

[The Influence Of Innovative Behavior, Employee Engagement, Entrepreneur Self Efficacy On Employee at UD Sumber Rejeki Tanggulangin MSMEs]

Pengaruh Innovative Behavior, Employee Engagement, Entrepreneur Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Tas Pada UD Sumber Rejeki Tanggulangin

Reni Nur Diansyah¹⁾, Rifdah Abadiyah²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This research analyzes the influence of innovative behavior, Employee Engagement, Entrepreneur Self Efficacy on the performance of UD Sumber Rejeki MSME employees. Business growth in the small industrial sector requires companies to innovate and adapt. Excellent human potential is an important factor in achieving this development. This research used a quantitative method with a saturated sampling approach involving 90 UD Sumber Rejeki employee respondents. Data collection was carried out using a questionnaire that calculated respondents' attitudes and views using a Likert scale. Data analysis was carried out using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS 3.2.8 software to test the hypothesis. The research results show that innovative behavior, employee engagement, entrepreneurial self-efficacy have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords - *Innovative behavior, Employee Engagement, Entrepreneur Self Efficacy, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini menganalisis pengaruh *innovative behavior, Employee Engagement, Entrepreneur Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan UMKM UD Sumber Rejeki. Pertumbuhan bisnis pada sektor industri kecil menuntut perusahaan untuk melakukan inovasi dan adaptasi. Potensi manusia yang sangat baik menjadi faktor penting dalam memperoleh perkembangan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan sampling jenuh yang melibatkan 90 responden karyawan UD Sumber Rejeki. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang menghitung sikap dan pandangan responden dengan menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui perangkat lunak SmartPLS 3.2.8 untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *innovative behavior, employee engagement, entrepreneur self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci - *Innovative behavior, Employee Engagement, Entrepreneur Self Efficacy, Kinerja Karyawan*

I. 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 [1]. Sumber daya manusia dapat memastikan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan perlu menerapkan manajemen yang efektif demi kepentingan bersama. Tantangan bagi pebisnis adalah mempertahankan dan mengembangkan karyawan melalui strategi manajemen yang tepat agar tetap kompetitif dan kinerja karyawan tetap konsisten [2].

UMKM berperan besar dalam perekonomian suatu negara karena umkm dapat menjadi penopang utama pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan menjadi pilar utama aktivitas ekonomi. Di banyak negara, UMKM telah menjadi sumber inovasi, kreativitas, dan perkembangan ekonomi yang signifikan. Penting untuk disadari bahwa UMKM bukan sekadar entitas bisnis, tetapi juga mencerminkan mimpi, aspirasi, dan usaha keras individu atau kelompok dalam mencapai kemandirian ekonomi [3]. 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. Sektor ini memberikan peluang besar bagi UMKM untuk tumbuh dan bersaing.

Provinsi Jawa Timur memiliki partisipasi yang besar terhadap sektor industri yaitu sebesar 30,94%, hal ini sebagian besar dari Kabupaten Sidoarjo yang dikenal sebagai kota industri. [4]. Salah satu pusat UMKM di Indonesia yang menarik perhatian seluruh penjuru nusantara terletak pada kota Sidoarjo. Kota ini berhasil mengembangkan UMKM serta menjadikan Sidoarjo dikenal sebagai kota UMKM [5]. Dari sekian banyak produk unggulan UMKM Kabupaten Sidoarjo, salah satu produk unggulan UMKM yang perkembangannya dapat dilihat pada UMKM tas lokal yang ada di desa Kedensari kecamatan Tanggulangin.

Kecamatan Tanggulangin, khususnya desa Kedensari, dikenal dengan daya tarik tas kulit yang diproduksi dengan kualitas sangat tinggi, sehingga mampu menarik minat wisatawan. UMKM ini bermula dari beberapa pengrajin yang mulai membuat produk seperti tas dan koper [5]. UMKM tersebut melibatkan ibu rumah tangga dan kepala keluarga yang menghasilkan berbagai kerajinan kulit khas desa Kedensari. Produk tas yang dihasilkan sangat beragam, mulai dari tas anak-anak, remaja, hingga dewasa, dengan desain yang mirip atau hampir sama dengan produk tas yang sudah ada di pasaran.

UMKM Sumber Rejeki usaha yang bergerak di bidang kerajinan tas. Didirikan pada tahun 2009, UMKM ini berlokasi di Jl. Utama Kedensari RT 10 RW 4, Desa Kedensari, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo. UMKM Sumber Rejeki menawarkan berbagai model dan ukuran tas, serta menyediakan souvenir untuk acara pernikahan dan berbagai acara lainnya [6]. Namun, UMKM ini masih menghadapi masalah terkait kinerja karyawan, terutama dalam hal kuantitas produksi. Berikut ini tabel produksi tas pada lima bulan terakhir 2024.

