H., Obeidat, A. M., Tarhini, A., Masa'deh, R., & Al-Badi, A. (2018). The role of employees' empowerment as an intermediary variable between knowledge management and information systems on employees' performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 48(2), 217–237. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-08-2017-0050>
- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 53–64.
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Job Performance Melalui Creativity Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279–1292.
- Baran, M. (2017). *THE IMPORTANCE OF MENTORING IN EMPLOYEE WORK ENGAGEMENT – BASED ON RESEARCH OF COMPANY EMPLOYEES IN POLAND*. 16(2), 33–56.

- C. Fornell & D. Larcker. (2012). Equation Algebra Unobservable Error : Variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382–388.
- Dajani, M. A. Z. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 3(5), 138–147. <https://doi.org/10.1093/ajcn/24.6.694>
- Dama, J., & Ogi, I. W. . (2018). Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 41–50.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). Rethinking some of the rethinking of partial least squares. *European Journal of Marketing*, 53(4), 566–584. <https://doi.org/10.1108/EJM-10-2018-0665>
- Hermawan, H., Thamrin, H. M., & Susilo, P. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Performance: The Role of Employee Engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1089–1097. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.1089>
- Hermina, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 20(2), 379–390. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.20.2.32>
- Hofmans, J., Theuns, P., & Mairesse, O. (2007). Impact of the number of response categories on linearity and sensitivity of self-anchoring scales: A functional measurement approach. *Methodology*, 3(4), 160–169. <https://doi.org/10.1027/1614-2241.3.4.160>
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *Leadership Quarterly*, 29(5), 549–569. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>
- Pattnaik, S. C., & Sahoo, R. (2021). Employee engagement, creativity and task performance: role of perceived workplace autonomy. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 227–241. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-11-2019-0196>
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. *AGORA*, 5(3), 1–7.
- Shin, L. R., & Hyun, S. S. (2019). Impact of managerial influence tactics on job creativity and performance: A focus on Korean airline service employees. *Sustainability (Switzerland)*, 11(16). <https://doi.org/10.3390/su11164429>
- Soori, Z., & Ferasat, H. (2016). The Relationship between Creativity and Job Performance Khorramabad Municipal Departments. *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 6(3S), 192–198. www.textroad.com
- Vila-Vázquez, G., Castro-Casal, C., & Álvarez-Pérez, D. (2020). From LMX to individual creativity: Interactive effect of engagement and job complexity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph17082626>
- Wajong, B. E. R., Irawan, D., Wylene, & Bernarto, I. (2020). Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis pengaruhnya terhadap Kreatifitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 72–79.
- Wenjing, C., Wei, S., & Shuliang, Z. (2013). An Empirical Study on the Effects of Creative Personality and Job Autonomy on Individual Innovation Performance of Knowledge Workers. *International Business and Management*, 6(2), 24–30. <https://doi.org/10.3968/j.ibm.1923842820130602.1045>
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Ximenes, M., Supartha, W. G., Manuati Dewi, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2019). Entrepreneurial leadership moderating high performance work system and employee creativity on employee performance. *Cogent Business and Management*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1697512>