

“Pengaruh *Innovative Behavior, Employe Engagement, Entrepreneur Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Tas Pada UD Sumber Rejeki Tanggulangin .”

Oleh:

Reni Nur Diansyah

Dosen Pembimbing : Dr. Risdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM

Dosen Penguji 1 : Dewi Andriani, SE., MM

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2025

Pendahuluan

Pertumbuhan bisnis yang pesat setiap tahun sudah menjadi hal umum. Perusahaan harus beradaptasi agar tetap bertahan dan bersaing. Untuk mencapai hal tersebut, peran sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan, oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan kunci dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan atau bisnis. Sumber daya manusia dapat memastikan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan perlu menerapkan manajemen yang efektif demi kepentingan bersama.

UMKM berperan besar dalam perekonomian suatu negara karena umkm dapat menjadi penopang utama pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan menjadi pilar utama aktivitas ekonomi. UMKM yang memproduksi tas fashion adalah sektor industri yang menjanjikan dalam dunia fashion, karena permintaannya yang terus meningkat baik dari konsumen dalam negeri maupun luar negeri. Industri tas fashion kini menjadi bagian penting dari industri mode global. Kecamatan Tanggulangin, khususnya desa Kedensari, dikenal dengan daya tarik tas kulit yang diproduksi dengan kualitas sangat tinggi, sehingga mampu menarik minat wisatawan.

Pendahuluan

Jumlah Produksi Tas pada UD Sumber Rejeki Mei-September 2024

Bulan	Target Produksi	Realisasi (Total Produksi)	Presentase
Mei	40.000 buah	37.000 buah	92,50%
Juni	43.000 buah	46.000 buah	97,67%
Juli	45.000 buah	42.000 buah	102,22%
Agustus	47.000 buah	49.000 buah	104,26%
September	49.000 buah	47.000 buah	95,92%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target dari UMKM UD Sumber Rejeki mencapai 40.000 setiap bulannya. Terdapat dua bulan yang mencapai target yaitu pada bulan Juni dan Agustus. Tetapi pada bulan Mei, Juli, dan September mengalami penurunan secara fluktuatif. Dengan penurunan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di UMKM Tas harus lebih konsisten dan di tingkatkan kembali. *Innovative behavior* yang efektif dapat membantu tim untuk menciptakan inovasi baru di tempat kerja dan *employe engagement* yang tinggi dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk secara konsisten mencapai target, serta *entrepreneur self efficacy* yang kuat dapat mendorong rasa percaya diri karyawan dengan kemampuannya untuk bisa meningkatkan target penjualan.

Research Gap

Innovative Behavior

Pada penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh Astuti (2019). Menyebutkan bahwa adanya *innovative behavior* berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Meskipun demikian berlainan dengan penelitian yang dikerjakan oleh Inda (2023) yang membuktikan bahwa perilaku inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Employee Engagement

Terdapat beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh *Employee Engagement* pada kinerja karyawan yang dilakukan oleh Denta (2022) membuktikan bahwa *Employee Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. amun, berdasarkan penelitian lain yang dikerjakan oleh Syamilatul (2023) membuktikan bahwa employee engagement tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Entrepreneur Sel Efficacy

Menurut Albert (2021) self efficacy memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Sedangkan menurut penelitian Fauzan Ali (2021) menyatakan bahwa self efficacy tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak peningkatan kinerja pegawai melalui penerapan *Innovative behavior*, Employee Engagement, dan Entrepreneur Self-Efficacy.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Bagaimana pengaruh Innovative Behavior terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Entrepreneur Self Efficacy terhadap kinerja karyawan?

