

PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP *EMPLOYEE CREATIVITY* MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH SINGKIL

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (Strata 1) Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



OLEH :

YULIANA

2018/18059207

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP *EMPLOYEE CREATIVITY*
MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI PADA
PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH SINGKIL

NAMA : Yuliana

BP/NIM : 2018/18059207

JURUSAN : MANAJEMEN

KEAHLIAN : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS : EKONOMI

Padang, Mei 2022

Disetujui Oleh :

Ketua Departemen Manajemen



Prengki Susanto, S.E., M.Sc., Ph.D.

NIP. 198104042005011002

Mengetahui,

Pembimbing,



Rini Sarianti, SE, M.Si

NIP. 196503061990012001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji

Skripsi Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri

Padang

**PENGARUH *AUTHENTIC LEADERSHIP* TERHADAP *EMPLOYEE CREATIVITY*
MELALUI *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI PADA
PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH SINGKIL**

NAMA : Yuliana

BP/NIM :2018/18059207

JURUSAN : MANAJEMEN

KEAHLIAN : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS : EKONOMI

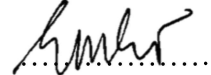
Padang, Mei 2022

Tim Penguji

Tanda Tangan

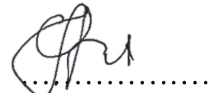
1. Rini Sarianti, SE, M.Si

(Ketua)



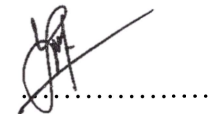
2. Dr. Syahrizal, M.Si

(Penguji)



3. Yuki Fitria, SE, MM

(Penguji)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Yuliana
NIM/TM : 18059207/2018
Tempat/Tanggal Lahir : Singkil/28 Maret 2000
Jurusan : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. H M Thaher Desa Ujung
No. Hp/Telephone : 082275240197
Judul Skripsi : Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Creativity*
melalui *Work Engagement* sebagai Variabel Pemediasi pada
Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **sanksi akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Mei 2022

Penulis

Yuliana

NIM. 18059207

ABSTRAK

Yuliana (2018/18059207)	:	Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap <i>Employee Creativity</i> melalui <i>Work Engagement</i> sebagai Variabel Pemediasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil
Dosen Pembimbing	:	Rini Sarianti, SE., M.Si

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) Pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee creativity* pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil. (2) Pengaruh *authentic leadership* terhadap *work engagement* pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil. (3) Pengaruh *work engagement* terhadap *employee creativity* pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil. (4) Pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee creativity* melalui *work engagement* sebagai variabel pemediasi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil yang berjumlah 97 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 97 orang dengan menggunakan total sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah *software SmartPLS*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil. (2) *Authentic leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil. (3) *Work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee creativity* pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil. (4) *Authentic leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee creativity* melalui *work engagement* pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil.

Kata Kunci: Authentic Leadership, Work Engagement Dan Employee Creativity

KATA PENGANTAR



Puji syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidup-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Creativity* melalui *Work Engagement* sebagai Variabel Pemediasi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil”**.

Skripsi merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Rini Sarianti, SE, M. Si selaku pembimbing yang telah membimbing Penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku Sekretaris Departemen Manajemen dan selaku penguji 1, dan Bapak Dr. Syahrizal, M.Si selaku penguji 2 dan Bapak Abel Tasman, SE, MM sebagai pembimbing akademeik.
3. Bapak Prof. Dr. Idris M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Perengki Susanto, SE. M.Sc. P.h.D. selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Supan Weri Munandar, A. Md selaku tata usaha Jurusan Manajemen yang telah memebantu dalam kelancaran proses administrasi.
6. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memeberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini, serta kepada karyawan dan karyawanati yang telah membantu di bidang administrasi.
7. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
8. Teristimewa untuk orang tua tercinta Ibunda Yusnijar dan Ayah Sopian (alm).
9. Kakak Mardiah, Abang Mustafa, Kakak Mariani dan Abang Saddam, Uda Novri serta keluarga besar yang telah berkorban baik material maupun moril, dan memeberikan motivasi serta mendoakan penulis demi terwujudnya cita-cita penulis.
10. Sahabat tersayang seperjuangan Desvi, Nadia, Mezi, Dinda, Dini dan keluarga serta rekan-rekan SE yang telah memberi motivasi, dorongan dan juga bantuan agar terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.
11. Kakak senior, Annisa Rahma Putri dan abang senior Adi Brampu yang selalu membantu dan memberikan semangat kepada Penulis selama pembuatan skripsi ini.
12. Rekan-rekan Manajemen 2018 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadai kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya hasil penelitian ini masih

memiliki kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang.