Table 1. 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%

Sumber : UD Sumber Rejeki

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. Dalam data yang diperoleh sementara saat ini faktor yang mempengaruhi berkembang atau menurunnya jumlah produksi perusahaan terletak pada kinerja karyawan nya. Kinerja adalah hasil kerja seseorang, yang mencakup kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawabnya. Jika kinerja baik, perusahaan dapat mencapai tujuan, visi, dan misinya. [7]

Dalam mengembangkan suatu organisasi, perilaku inovatif faktor penting yang mempengaruhi kompetensi pegawai. Karyawan yang berpikir inovatif dapat menghasilkan dan menggabungkan ide-ide kreatif untuk menciptakan hal-hal baru, serta berani mengembangkan ide-ide tersebut di dalam perusahaan. Karyawan yang inovatif selalu kritis dan mengupayakan menciptakan lingkungan yang lebih baik dan memberikan nilai tambah. [8].

Selain perilaku inovatif, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh keterikatan karyawan. Perusahaan hendaknya sering melibatkan karyawan dalam segala aktivitas, memberikan peluang kepada mereka untuk memberikan tanggapan dan ikut serta dalam pengambilan keputusan. Dengan melibatkan karyawan, mereka akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang terlibat mempunyai pemahaman yang baik tentang lingkungan kerjanya serta berusaha untuk menaikkan kinerjanya. Mereka mempunyai ambisi yang tinggi, bersedia mengeluarkan tenaga dan waktu secara sukarela, serta lebih proaktif dalam mencapai tujuan. [9]

Kinerja juga dipengaruhi oleh efikasi diri keyakinan seseorang terhadap kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Keyakinan ini erat kaitannya dengan tekad karyawan untuk lebih percaya diri dan yakin akan keahliannya. Efikasi diri diperlukan bagi karyawan, karena dengan meningkatkan rasa percaya diri maka mereka akan lebih mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini akan membantu organisasi atau perusahaan beroperasi lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, efikasi diri diperlukan agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan mempunyai kinerja yang tinggi. [10]

Pada penelitian terdahulu yang dikerjakan oleh [11] Menyebutkan bahwa adanya *innovative behavior* berdampak positif dan signifikan padakerja karyawan. Meskipun demikian berlainan dengan penelitian yang dikerjakan oleh [12] yang membuktikan bahwa perilaku inovatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh *Employe Engagement* pada kinerja karyawan yang dilakukan oleh [9] membuktikan bahwa *Employe Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi, maka akan semakin baik pula

kinerja yang mereka berikan kepada organisasi. Namun, berdasarkan penelitian lain yang dikerjakan oleh [13] membuktikan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut [14] *self efficacy* memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Sedangkan menurut penelitian [15] menyatakan bahwa *self efficacy* tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

- Rumusan Masalah : Apakah *Innovative Behavior*, *Employee Engagement*, *Entrepreneur Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan IKM Tas Desa Kedensari?
- Tujuan Penelitian : Untuk memahami dampak peningkatan kinerja pegawai melalui penerapan *Innovative behavior*, *Employee Engagement*, dan *Entrepreneur Self-Efficacy*.
- Kategori SDGs : Termasuk dalam SDGs 9, [16] karena fokus pada pengembangan industri, inovasi, dan infrastruktur sangat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan mereka. Melalui SDGs 9, UMKM dapat meningkatkan daya saing, mengadopsi teknologi baru, dan memperluas akses ke pasar dan pembiayaan.

II. LITERATURE REVIEW

Innovative behavior

Menurut [2] perilaku kerja inovatif dan dukungan manajemen dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Selain itu, perilaku inovatif mempengaruhi keinginan karyawan untuk menerapkan konsep, produk, proses, dan tindakan baru dalam pekerjaan mereka. Menurut [17], ada empat indikator *innovative behavior* yaitu

1. *Opportunity exploration*: Proses inovasi dimulai dari menemukan peluang. Peluang ini mendorong seseorang untuk mencari cara memajukan layanan, proses penyampaian, atau mencari alternatif baru dalam pekerjaan, produk, atau layanan.
2. *Idea generation*: Ini adalah proses mengelola informasi yang ada untuk meningkatkan kinerja. Individu yang baik pada tahap ini mampu menemukan solusi suatu permasalahan dengan cara berpikir yang berbeda-beda.
3. *Idea championing*: Usaha untuk mendapatkan dukungan dan membentuk gabungan, seperti mengajak dan mempengaruhi rekan kerja dan menemukan solusi.
4. *Idea application*: Individu tidak hanya memiliki ide-ide kreatif, namun juga mempertimbangkan dan menerapkan ide-ide tersebut dalam kehidupan nyata.

Employee Engagement

Menurut [18] mengungkapkan, keterikatan karyawan merujuk pada tingkat komitmen dan partisipasi mereka terhadap organisasi serta nilai-nilainya. Saat karyawan terlibat, mereka sadar tanggung jawab terhadap tujuan perusahaan dan mendorong satu sama lain untuk mencapainya. Menurut survei yang dilakukan oleh Gallup [9] karyawan yang terlibat akan menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat. Temuan ini telah diuji di berbagai industri dengan berbagai ukuran bisnis, kebangsaan, dan kondisi keuangan. [19] ada lima indikator *Employee Engagement* yaitu:

1. Lingkungan kerja: Fasilitas dan infrastruktur yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan: pemimpin atau atasan harus bersikap tegas dan menjadi teladan yang baik bagi karyawan.
3. Tim dan hubungan rekan kerja: Membangun hubungan yang harmonis antara rekan kerja, baik sesama karyawan maupun atasan.
4. Pelatihan dan pengembangan karir: memberikan arahan dan pelatihan kepada karyawan baik dari rekan kerja maupun atasan.
5. Kompensasi: Kebijakan pemberian santunan kepada karyawan yang sakit atau mengalami kecelakaan kerja.