Indikator X1

Pengukuran indikator-indikator Innovative Behavior menurut De Jong dan Den Hartog sebagai berikut :

1. Opportunity Explaration
2. Idea Generation
3. Idea Championing
4. Idea Application

Indikator X2

Pengukuran indikator-indikator Employee Engagement menurut Anitha sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja
2. Kepemimpinan
3. Tim dan hubungan rekan kerja
4. Pelatihan dan pengembangan karir
5. kompensasi

Indikator X3

Pengukuran indikator-indikator *Entrepreneur Self Efficacy* menurut Lunenberg sebagai berikut :

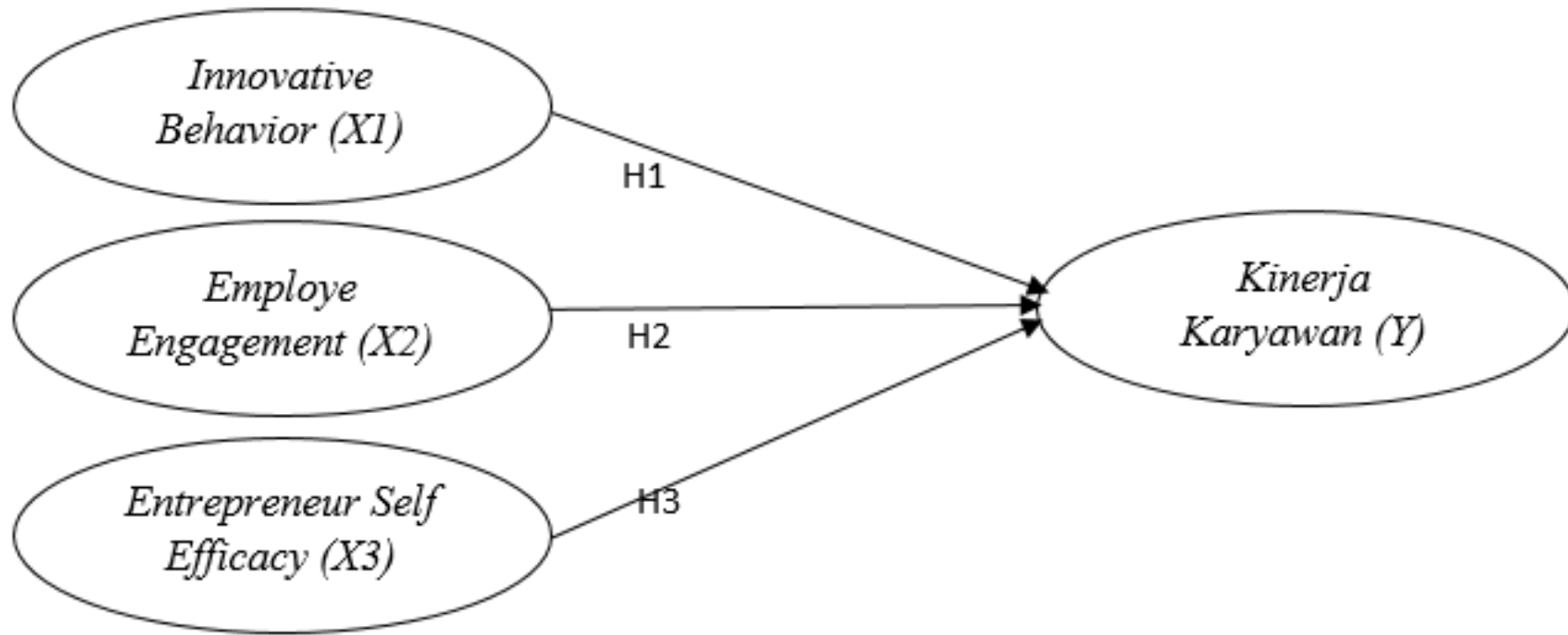
1. Pengalaman akan kesuksesan (past experience)
2. Pengalaman individu lain (vicarious experience)
3. Verbal persuasian
4. Emotional cues

Indikator Y

Pengukuran indikator-indikator *Kinerja Karyawan* menurut Mathis & Jackson sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