Penulis berharap hasil penelitian apat bermanfaat baik bagi kita semua. Atas perhatian dari semua pihak penulis mengucapkan terimakasih.

Padang, Mei 2022

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Kajian Teori.....	10
1. <i>Grand Theory</i>	10
2. <i>Employee Creativity</i>	12
3. <i>Authentic Leadership</i>	15
4. <i>Work Engagement</i>	18
5. Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap <i>Employee Creativity</i>	21
6. Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	22
7. Pengaruh <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Employee Creativity</i>	23

8. Pengaruh <i>Authentic Leadership</i> Terhadap <i>Employee Creativity</i> Melalui <i>Work Engagement</i> sebagai variabel mediasi	24
B. Penelitian Relevan	25
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Desain Penelitian	29
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel.....	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	33
D. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	33
E. Teknik Analisis Data	35
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	37
2. Analisis Statistik Inferensial.....	39
1) Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	40
2) Model Struktur (<i>Inner Model</i>)	42
3) Pengujian Hipotesis	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
B. Hasil Penelitian.....	47
C. Pembahasan	72
BAB V.....	83
PENUTUP.....	83

A. Kesimpulan	83
B. Saran	84
C. Keterbatasan	86
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR TABEL

Table 1: Penelitian Terdahulu	26
Table 2: Keterangan Populasi	33
Table 3: Alternatif Jawaban	34
Table 4: Variabel dan Indikator Penelitian	35
Table 5: Rentang Skala TCR (Tingkat Capaian Responden).....	39
Table 6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Table 7 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	48
Table 8 : Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	49
Table 9 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Table 10 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Table 11 : Distribusi Frekuensi <i>Employee Creativity</i>	52
Table 12 : Distribusi Frekuensi <i>Authentic Leadership</i>	55
Table 13 : Distribusi Frekuensi <i>Work Engagement</i>	58
Table 14: <i>Outer Loading</i>	63
Table 15: Hasil analisis <i>Square Root of Average (AVE)</i>	64
Table 16: Hasil analisis <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	65
Table 17: Hasil analisis <i>R-square</i>	67
Table 18: Hasil Analisi <i>Inner Model</i>	68
Table 19: Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung.....	69
Table 20: Pengaruh Total <i>Authentic Leadership (X)</i> , <i>Employee Creativity (Y)</i> dan <i>Work Engagement (Z)</i>	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	28
Gambar 2. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil	46
Gambar 3. Model Hubungan Variabel	62
Gambar 4. Inner Model	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Observasi.....	92
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	93
Lampiran 3. Surat Balasan	94
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 5. Data Responden.....	98
Lampiran 6. Outer Model Awal	100
Lampiran 7. Gambar Outer Model Akhir	101
Lampiran 8. Outer Loading.....	102
Lampiran 9. Cross Loading.....	103
Lampiran 10. Hasil Uji Pls.....	104
Lampiran 11. Uji Hipotesis	105
Lampiran 12. Tabulasi Penelitian	106
Lampiran 13. Distribusi Frekuensi Variabel	112

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini, hampir semua organisasi menghadapi lingkungan yang dinamis, dengan ditandai adanya perubahan teknologi yang cepat, untuk itu dibutuhkan SDM yang bisa menjadi tulang punggung organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi tersebut. Pada dasarnya, SDM menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena sangat dibutuhkan oleh instansi. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia tidak hanya sebagai fungsi penunjang atau *supporting* dalam instansi, melainkan sumber daya manusia berperan sebagai aset yang menjadi kunci keberhasilan, oleh karena itu untuk dapat mencapai keberhasilan itu maka pegawai harus memiliki *creativity* dalam Instansi. Organisasi harus menemukan pendekatan yang optimal untuk memenuhi kebutuhan karyawan guna mendorong *creativity*, karena sumber daya manusia yang kreatif akan mampu menciptakan suasana kerja yang positif demi kepentingan organisasi (Carmeli *et al.*, 2010).

Kreavifitas merupakan hasil dari proses interaksi antara individu dan lingkungannya dimana seseorang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia berada, dengan demikian baik perubahan didalam individu maupun didalam lingkungan dapat menunjang atau dapat menghambat kreatif. Menurut Lanpogia dan Games (2019) tuntutan *creativity* saat ini bukan hanya pada perusahaan BUMN akan tetapi juga pada instansi pemerintahan. Kreativitas penting bagi organisasi karena dengan adanya pegawai yang kreatif mereka akan

memanfaatkan waktu senggangnya dengan baik, dengan banyaknya pegawai kreatif maka instansi dalam melaksanakan tugasnya akan semakin lancar, seperti kreativitas dalam proses perbaikan mutu, peningkatan efektivitas dan efisiensi serta mencari solusi dalam memecahkan masalah seiring dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil. Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksanaan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil di Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengorganisasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan Administratif.