Entrepreneur Self Efficacy

Menurut [20] mendeskripsikan *self efficacy* sebagai tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas dan mencapai keberhasilan dari hasil pekerjaannya. Pegawai yang memiliki *self efficacy* percaya bahwa dirinya mampu mencapai tujuan dan memenuhi harapan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi biasanya lebih efektif dalam mengatasi kesulitan pekerjaan, lebih gigih dalam mencapai hasil yang diinginkan, dan pada akhirnya merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Menurut [21] ada empat indikator yang dapat mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*past experience*): Pengalaman masa lalu, baik positif maupun negatif, memengaruhi kinerja saat ini dan cara seseorang menyampaikan pengetahuannya.
2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*): Kepercayaan diri seseorang dapat dipengaruhi dengan mengamati keberhasilan orang lain, sehingga membuat mereka yakin bahwa dirinya juga bisa sukses.

3. *Verbal Persuasion*: persuasi verbal adalah dukungan yang diberikan melalui komunikasi positif dari seorang pemimpin, yang meyakinkan individu akan kemampuannya dalam mencapai tujuan.
4. *Emotional Cues*: Kinerja akademik dapat dipengaruhi secara positif maupun negative oleh kondisi psikologis seperti kemarahan, kecemasan, dan stress.

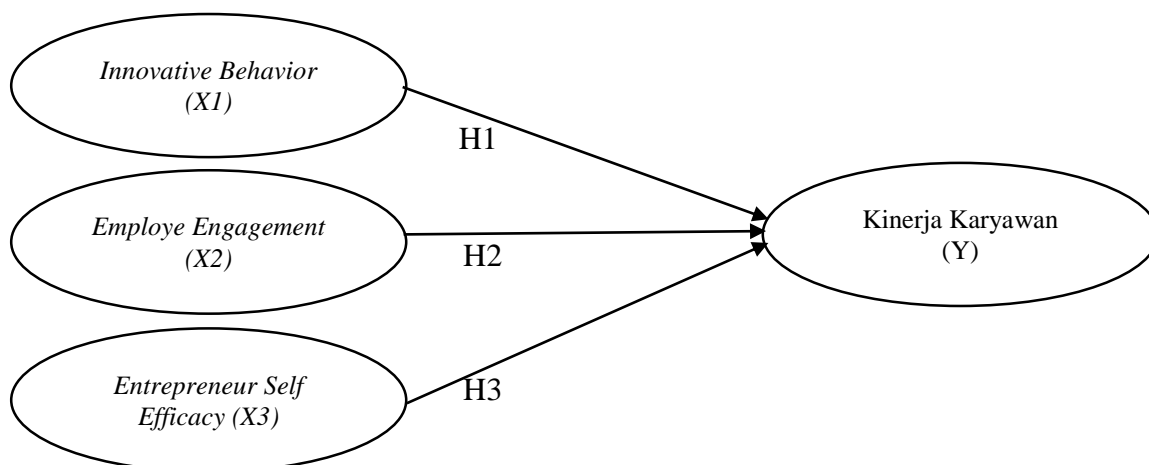
Kinerja Karyawan

Kinerja menurut [22] adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencaoai tujuan tanpa melanggar etika dan hokum Kinerja merupakan hasil kemampuan, usaha dan dukungan karyawan. Oleh karena itu, jika salah satu elemen ini berkurang atau hilang, kinerja akan menurun. Menurut [23] terdapat lima indikator kunci untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas yaitu kemampuan pekerja untuk mencapai hasil yang mendekati sempurna, sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Kuantitas yaitu mengacu pada kemampuan pekerja untuk menghasilkan hasil yang dapat diukur dalam bentuk nilai uang, jumlah unit, atau volume pekerjaan yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu berarti pekerja mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kehadiran yaitu kehadiran karyawan sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan.
5. Kemampuan bekerja sama yaitu Keterampilan karyawan dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan baik di lingkungan kerja maupun dalam tim.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dikembangkan untuk menganalisis pengaruh tiga variabel independen yaitu *innovative behavior* (X1), *Employee Engagement* (X2), dan *Entrepreneur Self Efficacy* (X3), terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Memahami hubungan antara variabel-variabel ini penting untuk memahami bagaimana kinerja karyawan yang ada di UMKM Tas UD Sumber Rejeki Tanggulangin.



Gambar 1 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.

Hipotesis

Hubungan antara *innovative behavior* terhadap kinerja karyawan

Innovative behavior adalah tindakan menciptakan dan menerapkan ide-ide baru untuk memajukan dan mengembangkan suatu perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, karyawan diharapkan mempunyai perilaku inovatif. Pegawai yang menunjukkan perilaku inovatif cenderung mencapai kinerja optimal. Berdasarkan penelitian sebelumnya [11] menunjukkan bahwa *innovative behavior* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: *Innovative behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan

Karyawan yang merasa terlibat secara positif dalam pekerjaannya dapat mempengaruhi rekan-rekannya, sehingga tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga kinerja tim secara keseluruhan. Penelitian [9] menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Didasarkan pada berbagai pendapat dan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan maka semakin besar pula kepuasan yang mereka rasakan terhadap hasil pekerjaannya.