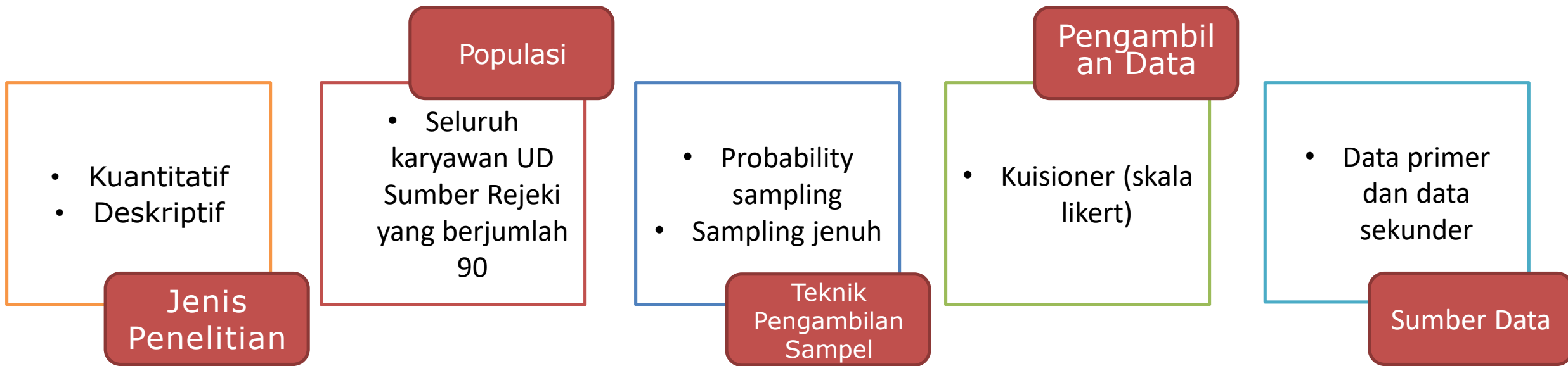
Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Innovative Behavior Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Employee Engagement Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Entrepreneur Self Efficacy Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Metode Penelitian



Teknik Analisis Data

Outer Model

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas

Inner Model

1. R square
2. Q square
3. F square
4. Uji hipotesis

Identitas Responden

Usia	Jumlah responden	Presentase
≥17 – 22 tahun	11	12,2%
23 – 28 tahun	17	18,9%
29 – 34 tahun	18	20,0%
35 – 40 tahun	26	28,9%
> 40 tahun	18	20,0%
Total	90	100%



Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	32	35,6%
Perempuan	58	64,4%
Total	90	100%

Hasil dan Pembahasan

Jawaban Responden Variabel Innovative Behavior

No	Indikator pernyataan	Mean	Keterangan
X1.1	Saya sering memperhatikan tren dan perkembangan terbaru tentang model tas yang ada di sosial media untuk menemukan peluang baru.	4.356	Tinggi
X1.2	Saya sering bekerjasama dengan tim untuk menghasilkan model tas terbaru dalam proses kerja	4.267	Tinggi
X1.3	Saya merasa mendapatkan dukungan dari pemilik (atasan) berupa fasilitas yang cukup untuk mengembangkan produk.	4.267	Tinggi
X1.4	Saya merasa bahwa penerapan ide baru seperti pemasaran digital, akan berdampak positif bagi tempat kerja.	4.378	Tinggi
	Innovative Behavior	4.317	Tinggi

Hal ini mengindikasikan bahwa pemasaran digital sangat berdampak besar dalam proses memasarkan suatu barang. Dengan pemasaran digital, dapat membantu karyawan menjadi lebih kreatif dan inovatif

Hasil dan Pembahasan

Jawaban Responden Variabel Employe Engagement

No	Indikator pernyataan	Mean	Keterangan
X2.1	Lingkungan kerja saya terasa aman dan nyaman untuk beraktivitas.	4.311	Tinggi
X2.2	Pemilik (atasan) memberikan saya arahan dan dukungan yang cukup dalam menyelesaikan tugas.	4.100	Tinggi
X2.3	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya.	4.422	Tinggi
X2.4	Tempat kerja menyediakan kesempatan pelatihan yang cukup untuk pengembangan keterampilan saya.	4.033	Tinggi
X2.5	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab saya ditempat kerja.	4.278	Tinggi

Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antar rekan kerja sangat erat sehingga menimbulkan solidaritas yang cukup tinggi. Hubungan baik dengan rekan kerja dapat memungkinkan pertukaran ide, peningkatan kualitas kerja, dan pencapaian tujuan bersama.

