

PENGARUH KREATIVITAS, KESEJAHTERAAN, SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PADA UMKM DI KAMPUNG BEBEK KEBONSARI

Oleh:

Dinda Zulvita

Dosen Pembimbing : Dewi Andriani, SE., MM

Dosen Penguji 1 : Vera Firdaus, S.Psi. MM. Dr

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2025



Pendahuluan

Organisasi bisnis mampu bertahan dan tetap survive di tengah persaingan yang sangat ketat saat ini dan di masa depan, salah satunya sangat ditentukan oleh SDM, yang menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan faktor-faktor lainnya.

Dengan sinergi antara UMKM dan desa wisata, produk lokal yang unik dan inovatif dari UMKM dapat dipromosikan melalui pariwisata desa. Salah satu contoh penerapan konsep desa wisata yang sukses adalah Desa Kebonsari merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo, yang terkenal dengan julukan sebagai Kampung Bebek. Desa Kebonsari juga dikenal karena produk olahan bebeknya yang khas, seperti telur asin yang menarik minat wisatawan dan meningkatkan perekonomian desa.

Pendahuluan

Fenomena penelitian :

1

Persaingan ketat dengan
UMKM dari daerah lain

2

Dampak pandemi COVID-19
yang mengganggu rantai
pasokan

3

Imigrasi tenaga kerja muda ke
kota-kota besar

Research Gap

Kreativitas

Penelitian Komang (2024) menyatakan bahwa kreativitas memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kehidupan kerja karyawan. Akan tetapi berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amanda (2020) yang menyatakan bahwa kreativitas secara parsial atau tunggal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesejahteraan

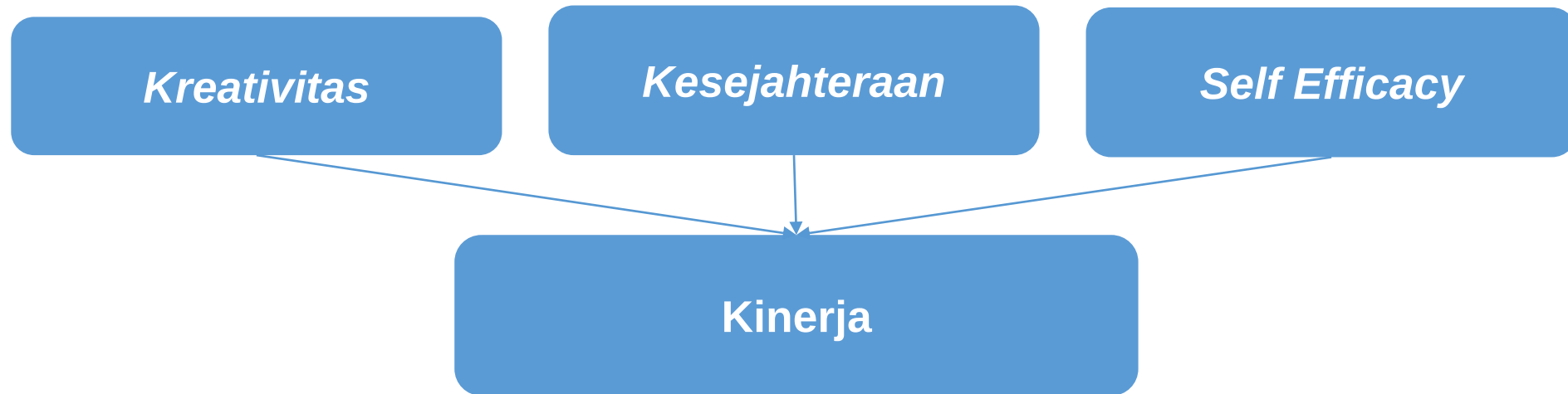
Penelitian Syutrika (2020) kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian sebelumnya Denny (2021) menemukan bahwa kesejahteraan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Research Gap

Self Efficacy

Penelitian Reijeng (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri juga ditemukan memainkan peran sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen normatif dan kinerja pegawai. Namun Milenni (2023) menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian



Untuk mengetahui pengaruh peningkatan kinerja melalui penerapan kreativitas, kesejahteraan dan self efficacy.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1

Apakah *kreativitas* berpengaruh terhadap kinerja?

