

The Effect of Creativity, Welfare, Self Efficacy on Performance in MSMEs in Kampung Bebek Kebonsari

[Pengaruh Kreativitas, Kesejahteraan, Self Efficacy terhadap Kinerja pada UMKM di Kampung Bebek Kebonsari]

Dinda Zulvita¹⁾, Dewi Andriani^{*2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Abstract. *This study aims to analyze the influence of creativity, well-being, and self-efficacy on the performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Kampung Bebek, Kebonsari Village. This study uses a quantitative method involving 107 respondents with data collection using a questionnaire that calculates the attitudes and views of respondents using a Likert scale. Data analysis was carried out using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through SmartPLS 3.2.8 software to test the hypothesis. The results showed that creativity, well-being, and self-efficacy have a positive and significant influence on MSME performance. Creativity not only increases efficiency but also encourages innovation and quality of work results. In addition, well-being and self-efficacy also contribute to increased performance, indicating the importance of psychological factors in the work context.*

Keywords - *Creativity, Welfare, Self efficacy, Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kreativitas, kesejahteraan, dan self efficacy terhadap kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kampung Bebek, desa Kebonsari. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 107 responden dengan pengumpulan data dilakukan menggunakan 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 kreativitas, kesejahteraan, dan self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM. Kreativitas tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga mendorong inovasi dan kualitas hasil kerja. Selain itu, kesejahteraan dan self-efficacy juga berkontribusi pada peningkatan kinerja, menunjukkan pentingnya faktor psikologis dalam konteks kerja.*

Kata Kunci - *Kreativitas, Kesejahteraan, Self efficacy, Kinerja*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada orang-orang yang bekerja di sana. Orang-orang inilah yang akan mengatur dan menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk membantu mencapai tujuan tersebut [1]. Orang-orang yang bekerja di pabrik disebut Sumber Daya Manusia (SDM). Mereka adalah semua pekerja atau karyawan yang menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab atas tugas-tugas, dan membantu kemajuan perusahaan. SDM sangat penting bagi perusahaan karena mereka mendukung semua kegiatan di sana. Sumber daya ini sering digunakan untuk meningkatkan kinerja, pendapatan, dan keuntungan perusahaan [2].

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 perusahaan, yang menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan faktor-faktor lainnya. SDM yang kompeten dan terampil memainkan peran penting dalam menjalankan strategi perusahaan dengan efektif. Setiap kegiatan operasional perusahaan juga tidak lepas dari peran teknologi, yang semakin hari semakin krusial untuk menunjang efisiensi dan inovasi [3]. Namun, teknologi tersebut tidak dapat berfungsi secara optimal tanpa adanya orang yang ahli di bidangnya untuk mengoperasikan dan memaksimalkan penggunaannya. SDM yang terlatih dalam teknologi tidak hanya memastikan alat dan sistem bekerja dengan baik, tetapi juga memberikan kontribusi dalam menciptakan inovasi yang membuat perusahaan lebih kompetitif.

Desa Wisata adalah sebuah tempat di desa yang dikembangkan untuk pariwisata, sehingga membantu masyarakat sekitar dan menjaga lingkungan desa. Desa wisata menawarkan pengalaman wisata yang penuh dengan budaya dan tradisi khas desa tersebut [4]. Dengan sinergi antara UMKM dan desa wisata, produk lokal yang unik

dan inovatif dari UMKM dapat dipromosikan melalui pariwisata desa. Kolaborasi ini tidak hanya meningkatkan perekonomian lokal, tetapi juga membantu melestarikan budaya dan tradisi setempat.

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 Wisata yang terletak di Kampung Bebek ini mengembangkan wilayah desa dengan memanfaatkan unsur-unsur yang terdapat dalam masyarakat desa dan yang memiliki produk wisata. Desa Kebonsari juga dikenal karena produk olahan bebeknya yang khas, seperti telur asin yang menarik minat wisatawan dan meningkatkan perekonomian desa. UMKM Kecamatan Candi tergabung dalam bidang UMKM makanan, dengan jumlah presentasi UMKM yang cukup besar. Kampung Bebek memiliki peran yang sangat penting dalam memperkuat sektor ekonomi, sehingga kesejahteraan masyarakat di Desa Kebonsari dapat terjamin. Hal ini menciptakan peluang usaha bagi UMKM setempat dan memperkuat perekonomian desa secara keseluruhan.