Hasil dan Pembahasan

Jawaban Responden Variabel Entrepreneur Self Efficacy

No	Indikator pernyataan	Mean	Keterangan
X3.1	Saya yakin akan pengalaman positif di masa lalu saya dapat meyakinkan saya untuk menghadapi tantangan baru.	4.333	Tinggi
X3.2	Melihat orang lain berhasil membuat saya semakin yakin bahwa saya juga bisa mencapai hal yang sama.	4.133	Tinggi
X3.3	Saya merasa lebih percaya diri setelah menerima pujian atau pengakuan dari rekan kerja atau atasan.	4.011	Tinggi
X3.4	Perasaan positif, seperti kebahagiaan dapat meningkatkan kinerja dan kepercayaan diri saya di tempat kerja.	4.089	Tinggi
X3.4	Perasaan positif, seperti kepuasan dapat meningkatkan kinerja dan kepercayaan diri saya di tempat kerja.	4.067	Tinggi

Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman positif di masa lalu berdampak positif dalam meyakinkan diri karyawan untuk lebih bisa menghadapi tantangan baru.

Hasil dan Pembahasan

Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator pernyataan	Mean	Keterangan
Y1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya melalui proses koreksi dan perbaikan.	4.422	Tinggi
Y2	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dalam jumlah yang signifikan dalam waktu yang ditentukan.	4.356	Tinggi
Y3	Saya merasa bahwa saya dapat mengelola waktu dengan baik untuk memastikan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu.	4.278	Tinggi
Y4	Saya selalu berusaha untuk memastikan bahwa saya hadir di tempat kerja pada waktu yang tepat untuk memenuhi tanggung jawab saya.	4.378	Tinggi
Y5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan dengan efektif untuk mencapai tujuan bersama.	4.356	Tinggi

Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan selalu mengutamakan meningkatkan kualitas dalam proses kerjanya.

Hasil dan Pembahasan

Tahap Outer Model

1. Convergen Validity

Uji model pengukuran (*outer model*) adalah tahap awal yang dirancang untuk mengevaluasi hubungan antara indikator (variabel terukur) dengan variabel laten. Validitas kovergen model pengukuran dengan indikator refleksi dapat dideteksi dari korelasi antara skor item/indikator dengan skor konstruk. Indikator individual dikatakan reliabel jika mempunyai nilai korelasi diatas 0,70, namun loading 0,50-0,60 masih dapat diterima.

Berdasarkan tabel disamping maka dapat ditunjukkan semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan valid, karena nilai signifikansi $>0,05$

Nilai Loading Faktor

	Innovative Behavior	Employee Engagement	Entrepreneur Self Efficacy	Kinerja Karyawan
IB1	0,751			
IB2	0,811			
IB3	0,826			
IB4	0,739			
EE1		0,756		
EE2		0,767		
EE3		0,759		
EE4		0,777		
EE5		0,607		
ESE1			0,671	
ESE2			0,766	
ESE3			0,788	
ESE4			0,759	
ESE5			0,749	
Y1				0,860
Y2				0,614
Y3				0,821
Y4				0,750
Y5				0,853

Hasil dan Pembahasan

Tahap Outer Model

1. Convergen Validity

Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Innovative Behavior (X1)	0,613	Valid
Employee Engagement (X2)	0,542	Valid
Entrepreneur Self Efficacy (X3)	0,559	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,616	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari masing-masing variabel dimana nilai $AVE > 0,5$. Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid atau telah memenuhi kriteria variabel latennya. Sehingga nilai AVE tersebut telah memenuhi validitas convergen yang baik.

Hasil dan Pembahasan

Tahap Outer Model

2. Discriminant Validity

discriminant validity dilakukan dengan menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *validitas discriminant* apabila nilai *cross loading* pada variabel tersebut paling besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil analisis nilai *cross loading* pada seluruh indikator sudah sesuai ketentuan nilai *Discriminant Validity*

hasil analisis *cross loading* menunjukkan bahwa setiap indikator pada konstruk memiliki nilai loading yang lebih tinggi daripada konstruk liannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model ini memenuhi syarat validitas diskriminan, sehingga setiap indikator mampu mengukur konstruk yang sesuai secara tepat dan akurat.