H2: *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara *Entrepreneur Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

Self efficacy yaitu keyakinan internal bahwa setiap seseorang harus memotivasi dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan guna mencapai hasil yang diinginkan. [24]. Karyawan dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung fokus pada pekerjaan dan tertarik pada tugas-tugas yang menantang. Sebaliknya, karyawan dengan *self-efficacy* yang rendah akan menghindari pekerjaan yang sulit dan penuh tantangan. Dalam penelitian [25] menjelaskan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: *Entrepreneur Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

III. METODE

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data kuantitatif merujuk pada data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dan disajikan dalam bentuk angka, seperti yang diisi dalam kuesioner [26]. Peneliti memilih data kuantitatif untuk menganalisis hubungan variabel *Innovative behavior* (X1), *Employee Engagement* (X2), dan *Entrepreneur Self-Efficacy* (X3) terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi Merujuk pada sekelompok individu atau objek yang serupa dalam satu atau beberapa aspek, yang dapat menjadi fokus utama dalam suatu penelitian [27]. Dalam penelitian ini populasi yang diambil yaitu berjumlah 90 karyawan dari UD Sumber Rejeki. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik *probability sampling* dengan mengambil tipe *sampling* jenuh. sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel [28]. Teknik *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk populasi yang dipilih menjadi sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Sumber Rejeki dengan anggota 90 orang.

Jenis dan sumber data

Data dalam penelitian ini menjadi data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan mengedarkan kuesioner melalui Google Form kepada karyawan UD Sumber Rejeki. Sedangkan data sekunder didapat dari literatur yang berkaitan seperti jurnal, buku dan sumber terpercaya lainnya.

Teknik pengumpulan data

Peneliti memberikan waktu tiga hari kerja untuk mengisi kuesioner setelah kuesioner diserahkan ke IKM Tas Tangulangin. Kuesioner dibagi menjadi dua bagian yaitu bagian pertama berisi deskripsi diri responden, sedangkan bagian kedua memuat pertanyaan terkait *innovative behavior*, *Employee Engagement*, dan *entrepreneur self efficacy* [29]. Instrumen pengumpulan datanya menggunakan skala likert yang biasa dipakai untuk menguji sikap dan pendapat individu kelompok terhadap fenomena tertentu. Responden diminta memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau perasaannya, sehingga peneliti dapat mengukur intensitas sikap atau pendapatnya secara kuantitatif. Skala ini memiliki lima pilihan jawaban: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1) [30].

Teknik analisis data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial Least Square (PLS)*. *PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling)* merupakan metode analisis yang sangat berguna karena dapat diterapkan pada berbagai skala data tanpa perlu memenuhi asumsi atau persyaratan pengukuran yang ketat. Analisis ini menggunakan bantuan perangkat lunak *SmartPLS 3.0* untuk dapat menguji hubungan secara bersamaan dalam model kompleks yang melibatkan banyak konstruksi, variabel indikator, dan jalur struktural [31]. Penelitian ini akan dilaksanakan melalui dua tahap pengujian yaitu *outer model dan inner model*.

Model pengukuran (*Outer Model*) dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai.

- Uji validitas
 1. Validitas konvergen, untuk menguji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *outer loading*, menunjukkan bahwa suatu indikator loading faktor lebih besar 0,70 dianggap valid dan untuk *Average Variance Extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,50 baru dikatakan valid.
 2. Validitas diskriminan, untuk menguji validitas diskriminan dapat dilihat dari *Cross Loadings*, beban indikator pada konstruk yang diukur harus lebih tinggi daripada beban indikator pada konstruk lain.
- Uji reliabilitas
 1. *Composit reliability*, umumnya di atas 0.7 menunjukkan bahwa model memiliki reliabilitas yang baik. Jika nilai CR rendah, maka model perlu diperbaiki
 2. *Cronbach alpha*, umumnya di atas 0.7 juga menunjukkan bahwa model memiliki reliabilitas yang baik. Jika nilai *Cronbach's Alpha* rendah, maka model perlu diperbaiki

Model struktural (*inner model*) dilakukan untuk memastikan bahwa model yang dibangun memiliki akurasi yang tepat.

1. *R-Square (R²)* yang mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen dan menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat dijelaskan dengan nilai 0,75 (kuat), 0,50 (sedang), dan 0,25 (lemah)
2. *Q-Square (Q²)* yang menguji kekuatan prediksi suatu model untuk menilai relevansi model prediksi dalam konteks data yang ada dengan nilai harus melebihi 0, maka model dianggap bagus untuk diprediksi
3. *F-Square (F²)* digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel-variabel dalam model dengan nilai 0,02 (berpengaruh kecil), 0,15 (berpengaruh sedang), dan 0,35 (berpengaruh besar).
4. Teknik pengujian hipotesis, dalam penelitian ini, pengujian hipotesis akan dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5% (0,05). Hipotesis akan diterima jika T-statistik > 1,96 dan P-value < 0,05. Sebaliknya, jika T-statistik < 1,96 dan P-value > 0,05, maka hipotesis akan ditolak (tidak signifikan).