2

Apakah *kesejahteraan* berpengaruh terhadap terhadap kinerja?

3

Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap terhadap kinerja?

Kreativitas (X1)

Setiap orang dilahirkan dengan potensi kreatif. Kreativitas ini bisa dikenali dan dikembangkan melalui pendidikan yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat kreativitas yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik di berbagai bidang, baik akademis maupun profesional.

Keterjangkauan kreativitas dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator menurut Agustin :

- 1 *Mengeksplorasi ide*
- 2 *Fleksibel konseptual*
- 3 *Orisinilitas*
- 4 *Kompleksitas*

Kesejahteraan (X2)

Kesejahteraan adalah program yang diberikan perusahaan untuk mendukung pegawai dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif. Kesejahteraan efektif memelihara kepuasan, kenyamanan, dan kebahagiaan karyawan dalam bekerja.

Menurut Siska, indikator kesejahteraan adalah sebagai berikut :

- 1 *Gaji*
- 2 *Bonus*
- 3 *THR*
- 4 *Cuti*

Self Efficacy (X3)

Efikasi diri merupakan sebuah pandangan seorang individu akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengelola segala hambatan menjadi sebuah motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri, sehingga mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik.

Indikator *guidance shopping affordance* menurut Dong & Wang meliputi :

- 1 Past experience
- 2 Vicarious experience
- 3 Verbal Persuasion
- 4 Emotional Cues

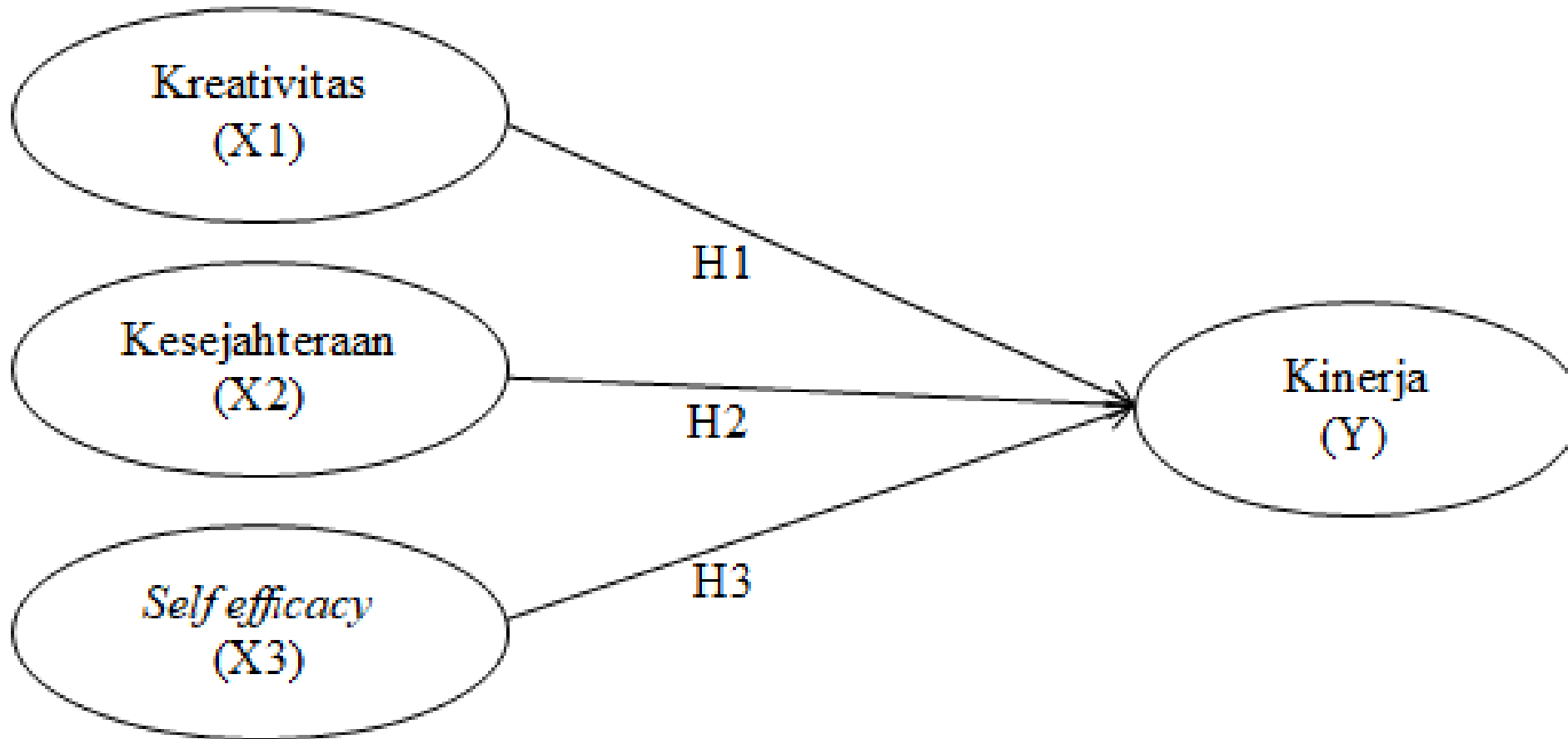
Kinerja (Y)