Nilai cross loading

Indikator	Employee Engagement (X2)	Entrepreneur Self Efficacy (X3)	Innovative Behavior (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.377	0.505	0.751	0.488
X1.2	0.540	0.567	0.811	0.640
X1.3	0.525	0.638	0.826	0.587
X1.4	0.645	0.732	0.739	0.595
X2.1	0.756	0.500	0.431	0.562
X2.2	0.767	0.684	0.637	0.608
X2.3	0.759	0.504	0.450	0.651
X2.4	0.777	0.689	0.590	0.665
X2.5	0.607	0.406	0.311	0.308
X3.1	0.417	0.671	0.501	0.513
X3.2	0.649	0.766	0.629	0.578
X3.3	0.598	0.788	0.651	0.563
X3.4	0.623	0.759	0.567	0.619
X3.5	0.573	0.749	0.579	0.579
Y1	0.623	0.607	0.634	0.860
Y2	0.454	0.412	0.556	0.614
Y3	0.703	0.669	0.602	0.821
Y4	0.570	0.613	0.526	0.750
Y5	0.706	0.666	0.603	0.853

Hasil dan Pembahasan

Tahap Outer Model

3. Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Composite Reliability Value

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Innovative Behavior (X1)</i>	0.789	0.863
<i>Employee Engagement (X2)</i>	0.791	0.854
<i>Entrepreneur Self Efficacy (X3)</i>	0.802	0.863
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0.840	0.888

Reabilitas konstruk dapat dinilai dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari setiap konstruk. Untuk reliabilitas yang baik, direkomendasikan agar nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7.

Hasil dan Pembahasan

Uji model struktural (*inner model*) digunakan untuk menguji hubungan variabel yang telah dirumuskan dalam hipotesis. Nilai *R-Square* dan Signifikansi adalah dua komponen yang dijadikan kriteria untuk model struktural (*inner model*).