Definisi Operasional

Innovative behavior

Perilaku inovatif merupakan proses penting bagi UMKM Tas UD Sumber Rejeki Tanggulangin untuk menciptakan atau menerapkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kualitas, efisiensi atau nilai suatu produk. Proses ini melibatkan kreativitas, inisiatif, dan keberanian untuk mengeksplorasi hal-hal baru untuk menemukan solusi berbeda. Perilaku inovatif dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

1. *Opportunity*: Peluang industri tas meliputi lokasi pasar strategis, permintaan tinggi, dan dukungan tren fashion.
2. *Idea generation*: Proses menghasilkan ide baru melalui brainstorming, riset pasar, dan analisis tren untuk menciptakan tas yang lebih inovatif.
3. *Idea championing*: Proses mendukung dan mempromosikan ide baru, melibatkan pengusaha yang berkomitmen untuk mengembangkan dan memasarkan produk inovatif.
4. *Idea application*: Penerapan ide baru dalam pengembangan, pemasaran, dan distribusi produk inovatif.

Employee Engagement

Keterlibatan karyawan terlihat dari betapa antusias dan terlibatnya karyawan UMKM Tas UD Sumber Rejeki Tanggulangin. Ketika karyawan merasa bahagia dan termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih baik, memberikan kontribusi positif, dan loyal kepada perusahaan. Keterlibatan ini juga mencerminkan betapa mereka dihargai, didukung, dan diakui di tempat kerja. Employee engagement dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Lingkungan kerja: Mencakup kondisi fisik dan psikologis tempat kerja, seperti kebersihan, keamanan, fasilitas, dan suasana yang mendukung kerjasama dan kreativitas.
2. kepemimpinan: Kemampuan pemimpin memotivasi dan mengarahkan tim untuk mencapai tujuan, memberikan inspirasi, arahan jelas, dan visi dalam pengembangan produk tas.
3. Tim dan hubungan rekan kerja: Interaksi antar anggota tim dalam produksi dan pemasaran, dengan hubungan baik penting untuk kerjasama yang efektif.
4. Pelatihan dan pengembangan karir: Proses peningkatan keterampilan melalui pelatihan formal atau informal, mencakup produksi, desain, kepemimpinan, dan manajemen waktu.
5. Kompensasi: Imbalan yang diterima karyawan, termasuk gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif.

Entrepreneur self efficacy

Entrepreneur Self Efficacy yaitu keyakinan seseorang terhadap keahliannya untuk berhasil dalam berwirausaha. Hal tersebut meliputi rasa percaya diri dalam mengambil keputusan, menghadapi tantangan, dan menjalankan berbagai tugas yang diperlukan untuk memulai dan mengembangkan usaha di UMKM Tas UD Sumber Rejeki Tanggulangin. Beberapa indikator efikasi diri wirausaha antara lain:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*past experience*) merupakan pengalaman masa lalu yang positif dalam menangani bahan baku, produksi, atau interaksi dengan pelanggan membangun kepercayaan diri dan meningkatkan kinerja.
2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*) yaitu elajar dari pengalaman rekan kerja atau supervisor melalui pengamatan cara mereka menyelesaikan tugas dan masalah produksi.
3. *Verbal Persuasion* yaitu dukungan verbal dari atasan atau rekan, seperti umpan balik positif dan motivasi, meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja.
4. *Emotional Cues* yaitu emosi berperan penting dalam performa karyawan. suasana kerja yang positif, apresiasi atasan dan kesan bahwa produk tas yang dibuat dihargai oleh pelanggan dapat meningkatkan motivasi kerja

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan UMKM Tas UD Sumber Rejeki Tanggulangin saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mencakup kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas: Kualitas dalam tas industri Mengacu pada karakteristik produk yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan, termasuk bahan, proses, desain, dan daya tahan tas.
2. Kuantitas: Kuantitas dalam industri tas berarti jumlah produk yang dihasilkan dalam waktu tertentu, hal ini penting untuk memenuhi permintaan pasar dan keberlanjutan usaha.
3. Ketepatan waktu: Kemampuan perusahaan menyelesaikan produksi dan pengiriman sesuai jadwal.
4. Kehadiran: Tingkat kehadiran karyawan yang sangat penting dalam menjaga kelancaran produksi di industri yang mengandalkan keterampilan manual.
5. Kemampuan bekerja sama: Kolaborasi individu atau tim untuk mencapai tujuan bersama, tim yang bisa bekerja sama dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam produksi tas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden Karakteristik Responden

Tabel 2. Responden Berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah responden	Presentase
1.	≥17 – 22 tahun	11	12,2%
2.	23 – 28 tahun	17	18,9%
3.	29 – 34 tahun	18	20,0%
4.	35 – 40 tahun	26	28,9%
5.	> 40 tahun	18	20,0%
	Total	90	100%

Sumber : data kuisisioner diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas dari 90 data yang diperoleh, responden dengan usia $\geq 17 - 22$ tahun sebanyak 11 responden atau 12,2%. Kemudian responden dengan usia 23 – 28 tahun sebanyak 17 responden atau 18,9%. Selanjutnya responden dengan usia 29 – 34 tahun sebanyak 18 responden atau 20,0%. Kemudian dilanjut dengan usia 35 – 40 tahun sebanyak 26 responden atau 28,9%. Selanjutnya untuk usia > 40 tahun sebanyak 18 responden atau 20,0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di UD Sumber Rejeki didominasi oleh usia 35 – 40 tahun.