Kinerja adalah semua pencapaian karyawan dalam memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai hasil yang optimal, dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas. Hal ini bertujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan, yang dapat mendorong kemajuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan hukum dan aturan yang berlaku.

Untuk menilai keputusan pembelian, indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Peluang
- 2 Standar
- 3 Umpan balik
- 4 Alat dan sarana

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1

Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja

H2

Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja

H3

Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja

Metode Penelitian

Metode

kuantitatif

Populasi & Sampel

Seluruh karyawan
UMKM Kampung
Bebek Kebonsari
yang berjumlah
107 orang

Teknik Pengambilan Sampel

*Probability
sampling* dengan
metode total
sampling

Pengumpulana n Data

Data Primer dan
Data Sekunder

Teknik Analisis Data

Menggunakan software Partial Least Square (PLS) dengan metode analisis PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling)

Outer Model

- 1 Uji validitas
- 2 Uji reliabilitas

Inner Model

- 1 R-Square (R^2)
- 2 Q-Square (Q^2)
- 3 F-Square (F^2)
- 4 T-Statistik

Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 107 responden, diperoleh data responden sebanyak 16% berusia 28-33 tahun, 19% berusia 34-39 tahun, 21% berusia 40-45 tahun, 21% berusia 46-51 tahun, dan 23% berusia >52 tahun. Selain itu, diketahui bahwa 40% berasal dari divisi peternakan, 38% dari divisi pengasin, dan 22% dari divisi penjual.

Hasil Penelitian

2. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

1). Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Indikator	Kesejahteraan (X2)	Kinerja (Y)	Kreativitas (X1)	Self efficacy (X3)
X1.1			0.898	
X1.2			0.759	
X1.3			0.873	
X1.4			0.887	
X1.5			0.849	
X2.1	0.726			
X2.2	0.787			
X2.3	0.661			
X2.4	0.883			
X3.1				0.832
X3.2				0.820
X3.3				0.887
X3.4				0.596
Y.1		0.760		
Y.2		0.732		
Y.3		0.717		
Y.4		0.819		

tabel 1. Nilai loading factor

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kesejahteraan	0.590
Kinerja	0.574
Kreativitas	0.730
Self efficacy	0.627

tabel 2. Nilai AVE

Hasil Penelitian

2. Uji Model Struktural (Inner Model)

2). Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Indikator	Kesejahteraan (X2)	Kinerja (Y)	Kreativitas (X1)	Self efficacy (X3)
X1.1	0.610	0.737	0.898	0.757
X1.2	0.606	0.604	0.759	0.590
X1.3	0.598	0.679	0.873	0.753
X1.4	0.677	0.718	0.887	0.749
X1.5	0.607	0.689	0.849	0.619
X2.1	0.726	0.450	0.384	0.412
X2.2	0.787	0.588	0.642	0.524
X2.3	0.661	0.391	0.427	0.329
X2.4	0.883	0.744	0.696	0.659
X3.1	0.571	0.647	0.668	0.832
X3.2	0.518	0.611	0.666	0.820
X3.3	0.567	0.694	0.729	0.887
X3.4	0.393	0.427	0.492	0.596
Y.1	0.575	0.760	0.549	0.508
Y.2	0.502	0.732	0.596	0.541
Y.3	0.492	0.717	0.501	0.434
Y.4	0.643	0.819	0.750	0.766