Menurut narasumber Kampung bebek berdiri pada tahun 1992 tepatnya pada tanggal 2 Mei, yang pada saat itu kinerja awal dibentuk dengan 8 anggota. Ini menandai awal dari upaya kolektif di desa untuk memanfaatkan potensi yang ada sebagai sumber penghidupan. Pada website resmi Kampung Bebek ditahun 1995-1997 UMKM ini mengalami peningkatan signifikan. Saat itu, sekitar 90% populasi desa terlibat dalam usaha ini, dengan sekitar 70% dari satu RW ikut terjun di bidang ini. Desa Kebonsari dikenal sebagai Kampung Bebek dan menjadi salah satu pusat peternakan bebek yang penting di wilayah tersebut. Namun, seiring berjalannya waktu, kinerja UMKM Kampung Bebek mengalami penurunan yang signifikan hingga tahun 2024. Beberapa faktor penyebab penurunan ini antara lain adalah persaingan ketat dengan UMKM dari daerah lain, dampak pandemi COVID-19 yang mengganggu rantai pasokan dan pemasaran, serta imigrasi tenaga kerja muda ke kota-kota besar untuk mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan. Fenomena ini mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang ada, sehingga kinerja UMKM Kampung Bebek terus menurun.

Kinerja merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan kinerja yang baik maka perusahaan dapat mencapai tujuan, visi dan misinya [5]. Menurut pada penelitiannya menjelaskan bahwa kinerja karyawan punya peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan [6]. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, sehingga perusahaan dapat bersaing secara efektif di pasar. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan loyalitas mereka.

Dalam mengembangkan suatu organisasi, kreativitas merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kreativitas berarti banyak hal bagi individu dan masyarakat [7]. Kreativitas adalah proses berpikir yang menghasilkan ide, cara, atau produk baru yang efektif. Kreativitas bersifat imajinatif, menarik, fleksibel, dan bermanfaat untuk memecahkan berbagai masalah [8]. Berdasarkan konteks tersebut [9] menyatakan bahwa karyawan dapat merasa lebih termotivasi dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan jika mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru.

Kesejahteraan adalah faktor lain yang bisa mempengaruhi kerja seseorang. Perusahaan melakukan banyak cara untuk menjaga atau meningkatkan kinerja pekerjanya. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan membuat program kesejahteraan untuk pekerja [10]. Program kesejahteraan pegawai akan bermanfaat jika bisa memberikan rasa aman dan bisa dinikmati oleh semua pegawai. Jika program ini bermanfaat dan membuat pegawai merasa aman, diharapkan pegawai akan lebih setia sehingga mereka akan bekerja lebih baik dan lebih produktif [11].

Salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugasnya. Seseorang perlu menilai kemampuan dirinya sendiri agar dapat membuat keputusan untuk melakukan sesuatu. Menurut [12] dalam mendukung peningkatan dan perkembangan UMKM, maka dibutuhkan efikasi diri yang memiliki peranan penting dalam kesuksesan suatu pekerjaan, yang dalam hal ini dikaitkan dengan kinerja usaha.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [13] menunjukkan bahwa kreativitas memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kehidupan kerja karyawan. Akan tetapi berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh [14] yang menyatakan bahwa kreativitas secara parsial atau tunggal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa penelitian tentang bagaimana kesejahteraan mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh [15] menyebutkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh [16] membuktikan bahwa kesejahteraan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut [17] efikasi diri juga ditemukan memainkan peran sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen normatif dan kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian [18] menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah : Apakah kreativitas, kesejahteraan, *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pada UMKM di kampung bebek kebonsari?

- Tujuan Penelitian** : Untuk mengetahui pengaruh peningkatan kinerja melalui penerapan kreativitas, kesejahteraan, *self efficacy*
- Kategori SDGs** : Sesuai dengan kategori SDGs ke-8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak [19].

II. LITERATURE REVIEW

Kinerja (Y)

Peneliti [20] menyatakan bahwa Kinerja adalah pencapaian karyawan untuk mencapai hasil optimal dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas. Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka [21]. Pada penelitian [22] menyebutkan kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi sesuai wewenang, tanggung jawab, dan tujuan yang legal serta etis. Menurut [7] terdapat indikator kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Peluang kinerja adalah kesempatan berkembang dari perubahan pasar, teknologi, atau kebutuhan pelanggan, seperti meningkatnya permintaan produk untuk meningkatkan produksi.
2. Standar adalah tolok ukur kinerja berupa target angka, kualitas, atau waktu untuk evaluasi dan perbaikan, seperti standar penjualan bulanan.
3. Umpan balik adalah informasi tentang kinerja yang membantu menilai kekuatan, kelemahan, dan kebutuhan perbaikan.
4. Alat dan sarana adalah sumber daya yang mendukung kinerja, seperti teknologi, perangkat lunak, dan pelatihan, yang meningkatkan efisiensi kerja.