Tabel 3. Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki-laki	32	35,6%
2.	Perempuan	58	64,4%
	Total	90	100%

Sumber : data kuisisioner diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3. Diatas dari 90 data yang diperoleh, responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 responden atau 35,6%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 58 responden atau 64,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan UD Sumber Rejeki didominasi oleh perempuan

Deskripsi jawaban responden

Tabel 4. 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
	<i>Innovative Behavior</i>	4.317	Tinggi

Berdasarkan respon penilaian pada variabel innovative behavior diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke empat “Saya merasa bahwa penerapan ide baru seperti pemasaran digital, akan berdampak positif bagi tempat kerja” pada indikator idea application dengan nilai rata-rata sebesar 4.378. Hal ini mengindikasikan bahwa pemasaran digital sangat berdampak besar dalam proses memasarkan suatu barang. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan kedua “Saya sering bekerjasama dengan tim untuk menghasilkan model tas terbaru dalam proses kerja” pada indikator idea generation dan pernyataan ketiga “Saya merasa mendapatkan dukungan dari pemilik (atasan) berupa fasilitas yang cukup untuk mengembangkan produk” pada indikator idea championing dengan nilai rata-rata 4.267. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel innovative behavior sebesar 4.317 dalam kategori tinggi.

Tabel 5. Jawaban Responden Variabel *Employee 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
	<i>Employee Engagement</i>	4.228	Tinggi

Berdasarkan respon penilaian pada variabel employe engagement diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di tim saya.” pada indikator tim dan hubungan rekan kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4.422. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antar rekan kerja sangat erat sehingga menimbulkan solidaritas yang cukup tinggi. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan keempat “Tempat kerja menyediakan kesempatan pelatihan yang cukup untuk pengembangan keterampilan saya pada indikator pelatihan dan pengembangan karir dengan nilai rata-rata 4.033. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel employe engagement sebesar 4.228 dalam kategori tinggi.

Tabel 6. 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
	<i>Entrepreneur Self Efficacy</i>	4.126	Tinggi

Berdasarkan respon penilaian pada variabel *entrepreneur self efficacy* diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama “Saya yakin akan pengalaman positif di masa lalu saya dapat meyakinkan saya untuk menghadapi tantangan baru” pada indikator *past experience* dengan nilai rata-rata sebesar 4.333. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman positif di masa lalu berdampak positif dalam meyakinkan diri karyawan untuk lebih bisa menghadapi tantangan baru. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan ketiga “Saya merasa lebih percaya diri setelah menerima pujian atau pengakuan dari rekan kerja atau atasan” pada indikator *verbal persuasion* dengan nilai rata-rata 4.011. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *entrepreneur self efficacy* sebesar 4.126 dalam kategori tinggi.

Tabel 7. 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
	Kinerja karyawan	4.358	Tinggi

Berdasarkan respon penilaian pada variabel kinerja karyawan diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya melalui proses koreksi dan perbaikan” pada indikator kualitas dengan nilai rata-rata sebesar 4.422. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan selalu mengutamakan meningkatkan kualitas dalam proses kerjanya. Sedangkan penilaian terendah terdapat pada pernyataan ketiga “Saya merasa bahwa saya dapat mengelola waktu dengan baik untuk memastikan bahwa pekerjaan selesai tepat waktu” pada indikator ketepatan waktu dengan nilai rata-rata 4.278. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kinerja karyawan sebesar 4.358 dalam kategori tinggi.

B. Hasil Uji Data

Pengujian Outer Model

Uji model pengukuran (*outer model*) adalah tahap awal yang dirancang untuk mengevaluasi hubungan antara indikator (variabel terukur) dengan variabel laten. Tahap pengujian model pengukuran meliputi pengujian *convergen validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis

penelitian. Jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas komposit.

Convergen Validity

Convergen validity bertujuan untuk mengetahui validitas hubungan antara indikator dengan variabel latennya. Semakin tinggi nilai konvergen, maka semakin tinggi kemampuan indikator dalam menjelaskan variabel latennya. 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.

Tabel 8. Nilai Outer Loading

	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

Sumber : Data Keluaran *Smart-PLS3* (2024)

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

Tabel 9. Nilai AVE

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

Sumber : Data Keluaran *Smart-PLS3* (2024)

Berdasarkan tabel 9, 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 konvergen yang baik.

Discriminant Validity

Dalam penelitian ini *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*

Tabel 10. Nilai *Cross Loading*

Indikator	<i>Employee Engagement</i> (X2)	<i>Entrepreneur Self Efficacy</i> (X3)	<i>Innovative Behavior</i> (X1)	<i>Kinerja Karyawan</i> (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

Sumber : Data Keluaran *Smart-PLS3* (2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas, 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.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

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.