tabel 3. Nilai cross-loading

3). Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kesejahteraan	0.769	0.851
Kinerja	0.755	0.843
Kreativitas	0.907	0.931
Self efficacy	0.795	0.868

tabel 4. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Hasil Penelitian

2. Uji Model Struktural (Inner Model)

1. Uji R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0.719	0.711

2. Uji Q-Square

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja (Y)	428.000	272.551	0.363

3. Uji F-Square

Variabel	Kinerja (Y)
Kreativitas (X1)	0.140
Kesejahteraan (X2)	0.137
Self efficacy (X3)	0.082

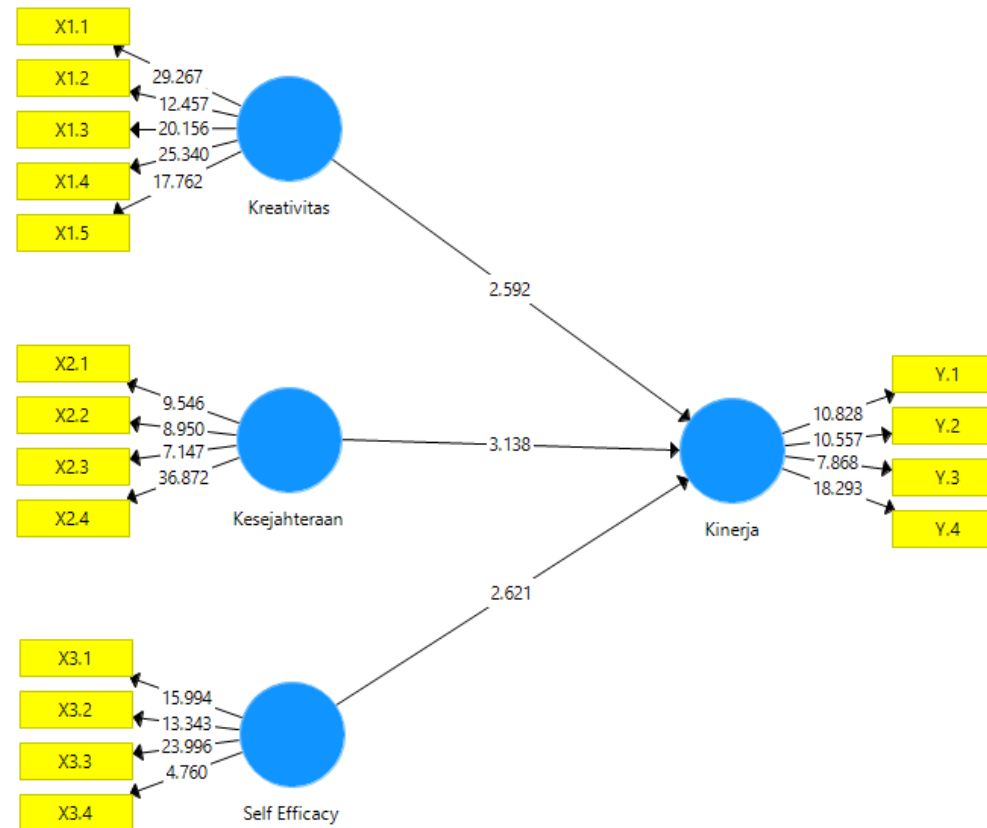
4. Path Coefficient

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil	Hipotesis
Kesejahteraan (X2) -> Kinerja (Y)	0.288	3.029	0.003	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Kreativitas (X1) -> Kinerja (Y)	0.379	2.588	0.010	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima
Self efficacy (X3) -> Kinerja (Y)	0.265	2.655	0.008	Berpengaruh positif dan signifikan	Diterima

Hasil Penelitian

2. Uji Model Struktural (Inner Model)

5. Hasil uji bootstrapping



PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama:

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari analisis tersebut artinya dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi kreativitas akan meningkatkan kinerja pada UMKM di Kampung Bebek Kebonsari. Hal ini menunjukkan bahwa inovasi dan pemikiran kreatif dalam menjalankan usaha dapat menjadi faktor penting dalam mendorong produktivitas dan efektivitas kerja.