Tahap Inner Model

Nilai R-Square

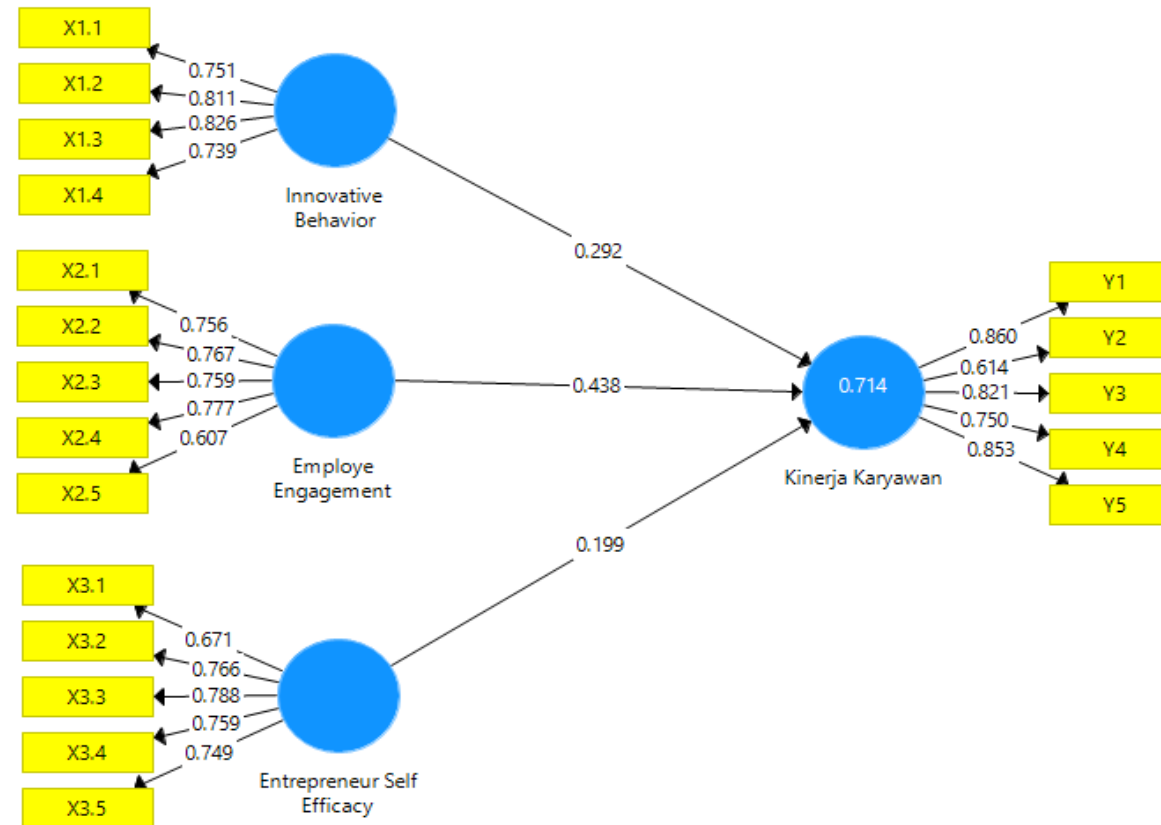
	R Square
Kinerja Karyawan	0,714

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *Innovative Behavior*, *Employee Engagement*, dan *Entrepreneur Self Efficacy* mampu mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,4%. Tetapi sisanya 28,6% dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Hasil dan Pembahasan

Output Bootstrapping

Tahap Inner Model



Hasil dan Pembahasan

Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Innovative Behavior – Kinerja Karyawan	0,292	0,284	0,117	2,504	0,013
Employee Engagement – Kinerja Karyawan	0,438	0,451	0,088	4,949	0,000
Entrepreneur Self Efficacy – Kinerja Karyawan	0,199	0,196	0,098	2.044	0,042

Tahap Inner Model

Pada tabel diatas merupakan hasil uji hipotesis dimana terdapat hasil original sample, sample mean, standard deviation, T statistics, dan p values dapat dikatakan bahwa variabel *Innovative Behavior (X1)*, *Employee Engagement (X2)*, dan *Entrepreneur Self Efficacy (X3)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dikarenakan original sample menunjukkan nilai positif maka memiliki arah positif, untuk T statistics $> 1,96$ dan p values $< 0,05$ sehingga H1, H2, dan H3 diterima karena telah memenuhi ketiga kriteria tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Hipotesis 1 (Innovative Behavior berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *innovative behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa *innovative behavior* merupakan suatu hal dalam menciptakan, mengembangkan, menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari. Innovative behavior pada penelitian ini dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Innovative behavior dalam penelitian ini dibangun melalui empat indikator yaitu *opportunity explanation, idea generation, idea championing, idea application*. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan diperoleh dari indikator "Saya merasa bahwa penerapan ide baru seperti pemasaran digital, akan berdampak positif bagi tempat kerja". Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan UD Sumber Rejeki bertekad untuk selalu menciptakan ide dan inovasi baru untuk mengatasi persaingan dan mendorong kinerja karyawan agar lebih optimal.

Hipotesis 2 (Employee Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM UD Sumber Rejeki memberi asumsi bahwa karyawan merasa peduli dan bertanggungjawab terhadap pekerjaannya untuk mencapai kesuksesan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* menjadi faktor utama dalam kinerja karyawan.

Employee engagement dalam penelitian ini dibangun melalui lima indikator yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan hubungan rekan kerja, pelatihan pengembangan karir, dan kompensasi. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan diperoleh dari indikator "Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya". Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan UD Sumber Rejeki dapat menciptakan hubungan baik dengan antar rekan kerja dan kerjasama yang harmonis dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman

Hasil dan Pembahasan

Hipotesis 3 (Entrepreneur Self Efficacy berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa *entrepreneur self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan dapat meningkat dengan rasa keyakinan setiap individu karyawan pada kemampuan mereka sendiri sehingga dapat bekerja dengan optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya pengalaman positif di masa lalu seperti keberhasilan meskipun menghadapi berbagai hambatan dapat meyakinkan kepercayaan diri yang kuat. Melalui proses tersebut, karyawan belajar untuk tetap sabar, berpikir positif, dan tidak menyerah meskipun di situasi yang sulit.

Entrepreneur self efficacy dalam penelitian ini dibangun melalui empat indikator yaitu *past experience*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, *emotional cues*. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja karyawan diperoleh dari indikator "Saya yakin akan pengalaman positif di masa lalu saya dapat meyakinkan saya untuk menghadapi tantangan baru". Studi empiris menunjukkan bahwa karyawan UD Sumber Rejeki memiliki keyakinan diri yang tumbuh dari pengalaman positif sebelumnya dan keberhasilan orang lain, dapat memberikan dorongan dan menghadapi tantangan dengan lebih percaya diri.