Tabel 11. *Composite Reliability Value*

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

Sumber : Data Keluaran *Smart-PLS3* (2024)

Pengujian Inner Model **Nilai *R Square***

Nilai *R Square* yang bertujuan untuk mengukur besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Berdasarkan ketentuan nilai *R Square* dikategorikan menjadi tiga macam yaitu <0,25 tergolong lemah, <0,50 tergolong sedang atau moderat, dan <0,75 tergolong kuat.

Tabel 12. Hasil Uji *R-Square*

	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan	0,714

Sumber : Data Keluaran Smart-PLS3 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *Innovative Behavior (X1)*, *Employe Engagement (X2)*, dan *Entrepreneur Self Efficacy (X3)* mampu mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,4%. Tetapi sisanya 28,6% dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Sehingga dalam tabel diatas dapat ditunjukkan dalam penelitian ini memiliki model struktural sedang atau moderat karena memiliki nilai 0,714 dan nilai ini <0,50.

Nilai *F Square*

Tabel 13. Hasil Uji *F-Square*

Varia bel	<i>Kinerja Karyawan</i> (Y)
<i>Innovative Behavior (X1)</i>	0.111
<i>Employe Engagement (X2)</i>	0.264
<i>Entrepreneur Self Efficacy (X3)</i>	0.039

Sumber : Data Keluaran *Smart-PLS3* (2024)

Berdasarkan tabel 13 diatas menunjukkan bahwa hasil Uji F-Square tidak mempunyai pengaruh yang kuat karena effect size dapat dikatakan kuat jika diatas >0,35, sedangkan dalam penelitian ini variabel *Innovative Behavior (X1)* terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki effect size yang sedang dengan nilai 0,111, dalam variabel *Employe Engagement (X2)* terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki effect size yang sedang dengan nilai 0,264, sedangkan dalam variabel *Entrepreneur Self Efficacy (X3)* terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki size effect yang kecil karena bernilai 0,039.

Nilai *Q Square*

Tabel 14. Hasil Uji *Q-Square*

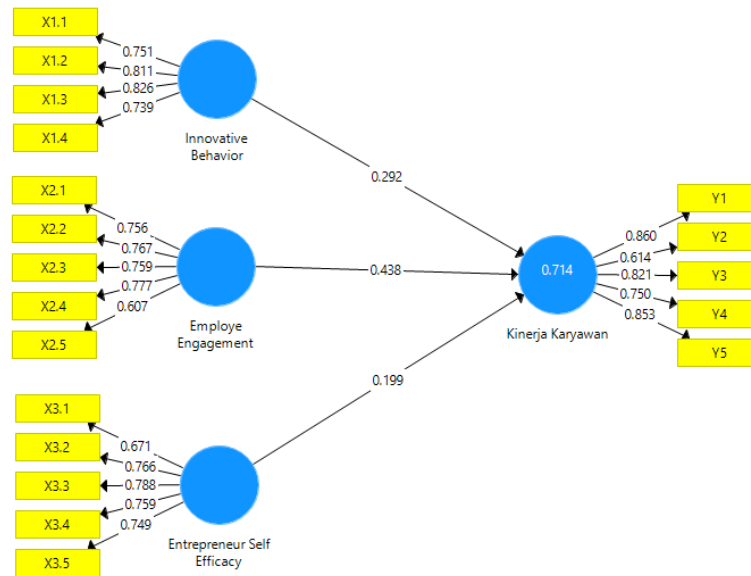
	<i>SSO</i>	<i>SSE</i>	<i>Q² (=1-SSE/SSO)</i>
<i>Employe Engagement</i>	450.000	450.000	
<i>Entrepreneur Self Efficacy</i>	450.000	450.000	
<i>Innovative Behavior</i>	360.000	360.000	
Kinerja Karyawan	450.000	277.427	0.383

Sumber : Data Keluaran *Smart-PLS3* (2024)

Berdasarkan tabel 14. Nilai Q Square lebih besar dari 0, yaitu 0,383 menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang baik dengan relevansi prediksi sebesar 38,3%

Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Dalam analisis *SEM-PLS* untuk menguji hubungan variabel dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Uji ini dilakukan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut hasil dari analisis *SEM-PLS*



Gambar 2. Output Bootstrapping

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi variabel *Innovative Behavior*, *Employee Engagement*, *Entrepreneur Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan metode *bootstrapping smartpls* adalah melihat hasil perhitungan berdasarkan pada pengaruh langsung (*path coefficient*) dibawah ini

Tabel 13. Uji Hipotesis (*Boostrapping*)

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

Sumber : Data Keluaran *Smart-PLS3* (2024)

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.

Pengaruh *Innovative Behavior* 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. Perilaku inovatif sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, terutama di era digital sekarang ini.