Hipotesis Kedua:

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti, ketika individu merasa sejahtera dan aman, mereka akan lebih semangat dan bekerja dengan baik.

Hipotesis Ketiga:

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa self efficacy (rasa percaya diri) berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi rasa percaya diri seseorang, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Self efficacy, atau efikasi diri, adalah keyakinan seseorang bahwa dia bisa menyelesaikan suatu tugas dengan baik.

KESIMPULAN

Kreativitas

Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa kreativitas dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kualitas hasil kerja. Selain itu, kreativitas juga berperan penting dalam mendorong inovasi dan solusi yang efektif dalam pekerjaan, yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja individu.

Kesejahteraan

Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa kesejahteraan yang baik berkontribusi pada peningkatan semangat dan produktivitas kerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Hal ini karena individu yang merasa sejahtera cenderung lebih fokus, termotivasi, dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Self efficacy

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa self efficacy yang tinggi mendorong individu untuk lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, yang juga berimbas pada peningkatan kinerja UMKM. Hal ini karena keyakinan diri dalam kemampuan pribadi membuat individu lebih cenderung berusaha maksimal dan mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Referensi

- [1] n. K. Devi, b. Tewal, and y. Uhing, “pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan integritas terhadap kinerja karyawan di pt. Pegadaian (persero) kantor wilayah v manado,” j. Emba j. Ris. Ekon. Manajemen, bisnis dan akunt., vol. 10, no. 2, p. 632, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i2.40022.
- [2] k. Apriyani and m. Siagian, “seiko : journal of management & business pengaruh kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt indo kreasi grafika,” seiko j. Manag. Bus., vol. 6, no. 1, pp. 931–942, 2023, doi: 10.37531/sejaman.v6i1.3813.
- [3] c. A. M. Journal et al., “pengaruh kreativitas, motivasi, disiplin, dan pelatihan serta loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mahakam berlian samjaya,” vol. 6, no. 1, pp. 33–43, 2022.
- [4] sri harini, endang silaningsih, and marwah eka, “pengaruh orientasi pasar, kreativitas dan inovasi produk terhadap kinerja pemasaran umkm,” j. Inspirasi bisnis dan manaj., vol. 6, no. 1, pp. 2579–9312, 2022, [online]. Available: <https://republika.co.id>
- [5] 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.
- [6] d. Pratiwi, a. Fauzi, b. Febrianti, d. Noviyanti, e. Permatasari, and n. Rahmah, “pengaruh pelatihan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (literature review manajemen kinerja),” j. Ekon. Manaj. Sist. Inf., vol. 4, no. 3, pp. 561–570, 2023, [online]. Available: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [7] d. P.s.p, “kinerj & motivasi karyawan membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia,” bpfe, vol. 7, no. 1, pp. 38–51, 2015.
- [8] n. K. Luh kadek, a.a.i.ngurah dyah , ni luh gede, “pengaruh rekrutmen, komunikasi interpersonal, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan panama bali store,” juima j. ..., vol. 11, no. 2, pp. 86–103, 2020.
- [9] k. Karyawan, p. T. Prima, and v. Globalindo, “pengaruh stress kerja, motivasi kerja, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pt. Prima visi globalindo surabaya,” neraca manajemen, ekon., vol. 8, p. 11, 2024.
- [10] a. D. Pratama and a. Giovanni, “pengaruh kompetensi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan apotek di kota magelang,” inspirasi ekon. J. Ekon. Manaj., vol. 3, no. 4, pp. 21–27, 2021, doi: 10.32938/ie.v3i4.2072.
- [11] j. E. Syariah, “pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai uptd pemeliharaan jalan majenang,” 2020.
- [12] t. Ambarwati and f. Fitriyani, “efikasi diri terhadap kinerja usaha dengan komitmen berwirausaha sebagai variabel mediasi pada umkm,” j. Ilmu manaj., vol. 9, no. 4, pp. 1430–1439, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n4.p1430-1439.
- [13] i. K. Indrajita, a. . N. G. Sadiarta, and i. G. A. Mahayasa, “pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Tohpati grafika utama denpasar,” widya amrita, vol. 1, no. 1, pp. 1–13, 2021, doi: 10.32795/widyaamrita.v1i1.1142.
- [14] a. C. Lakoy, “pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada hotel aryaduta manado,” j. Komun., vol. 3, no. 3, pp. 981–991, 2020.