Kreativitas (X1)

Menurut [23] kreativitas adalah kemampuan menemukan, mengembangkan, dan menerapkan ide baru yang memberikan nilai bagi individu dan peradaban, serta penting untuk keberhasilan bisnis dan keunggulan kompetitif [24]. Kreativitas adalah keahlian menciptakan kebaruan dan mengatasi masalah dengan cara cerdas [25]. Pada penelitian [26] menyebutkan 4 indikator kreativitas yaitu.

1. Kreativitas melibatkan kelincahan mental untuk mengeksplorasi ide, gagasan, konsep, dan hubungan tak biasa antarannya.
2. Fleksibel konseptual adalah kemampuan mengganti cara pandang atau pendekatan secara spontan.
3. Orisinalitas adalah kemampuan menghasilkan ide atau solusi yang tidak lazim dan mengejutkan.
4. Orang kreatif cenderung menyukai kompleksitas daripada kesederhanaan, serta tantangan daripada kenyamanan.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh pada kinerja karena kemampuan menciptakan ide baru, mengatasi masalah, serta beradaptasi dengan tantangan dan kompleksitas dapat meningkatkan efektivitas dan keberhasilan dalam mencapai tujuan [27] [28] [29]. Sebaliknya penelitian [30] menemukan bahwa kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat kreativitas yang tinggi tidak selalu mempengaruhi kinerja secara langsung.

Kesejahteraan (X2)

Kesejahteraan adalah program yang diberikan perusahaan untuk mendukung pegawai dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif [31]. Kesejahteraan efektif memelihara kepuasan, kenyamanan, dan kebahagiaan karyawan dalam bekerja [32]. Kesejahteraan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan untuk menciptakan ketenangan, semangat kerja, loyalitas, dan menurunkan tingkat perputaran karyawan [33]. Menurut [34] penelitian ada beberapa indikator yang dapat digunakan.

1. Gaji adalah kompensasi tetap yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dalam periode tertentu, biasanya bulanan.
2. Bonus adalah tambahan kompensasi sebagai penghargaan atas kinerja atau pencapaian karyawan.
3. THR adalah tunjangan yang diberikan perusahaan menjelang hari raya keagamaan.
4. Cuti adalah hak karyawan untuk istirahat tanpa kehilangan gaji, seperti cuti tahunan, sakit, atau melahirkan.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh pada kinerja karena kesejahteraan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan, kenyamanan, semangat kerja, dan loyalitas karyawan, serta mengurangi tingkat perputaran karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif [35] [31] [36]. Sebaliknya penelitian [37] bahwa kesejahteraan tidak berpengaruh pada kinerja karena meskipun meningkatkan kepuasan dan loyalitas, tidak selalu terkait langsung dengan peningkatan kinerja.

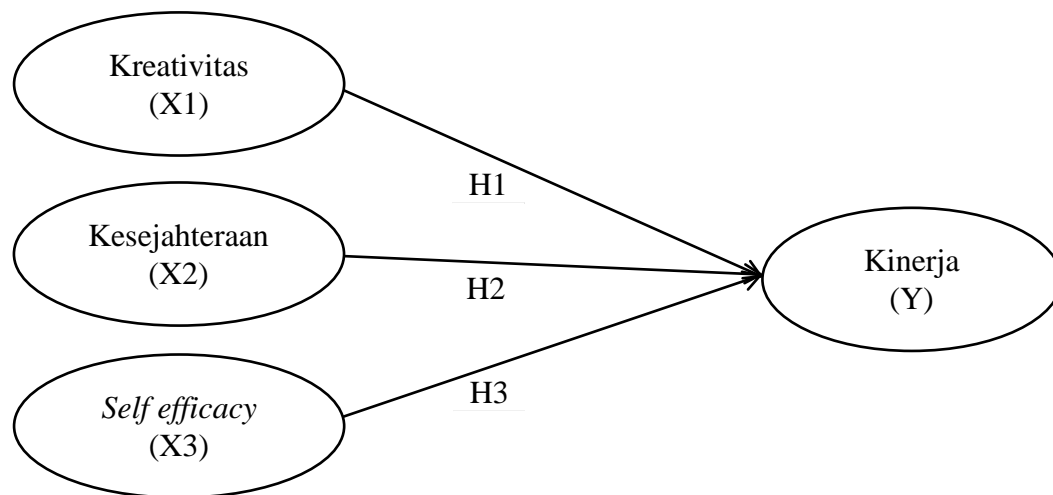
Self efficacy (X3)