Innovative behavior dalam penelitian ini dibangun melalui empat indikator yaitu *opportunity exploration*, *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. Dengan menerapkan perilaku inovatif, karyawan secara aktif mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru serta beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren pasar, cenderung menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian [32] bahwa *innovative behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan perilaku inovatif, karyawan berani mencoba hal-hal baru dan menciptakan ide-ide baru untuk setiap perusahaan. Hal ini sangat penting, karena dapat membantu perusahaan agar tetap bekerja. Penelitian ini juga dapat meningkatkan para inovasi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Maka dari itu, perusahaan harus tetap mendukung karyawannya untuk menciptakan ide-ide kreatif dan juga didukung dalam penelitian [11] yang menyatakan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maka akan meningkatnya kinerja karyawan

C. Pembahasan

Pengaruh *Employee Engagement* 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. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya hubungan baik antara pimpinan maupun rekan kerja, serta hubungan karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga terjalin menjadi hubungan yang harmonis. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produksinya.

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, sehingga karyawan lebih termotivasi dan produktif dalam melaksanakan tugas.

Hal ini sejalan dengan [9] bahwa *employee engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan. Dengan adanya keterikatan karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja dan mengurangi kecenderungan untuk berpaling dari pekerjaannya. Hal ini juga didukung [19] bahwa *employee engagement* dapat membuat karyawan merasa peduli dengan pekerjaan dan tanggungjawab atas pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi akan mempunyai keterikatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaannya dengan begitu akan mampu memberikan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang baik.

Pengaruh *Entrepreneur Self Efficacy* 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. Pengalaman ini meyakinkan karyawan bahwa setiap tantangan baru adalah kesempatan untuk tumbuh serta meyakinkan seorang diri pada setiap karyawan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghadapinya dengan lebih baik.

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.

Hal ini sejalan dengan penelitian [33] bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki rasa kepercayaan diri tinggi, maka karyawan tersebut akan mengeluarkan usaha yang cukup besar agar mereka dapat meraih kinerja yang tinggi. Hal ini juga didukung oleh penelitian [34] berpendapat semakin tinggi semakin tinggi *self efficacy* seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini terjadi karena individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung memiliki motivasi lebih kuat, dan lebih tahan terhadap kegagalan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas mengenai analisis Innovative Behavior, Employee Engagement, Entrepreneur Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan UMKM UD Sumber Rejeki, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Innovative Behavior memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM UD Sumber Rejeki. Dengan hasil ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan UMKM UD Sumber Rejeki akan meningkat jika adanya perilaku inovatif,

yang mencakup pemikiran kreatif untuk mencapai hasil yang lebih baik di tempat kerja. Employee Engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil ini, kinerja karyawan UMKM UD Sumber Rejeki akan meningkat apabila karyawan terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan akan cenderung memiliki hasil kerja yang lebih baik serta berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Entrepreneur Self Efficacy memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil ini, keberhasilan kinerja karyawan UMKM UD Sumber Rejeki dibuktikan dengan keyakinan diri yang kuat dapat mendorong individu untuk menghadapi tantangan proaktif, mengambil risiko terukur, serta mencapai hasil kerja yang optimal.

Sehingga berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, peneliti dapat memberikan saran bagi pemilik UD Sumber Rejeki dapat mendorong perilaku inovatif di kalangan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide-ide baru. Hal ini bisa dilakukan dengan memberi ruang bagi karyawan untuk berinovasi dalam desain tas, proses produksi, atau strategi pemasaran dan pemilik dapat memperkuat komunikasi hubungan antara manajemen dan karyawan. Salah satunya dengan menciptakan program pelatihan yang berkala, memberikan masukan yang membangun, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan produksi dan strategi bisnis. Pemilik dapat meningkatkan rasa percaya diri sebagai pengusaha dengan mengikuti program pelatihan atau workshop yang berfokus pada peningkatan keterampilan manajerial dan kewirausahaan. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya dan kedepannya bisa menggunakan variabel yang lebih baik atau lebih tidak umum, baik variabel dependen maupun independen. Hal ini bertujuan agar lebih mengeksplor hasil dari penelitian selanjutnya dan lebih menambah banyak ilmu

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia -Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Saya menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada keluarga saya atas kasih sayang, doa, dan dukungan tiada henti yang menjadi sumber kekuatan selama proses penulisan artikel ini. Saya mengucapkan terima kasih kepada para dosen pembimbing dan dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial yang dengan sabar memberikan arahan, bimbingan dan komentar yang sangat berharga dalam menyempurnakan karya ini. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada rekan-rekan seperjuangan yang telah memberikan dukungan moril, kerjasama dan semangat yang sangat berharga sepanjang perjalanan studi ini. Kepada para responden dan relawan penelitian yang telah merelakan waktunya untuk berkontribusi, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Tak lupa saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang baik langsung maupun tidak langsung telah membantu sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Penulis menggunakan kesempatan ini untuk menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dan mendorong dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Dengan adanya keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis dalam menyelesaikan karya tulis ilmiah ini maka penulis mengharapkan saran dan kritik untuk menyempurnakan penulisan karya tulis ilmiah ini. Penulis sangat berterimakasih dan berharap penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

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. Akhmal 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.
- [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 , EMPLOYEE ENGAGEMENT , AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . SCANDINAVIAN TOBACCO GROUP INDONESIA [KOMPENSASI , EMPLOYEE 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. Widyani, 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 Bag Industry 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>
- [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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.