Referensi

- [15] asiva noor rachmayani, “pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di inspektorat daerah kabupaten bolaang mongondow,” no. 1, p. 6, 2015.
- [16] p. G. D. Herlambang, n. K. Sukanti, i. K. S. Mandiyasa, and b. A. Wijaya, “pengaruh tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kampung ubud hotel,” j. Manaj. Dan bisnis equilib., vol. 7, no. 2, pp. 216–231, 2021, doi: 10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725.
- [17] u. Nani and b. Nusantara, “peran efikasi diri dalam memediasi pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja : sebuah studi pada karyawan swasta kota sorong,” vol. 9, no. 1, pp. 256–264, 2024.
- [18] m. Median, “pengaruh efikasi diri, pelatihan karyawan, komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan the 1o1 hotel jakarta sedayu darmawangsa,” j. Ilmu adm. Bisnis 12(1) 418-426, vol. 12, no. 1, pp. 418–426, 2023.
- [19] m. A. Sulistyowati et al., “improving the performance of outsourced employees,” vol. 7, pp. 5724–5739, 2024.
- [20] r. D. Sihalo and h. Siregar, “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Super setia sagita medan,” j. Ilm. Socio secretum, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2020.
- [21] r. Hidayat, “pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja,” widya cipta j. Sekr. Dan manaj., vol. 5, no. 1, pp. 16–23, 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
- [22] j. Wau, “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan,” j. Ilm. Mhs. Nias selatan, vol. 4, 2021, [online]. Available: <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- [23] j. Ekonomi and m. Akuntansi, “pengaruh kreativitas dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja di pt. Xyz,” vol. 1192, pp. 304–317, 2024.
- [24] p. Leverage et al., “pengaruh kemampuan komunikasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada pt. Khong guan banda aceh,” vol. 2, no. 1, 2023.
- [25] y. D. Sagita and a. Setiorini, “pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kepuasan kerja karyawan mnc animasi,” j. Ekon. Dan ind., vol. 23, no. 2, pp. 417–425, 2022, doi: 10.35137/jei.v23i2.729.
- [26] s. Agustin and f. C. Utomo, “peran modal manusia terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh kreativitas universitas krisnadwipayana,” j. Manaj. Bisnis krisnadwipayana, vol. 9, no. 1, 2021, doi: 10.35137/jmbk.v9i1.526.
- [27] j. Anderson and n. Hidayah, “pengaruh kreativitas produk, inovasi produk, dan kualitas produk terhadap kinerja ukm,” j. Manajerial dan kewirausahaan, vol. 5, no. 1, pp. 185–194, 2023, doi: 10.24912/jmk.v5i1.22566.
- [28] j. Syahmirza and t. Prawitowati, “peran kreativitas dan keterikatan karyawan sebagai pemediasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial,” inobis j. Inov. Bisnis dan manaj. Indones., vol. 5, no. 4, pp. 536–552, 2022, doi: 10.31842/jurnalinobis.v5i4.249.
- [29] i. M. R. M. Arsha, n. Resa adhika, p. Pradiva putra salain, n. Made dwi puspitawati, and p. Agus eka risman, “pengaruh kreativitas terhadap hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada koperasi di kecamatan Denpasar utara,” widya manaj., vol. 4, no. 2, pp. 101–110, 2022, doi: 10.32795/widyamanajemen.v4i2.2215.