Menurut [38] Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuannya mengatasi hambatan dan menyelesaikan pekerjaan. Efikasi diri adalah keyakinan karyawan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dengan baik [39]. *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya melaksanakan tugas dengan berhasil [40]. Menurut [41] ada empat indikator yang dapat mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

1. Pengalaman kesuksesan mengukur keberhasilan masa lalu untuk menilai kemampuan dan potensi di masa depan.
2. Pengalaman individu lain mengukur dampak pengalaman orang lain terhadap keyakinan dan kemampuan seseorang.
3. Persuasi verbal mengukur pengaruh dorongan positif dari orang lain terhadap keyakinan seseorang.
4. Keadaan fisiologis mengukur pengaruh kondisi fisik dan emosional terhadap keyakinan diri dan kemampuan seseorang.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi kinerja karena keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dapat membantu mengatasi hambatan dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik [42] [43] [44]. Sebaliknya penelitian [45] bahwa *self-efficacy* tidak selalu mempengaruhi kinerja karena meski seseorang percaya diri, faktor lain seperti lingkungan, dukungan sosial, dan keterampilan juga berperan penting. Keyakinan diri saja tidak cukup untuk menjamin kinerja yang baik.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 kerangka konseptual

Hipotesis

- H1 : Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja.
 H2 : Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja.
 H3 : *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja.

Hubungan antar variabel

Hubungan antara kreativitas terhadap kinerja

Kreativitas adalah usaha untuk mengolah pengetahuan dalam pikiran manusia, memungkinkan mereka berpikir lebih bebas dan menciptakan hal-hal baru. Menurut [46] Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan kreativitas karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kreativitas akan membantu Anda menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan, mungkin, dengan hasil yang baik. Hal ini sejalan dengan pernyataan [47] yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara kesejahteraan terhadap kinerja

Kesejahteraan karyawan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja mereka dalam sebuah organisasi. Karyawan yang merasa sejahtera, baik dari segi fisik, mental, maupun emosional, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kesejahteraan kerja membantu seseorang terhindar dari masalah di tempat kerja. Semakin baik kesejahteraan yang dimiliki, semakin baik juga kinerja yang diharapkan [48]. Hal tersebut sejalan pada penelitian yang dilakukan [15] bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang memiliki

tingkat kesejahteraan yang tinggi lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan mencapai target organisasi. Selain itu, kesejahteraan yang baik juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, mengurangi tingkat absensi, dan menurunkan tingkat turnover karyawan.

Hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja

Inti dari efikasi diri adalah membangun keyakinan seseorang bahwa mereka bisa berperilaku dan bertindak dengan baik. Efikasi diri sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membantu mereka percaya pada kemampuan mereka. Dengan percaya diri, mereka akan merasa lebih optimis, yang akan membuat kinerja mereka lebih baik. Penelitian [49] menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan [45] menyatakan bahwa keyakinan diri berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan adanya dukungan dari manajemen dan lingkungan kerja yang positif, karyawan akan lebih termotivasi untuk mengembangkan potensi diri mereka secara maksimal.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan wawancara. Metode kuantitatif merupakan suatu cara melakukan penelitian yang menggunakan data statistik, seperti angka dan regresi numerik, untuk menganalisis fenomena dan menjawab pertanyaan penelitian [50]. Peneliti memilih data kuantitatif untuk menganalisis hubungan variabel kreativitas (X1), inovasi (X2), dan *Self efficacy* (X3) terhadap kinerja (Y). Populasi yaitu kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang digunakan untuk membuat kesimpulan [51]. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh kinerja UMKM di Kampung Bebek Kebonsari Kec. Candi Kab.Sidoarjo dengan jumlah 107.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *probability sampling* dengan pendekatan *sampling* jenuh, dimana jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasinya [52]. Pengambilan *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel [53]. Penggunaan *sampling* jenuh didasarkan pada kriteria bahwa populasi penelitian relatif kecil [54].