Berdasarkan hasil observasi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil permasalahan yang penulis temukan berkaitan dengan *employee creativity* adalah masih rendahnya pengusulan cara baru dalam mengerjakan pekerjaan, rendahnya kesadaran pegawai dalam memanfaatkan jam kerja yang produktif untuk melaksanakan tugas. Masih rendahnya kemampuan sumber daya manusia dalam mengembangkan kemampuan terhadap teknologi yang digunakan, Masih rendahnya kreativitas pegawai dalam menangani secara mandiri jika ada permasalahan dalam memberikan layanan bagi masyarakat pengguna, kurang bekerja keras untuk mencapai suatu keberhasilan yang dapat mempercepat pekerjaan, dan tidak berkeinginan memberikan yang terbaik bagi instansi.

Beberapa penelitian terdahulu telah mencoba menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee creativity* diantaranya adalah *Authentic Leadership* (Gong *et al.*, 2009; Stobbeleir, 2011; Rego *et al.*, 2012; Avolio *et al.*, 2004; Peterson *et al.*, 2012; Semedo *et al.*, 2016; Zubair dan Kamal, 2015), *work engagement* (Demerouti *et al.*, 2015; Bakker dan Xanthopoulou, 2013; Ahmetoglu *et al.*, 2015; Alfes *et al.*, 2013; Bagheri *et al.*, 2013; Hon, 2012; Slatten dan Mehmetoglu, 2011; Eldor dan Harpaz, 2016; Bakker, 2020). Penelitian sebelumnya juga membuktikan bahwa *authentic leadership* mempengaruhi *work engagement* (Kumar dan Israel, 2012; Oh *et al.*, 2018). Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara *authentic leadership* dan *employee creativity* (Sengupta *et al.*, 2020; Prayoga *et al.*, 2020; Chaudhary dan Panda, 2018; Mubarak dan Noor, 2018).

Authentic leadership menunjukkan rasa peduli tentang masalah etika dan meningkatkan emosi positif karyawan dengan menciptakan suatu interaksi positif, mendukung, adil dan transparan yang akan mendorong *creativity* (Peterson *et al.*, 2012). Pemimpin yang *authentic* memberikan kepercayaan dan penghargaan yang tinggi kepada bawahannya. (Semedo *et al.*, 2016) pemimpin ini juga mendorong terjadinya komunikasi yang berimbang, sehingga akan merangsang bawahan untuk kreatif.

Authentic leadership dapat bertindak sebagai sumber daya utama karyawan untuk mempertahankan keterlibatan mereka atau berusaha keras dalam

kehidupan kerja sehari-hari. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang *authentic* untuk mengatasi perubahan lingkungan kerja baru yang secara dinamis dengan membuat perbedaan yang mendasar dalam suatu organisasi dengan membantu karyawan dalam menemukan koneksi dan kebermaknaan di tempat kerja. Para pemimpin ini menginspirasi orang lain untuk terlibat di tempat kerja dan mengoptimalkan kinerja mereka. Dengan menunjukkan karakteristik otentik, pemimpin dapat mengembangkan komitmen karyawan (Rego *et al.*, 2016), *work engagement* (Walumbwa *et al.*, 2010), dan kinerja (Peterson *et al.*, 2012).

Authentic leadership penting pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil karena para pegawai perlu seseorang pemimpin yang memiliki nilai-nilai dan tanggung jawab dan melihat sesuatu dari berbagai aspek yang bertujuan untuk perbaikan pengikutnya dan diri pimpinan itu sendiri. Dengan adanya sikap pemimpin yang menunjukkan adanya perilaku baik selama bekerja membuat pegawai lebih menyukai pemimpin mereka karena perilakunya yang baik terhadap para pegawai, serta sikapnya yang terbuka dan jujur dalam memberikan semua informasi yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil.

Berdasarkan hasil observasi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil permasalahan yang penulis temukan berkaitan dengan *authentic leadership* adalah masih rendahnya tingkat komunikasi yang berimbang yang berarti pimpinan memberikan informasi yang kurang lengkap kepada bawahannya, masih rendahnya interaksi antara pemimpin dengan bawahan, dan

masih kurangnya tingkat memahami perasaan bawahannya sehingga akan membuat pegawai tidak memiliki ide-ide untuk lebih kreatif.