Referensi

- [30] k. Natalia et al., “jurnal riset mahasiswa ekonomi (ritmik),” j. Ris. Mhs. Ekon., vol. 6, no. 2, pp. 143–151, 2024, [online]. Available: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik>
- [31] a. R. Pratiwi and f. Firgiyani, “pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap semangat kerja dan implikasinya terhadap kinerja,” perwira j. Econ. Bus., vol. 1, no. 1, pp. 61–71, 2021, doi: 10.54199/pjeb.v1i1.14.
- [32] v. Sylvia and s. Sitio, “pengaruh program kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan outsourcing pada pt arina multikarya,” j. Ilm. M-progress, vol. 10, no. 1, pp. 35–44, 2020, doi: 10.35968/m-pu.v10i1.366.
- [33] i. E. S. Sebayang and t. Nurhaida, “pengaruh kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada pt. Berdikari karunia abadi,” j. Manaj. Dan bisnis, vol. 22, no. September, pp. 442–452, 2022, doi: 10.54367/jmb.v22i2.2147.
- [34] s. P. Utami, k. Adji kusuma, h. Maya, k. Sari, and u. M. Sidoarjo, “pengaruh employee engagement, kepemimpinan dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan,” manag. Stud. Entrep. J., vol. 5, no. 2, pp. 4803–4818, 2024, [online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- [35] erwin, “pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pt citra mahkota di kecamatan ella hilir kabupaten melawi,” hunatech, vol. 1, no. 1, pp. 37–50, 2022, doi: 10.59967/hunatech.v1i1.16.
- [36] “392-1576-1-pb.pdf.”
- [37] c. Kusumawati, “analisis pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada rsud dr . Moewardi di surakarta),” j. Ekon. Ilm., p. 1=15, 2013.
- [38] n. Laura and d. W. Meidina, “pengaruh budaya inovasi dan efikasi diri terhadap teknostres dan kinerja karyawan it dimediasi kesejahteraan di tempat kerja,” j. Ilm. Mea (manajemen, ekon. Dan akuntansi), vol. 6, no. 1, pp. 635–660, 2022, [online]. Available: <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1907>
- [39] u. P. Lestari, e. A. Sinambela, r. Mardikaningsih, and d. Darmawan, “pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan,” j. Ekon. Ekon. Syariah, vol. 3, no. 2, pp. 529–536, 2020.
- [40] a. Budiyanto, s. Esteem, s. Efficacy, k. Kerja, and n. Nusantara, “pengaruh self esteem, self efficacy, kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada pt neotekno nusantara,” vol. 24, no. 3, pp. 297–315, 2021.
- [41] d. A. Cita lw, “pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan,” j. Ris. Bisnis dan investasi, vol. 2, no. 2, p. 94, 2016, doi: 10.35697/jrbi.v2i2.76.
- [42] r. Jannah, t. I. Husen, and s. A. K. Rafiie, “pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di pt. Dunia barusa toyota meulaboh aceh barat,” j. Pelita nusant., vol. 1, no. 3, pp. 393–409, 2023, doi: 10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288.