Kesimpulan

1. *Innovative behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perilaku inovatif, yang mencakup pemikiran kreatif dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian hasil yang lebih baik di tempat kerja.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki hasil kerja yang lebih baik dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.
3. *Entrepreneur self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa keyakinan diri yang kuat dapat mendorong individu untuk mengambil risiko yang terukur dan menghadapi tantangan dengan cara yang lebih proaktif, yang pada gilirannya meningkatkan peluang kesuksesan dalam dunia kewirausahaan.

Referensi

- [1] A. F. Abadi, "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 12, pp. 158–168, 2024, doi: 10.26740/jim.v12n1.p158-168.
- [2] S. Hadi, A. R. Putra, and R. Mardikaningsih, "Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Baruna Horiz.*, vol. 3, no. 1, pp. 186–197, 2020, doi: 10.52310/jbhorizon.v3i1.38.
- [3] C. Pada, U. D. Aqqib, and J. Collection, "Nusantara Entrepreneurship and Management Review Analysis of Determining the Cost of Goods Production Using the Full Costing Method," pp. 65–71, 2024.
- [4] M. R. Setiawan and A. T. R. C. Yudha, "Adakah Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, dan Lama Usaha terhadap Pendapatan di IKM Kampoeng Batik, Sidoarjo?," *J. Econ. Dev. Issues*, vol. 6, no. 1, pp. 47–59, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.33005/jedi.v6i1.156>.
- [5] S. Rahmawati and I. Fitria Agustina, "Purchasing Power of Small Commodities Communities," *Indones. J. Public Policy Rev.*, vol. 20, pp. 1–8, 2022, doi: 10.21070/ijppr.v20i0.1253.
- [6] H. Ernanto and S. Hermawan, "Table Of Content Article information Rechtsidee," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 14, no. 1, pp. 6–14, 2022.
- [7] R. F. Febriani, R. M. Mardani, and M. Bastomi, "Pengaruh Komunikasi, Perilaku Inovatif dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Malang," *J. Ris. Manaj.*, vol. 12, no. 02, pp. 221–232, 2023.
- [8] A. Akhmala and S. Sumartik, "Effectiveness Transformational Leadership, Compensation, Innovative Work Behavior on Employee Performance," *Kolok. J. Pendidik. Luar Sekol.*, vol. 12, no. 1, pp. 183–195, 2024, doi: 10.24036/kolokium.v12i1.849.
- [9] D. Umihastanti and A. Frianto, "Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 219–232, 2022, [Online]. Available: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>
- [10] R. Pratomo, "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening," *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 11, no. 04, pp. 1021–1033, 2022, doi: 10.22437/jmk.v11i04.16752.
- [11] L. Alviani, "Oleh :," vol. 11, no. 1, pp. 231–238, 2022.
- [12] Nugraha and Silvianita, "Pengaruh Kreativitas Kerja Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UMKM Balans Jakarta) The Influence Of Work Creativity And Innovative Behavior On Employee Performance (Study On UMKM Balans Jakarta)," vol. 10, no. 5, pp. 4018–4024, 2023.
- [13] S. Karimah and I. Astuty, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi Studi pada CV. Jawara Digital Yogyakarta," *J. Econ. Assets, Eval.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–19, 2023, doi: 10.47134/jeae.v1i2.101.