Work engagement didefinisikan sebagai pikiran yang positif yang ditandai dengan semangat dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja, yang melibatkan emosional dan intelektual yang dimiliki seorang karyawan untuk organisasinya. Bakker dan demerouti, (2009), mengatakan bahwa karyawan yang terlihat lebih banyak bekerja akan menjadikan diri mereka lebih dihargai dan diperlakukan lebih hormat oleh rekan kerja, dapat meningkatkan keterampilan kerja, dan terlihat lebih aktif didalam pekerjaannya. *Work engagement* diperlukan untuk meningkatkan *employee creativity* agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Maka dari itu instansi tidak hanya membutuhkan pegawai dengan IQ tinggi tetapi juga dibutuhkan pegawai yang memiliki perilaku yang baik salah satunya adalah *work engagement*.

Work engagement dijadikan sebagai variabel mediasi karena *authentic leadership* dapat meningkatkan tingkat kreativitas dengan mempengaruhi tingkat *work engagement* mereka, dimana karyawan yang bekerja dibawah pimpinan *authentic* memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Oleh karena itu untuk meningkatkan tingkat *work engagement* karyawan maka aktivitas SDM yang berbeda harus dipertimbangkan dan diterapkan dalam oeganisasi (Mubarak dan Noor, 2018).

Berdasarkan hasil observasi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil permasalahan yang penulis temukan berkaitan dengan *work engagement* adalah masih adanya beberapa pegawai yang berperilaku tidak

punya keinginan untuk membantu rekan kerja, lebih memilih berkeja secara individual, sebagian besar pegawai hanya bekerja untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi, kurangnya sikap menghargai terhadap peraturan yang berlaku dalam instansi, serta adanya ketidak sungguhan bawahan dalam melaksanakan perintah dari atasan.

Diharapkan para pegawai kedepannya mampu menyelesaikan masalah yang tengah dihadapi. Penelitian Schaufeli (2012) menyatakan bahwa work engagement dibutuhkan oleh setiap karyawan, *work engagement* yang dimaksud yaitu keadaan positif yang ditandai dengan semangat dedikasi dan penyerapan berkenaan dengan pekerjaannya. Jika pegawai memiliki *work engagement* yang tinggi maka akan timbul perasaan semangat yang besar saat menghadapi masalah yang sedang dihadapi yang berhubungan dengan pekerjaannya (Bakker, 2010). Begitu juga sebaliknya jika *work engagement* yang rendah akan berdampak pada tingkat *employee creativity*, jika hal tersebut terus menerus berlangsung maka akan berdampak pada perusahaan maupun instansi itu sendiri. Vinarski et al., (2011) dalam penelitiannya menegaskan bahwa mendorong situasi mental yang mencakup *work engagement* berperan penting dalam meningkatkan *employee creativity*.

UU nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa pegawai sebagai pelaksanaan kebijakan publik serta sekaligus menjadi pelayanan publik, maka dari itu dibutuhkan *work engagement* yang tinggi pada setiap pegawai agar dapat mengerjakan tugasnya semaksimal mungkin. Akan

tetapi, pada kenyataan saat ini masih ada ditemukan rendahnya *work engagement* pada pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh *Authentic Leadership* Terhadap *Employee Creativity* melalui *Work Engagement* sebagai Variabel Pemediiasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil”**

B. Identifikasi Masalah

Dalam hal ini penulis membahas variabel-variabel yang mempengaruhi inovasi secara spesifik yakni mengenai pembahasan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil. Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa variabel masalah sebagai berikut:

1. *Employee creativity* yang masih terbatas di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil
2. *Authentic leadership* yang kurang optimal di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil
3. *Work engagement* yang masih terbatas di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil.

C. Batasan Masalah

Terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi *employee creativity* pada suatu organisasi. Oleh karena itu agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus, penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini pada pengaruh *Authentic*

leadership terhadap *employee creativity* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee creativity* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil
2. Bagaimana pengaruh *authentic leadership* terhadap *work engagement* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil
3. Bagaimana pengaruh *work engagement* terhadap *employee creativity* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil
4. Bagaimana pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee creativity* melalui *work engagement* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee creativity* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil
2. Pengaruh *authentic leadership* terhadap *work engagement* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil

3. Pengaruh *work engagement* terhadap *employee creativity* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil
4. Pengaruh *authentic leadership* terhadap *employee creativity* melalui *work engagement* sebagai variabel mediasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis, penambahan wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan *employee creativity*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, sebagai satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan untuk menambah pengalaman yang penting dalam menerapkan ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi Instansi, sebagai masukan untuk memperbaiki manajemen Instansi. Sebagai umpan balik untuk menciptakan *authentic leadership* dan *work engagement*, dan untuk meningkatkan *employee creativity*.