Referensi

- [43] a. P. Mangkunegara and a. Prabu, “evaluasi kinerja sdm, bandung, pt refika aditama,” *abdul latief*, vol. 2, pp. 772–781, 1993.
- [44] f. M. Syarif, g. Andri, and l. Zulbahri, “pengaruh kompetensi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten solok,” *j. Menara ekon. Penelit. Dan kaji. Ilm. Bid. Ekon.*, vol. 9, no. 2, pp. 35–45, 2023, doi: 10.31869/me.v9i2.4845.
- [45] 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.
- [46] k. Jasmine, “analisis pengembangan sumber daya manusia, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pt. Mavens mitra perkasa malang,” *penambahan natrium benzoat dan kalium sorbat dan kecepatan pengadukan sebagai upaya penghambatan reaksi inversi pada nira tebu*, pp. 73–92, 2020.
- [47] r. A. Yahya and g. Sukarno, “analisis inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan industri sandal dan sepatu di desa wedoro di era pandemi covid-19,” *j. Ilm. Ilmu pendidik. Dan sos.*, vol. 10, no. 2, pp. 178–193, 2021.
- [48] n. Ferizar and y. Erianti, “pengaruhkesejahteraankepuasan kerjaterhadapkinerjakaryawan,” pp. 208–220, 2024.
- [49] t. Agustin kusumaningrum, “motivasi kerja dan efikasi diri terhadap kinerja guru penggerak melalui resiliensi di kabupaten kutai timur,” *edukasia j. Pendidik. Dan pembelajaran*, vol. 5, pp. 1555–1566, 2024, [online]. Available: <https://jurnaledukasia.org>
- [50] p. Keterampilan et al., “the influence of skills, experience, and work supervision on the work productivity of msme hijab sidoarjo employees,” *manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 3600–3615, 2024, [online]. Available: <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- [51] w. Iko putri yanti, “pengaruh inklusi keuangan dan literasi keuangan terhadap kinerja umkm di kecamatan moyo utara,” *j. Manaj. Dan bisnis*, vol. 2, no. 1, 2019, doi: 10.37673/jmb.v2i1.305.
- [52] a. Efendi, c. Fatimah, d. Parinata, and m. Ulfa, “pemahaman gen z terhadap sejarah matematika,” *j. Pendidik. Mat. Univ. Lampung*, vol. 9, no. 2, pp. 116–126, 2021, doi: 10.23960/mtk/v9i2.pp116-126.
- [53] f. Giovanni and n. Komariah, “hubungan antara literasi digital dengan prestasi belajar siswa sma negeri 6 kota bogor,” *libr. J. Perpust.*, vol. 7, no. 1, p. 147, 2020, doi: 10.21043/libraria.v7i1.5827.
- [54] d. Daspar, “pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,” *ekomabis j. Ekon. Manaj. Bisnis*, vol. 1, no. 02, pp. 159–166, 2020, doi: 10.37366/ekomabis.v1i02.31.
- [55] “pengaruh keterampilan , pengalaman dan kemampuan sdm terhadap kinerja pegawai ukm (studi kasus ayam geprek bu endang di gresik) the influence of hr skills , experience and ability on employee performance sme (a case study of mrs . Endang ’ s geprek chi,” 2023.

Referensi

- [56] fatikhah a. N and andriani d, “the influence of talent management, knowledge management, and work performance on employee career development [pengaruh manajemen talenta, manajemen pengetahuan, dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir pegawai],” pp. 1–13, 2023.
- [57] I. Z. Hidayati and v. Firdaus, “the influence of motivation , discipline and work environment on the performance of surabaya plantation employees pengaruh motivasi , disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perkebunan surabaya,” pp. 1–10, 2018.
- [58] n. Sukriani, “pengaruh inovasi dan kreatifitas terhadap kinerja usaha pelaku umkm kuliner di kota pekanbaru,” j. Bisnis kompetitif, vol. 1, no. 2, pp. 64–71, 2022, doi: 10.35446/bisniskompetif.v1i2.998.
- [59] a. R. Saputra, “pengaruh kreativitas terhadap kinerja usaha dengan inovasi sebagai variabel mediasi (studi empiris pada umkm kuliner di kota magelang),” p. 26, 2022, [online]. Available: <http://eprintslib.ummgl.ac.id/id/eprint/3810>
- [60] a. I. Majid, n. Laely, and i. G. G. H. Marwanto, “analisis pengaruh budaya organisasi , gaji dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada jasa pengiriman di jne kota kediri,” vol. 05, no. 01, pp. 75–83, 2024.
- [61] a. A. Shelemo, “pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kreativitas karyawan pada karyawan di surabaya,” nucl. Phys., vol. 13, no. 1, pp. 104–116, 2023.
- [62] c. M. Lengkong, w. A. Areros, and s. Sambul, “stres kerja dan self-efficacy terhadap kinerja karyawan pada pt. Manado karya anugrah,” productivity, vol. 1, no. 3, pp. 208–214, 2020.