Referensi

- [14] A. Budiyanto, "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara," *ESENSI J. Manaj. Bisnis*, vol. 24, no. 3, pp. 297–315, 2022, doi: 10.55886/esensi.v24i3.412.
- [15] F. Ali and D. T. W. Wardoyo, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 1, p. 367, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n1.p367-379.
- [16] K. D. Cahyani and R. Abadiyah, "Entrepreneurship Leadership, Entrepreneurship Culture, Entrepreneurship Orientation on Employee Performance of IKM Tas Tanggulangin Sidoarjo," pp. 1–20, 2024, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.21070/ups.4386>
- [17] R. D. Parashakti, M. Rizki, and L. Saragih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Kasus di PT. Bank Danamon Indonesia)," *J. Manaj. Teor. dan Ter. J. Theory Appl. Manag.*, vol. 9, no. 2, pp. 81–96, 2016, doi: 10.20473/jmtt.v9i2.3015.
- [18] I. Kamila, N. Nurhasanah, F. Ekonomi, and U. E. Unggul, "Pengaruh Self Efficacy , Perilaku Kerja Inovatif Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 11, no. 1, pp. 10–21, 2024, doi: 10.37817/jurnalmanajemen.v11i1.
- [19] E. Mauludya, N. Aqliyah, and D. Prapanca, "compensation , employe engagement , and organizational commitment to employee performance at pt . scandinavian tobacco group indonesia [kompensasi , employe engagement , komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di pt . scandinavian tobacco group ind," pp. 1–13.
- [20] A. N. L. Putri and A. Frianto, "Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Pada Karyawan," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 357–369, 2022.
- [21] M. Y. Satria, "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jambi," *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 11, no. 03, pp. 727–740, 2022, doi: 10.22437/jmk.v11i03.17998.
- [22] D. Agustin, A. A. D. Widayani, and N. M. S. Utami, "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era Dua Ribu Bangli," *Values*, vol. 2, no. 3, pp. 772–781, 2021, [Online]. Available: <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3038%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3038/2378>
- [23] A. R. Darmarini, "The Influence of Self Efficacy , Individual Innovation Capability and Knowledge Sharing on Employee Performance in the BagIndustry Pengaruh Self-Efficacy , Individual Innovation Capability dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan di Industri Tas," pp. 1–11.
- [24] D. Rojiyah and Sumartik, "The Influence of Self Efficacy, Reward, And Punishment on Employee Performance [Pengaruh Self Efficacy, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan]," no. 7, pp. 1–17, 2023, [Online]. Available: <http://sdgs.un.org/goals/goal8>

Referensi

- [25] D. Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan *et al.*, “Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy,” *J. Ilm. Mhs. Ekon. Manaj. TERAKREDITASI SINTA*, vol. 4, no. 2, pp. 282–295, 2023, [Online]. Available: <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- [26] W. F. Rachman and S. Sumartik, “Effect of Compensation, Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance at Pt. Bpr Arta Seruni Sidoarjo Branch,” 2023, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.21070/ups.1967>
- [27] B. R. Riyandah and K. A. Kusuma, “Job Satisfaction, Compensation, and Employee Discipline in Increasing Employee Productivity in the Small and Medium Cracker Industry in Sidoarjo,” pp. 1–11, 2023, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.21070/ups.528>
- [28] M. A. Nofyaningrum and R. Abadiyah, “Intrinsic Motivation and Cultural Diversity in Increasing Knowledge Sharing Intention with Employee Engagement as an Intervening Variable,” *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 14, pp. 1–24, 2021, doi: 10.21070/ijins.v14i.543.
- [29] N. M. Herawati and S. Biduri, “Work Stress, Auditor Experience, Self Efficacy for Audit Judgment,” pp. 1–13, 2024, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.21070/ups.4798>
- [30] M. N. Afrianti and S. Biduri, “Demographic Factors , Financial Technology , and Financial Self Efficacy on MSME Financial Performance [Faktor Demografi , Financial Technology , dan Financial Self Efficacy Terhadap Kinerja Keuangan UMKM],” pp. 1–12, 2023.
- [31] A. I. Warda, D. Andriani, and V. Firdaus⁴, “The Effect of Workload and Burnout on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable [Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening],” *J Infect Public Heal.*, vol. 1, no. 3, pp. 1–16, 2023.
- [32] W. F. Yanti and Sumartik, “The Effect of Innovative Work Behavior , Competence , and Teamwork on Employee Performance at CV Faris Collection Sidoarjo [Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif , Kompetensi , dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di CV Faris Collection Sidoarjo],” *UMSIDA Prreprint Serv.*, pp. 1–13, 2024.
- [33] V. T. P. Ardi, E. S. Astuti, and M. C. W. Sulisty, “Pengaruh self efficacy terhadap employee engagement dan kinerja karyawan,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 52, no. 1, pp. 163–172, 2017.
- [34] A. Erawati and W. Wahyono, “Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai,” *Econ. Educ. Anal. Journal.*, vol. 8, no. 1, pp. 1–15, 2019.