Data dalam penelitian ini menjadi data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner pada seluruh kinerja pada UMKM di Kampung Bebek. Kuesioner disusun dengan model *likert*, yaitu digunakan untuk meningkatkan pemahaman, wawasan, dan persepsi seseorang terhadap individu atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial [55]. Setiap item pada instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai jawaban yang berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif. Ada lima pilihan: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software Smart PLS untuk menguji hipotesis yang diajukan. Metode ini bertujuan untuk mencari hubungan antara tujuan dan alasan mengumpulkan data. Smart PLS memiliki dua pengujian, yaitu uji model pengukuran (*outer model*), dan uji *structural* (*inner model*). Uji model pengukuran ini digunakan untuk menguji indikator-indikator terhadap variabel terikat. Uji model pengukuran (*outer model*) ini terdapat uji validitas konvergen dan validitas diskriminan. Sedangkan uji reliabilitas ini menggunakan *internal consistency reliability* dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* (CA), *Composite Reliability* (CR). *Cronbach's Alpha*. Uji Struktural (*inner model*) untuk menguji hubungan variabel yang dihipotesiskan. Dalam uji tersebut menggunakan metode pengujian, yaitu uji *R-Square*, *Q-Square*, dan *F-Square* [56].

Definisi Operasional

Kinerja (Y)

Kinerja sangat penting bagi UMKM Kampung Bebek untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan daya saing. Kinerja yang baik mencakup efisiensi operasional, kualitas produk, dan kepuasan pelanggan, yang semua berkontribusi pada keberhasilan usaha. Dengan meningkatkan kinerja, UMKM Kampung Bebek dapat mengoptimalkan produksi, mengurangi biaya, dan meningkatkan nilai produk. Selain itu, kinerja yang tinggi juga memperbaiki reputasi usaha, menarik lebih banyak pelanggan, dan membuka peluang kerjasama. Beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Peluang : kesempatan atau kondisi yang memungkinkan seseorang atau organisasi untuk melakukan sesuatu yang dapat menghasilkan manfaat atau keuntungan.
2. Standar : kriteria atau tolok ukur yang digunakan untuk menilai atau membandingkan kinerja, kualitas, atau tingkat pencapaian tertentu.
3. Umpan balik : informasi yang diberikan sebagai respons terhadap suatu tindakan atau kinerja untuk tujuan perbaikan atau penyesuaian.

4. Alat dan sarana : merujuk pada semua perangkat, peralatan, dan fasilitas yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan suatu kegiatan atau proses kerja.

Kreativitas (X1)

Kreativitas memainkan peran yang sangat penting dalam usaha UMKM Kampung Bebek, karena dengan kreativitas, pelaku usaha dapat menciptakan produk-produk inovatif yang unik dan menarik, membedakan diri dari pesaing, serta meningkatkan nilai jual dan daya tarik bagi konsumen. Kreativitas juga membantu dalam mengembangkan strategi pemasaran yang efektif, menemukan solusi kreatif untuk tantangan yang dihadapi, dan memanfaatkan peluang baru yang ada di pasar. Dengan demikian, kreativitas menjadi kunci utama dalam keberhasilan dan keberlanjutan usaha UMKM Kampung Bebek. Kreativitas dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

1. Bermain dengan ide : mengukur kemampuan dan kecenderungan individu untuk bereksperimen, mengeksplorasi, dan mengembangkan ide-ide baru secara kreatif.
2. Fleksibel konseptual (*conseptual flexibility*) : mengukur kemampuan individu untuk beradaptasi dengan berbagai konsep, berpikir secara fleksibel, dan menerima perubahan.
3. Orisinalitas (*originality*) : mengukur kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide yang unik, inovatif, dan tidak konvensional.
4. Menyukai kompleksitas dari pada simplisitas : mengukur sejauh mana individu lebih menyukai dan merasa nyaman dengan tugas atau situasi yang kompleks dibandingkan dengan yang sederhana.

Kesejahteraan (X2)

Definisi operasional kesejahteraan mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kualitas hidup individu atau komunitas, seperti pendapatan, pekerjaan, akses layanan kesehatan, harapan hidup, pendidikan, hubungan sosial, keamanan, air bersih, dan udara sehat. Ketika diterapkan pada Kampung Bebek, kesejahteraan ekonomi diukur dari seberapa baik peternakan bebek memberikan penghasilan bagi penduduk. Kesejahteraan kesehatan dilihat dari akses layanan kesehatan dan dampak peternakan pada kesehatan. Pendidikan penting untuk mengajarkan teknik peternakan yang efisien dan membuka peluang bagi generasi muda. Relasi sosial dinilai dari kerjasama dan solidaritas antarwarga dalam mengelola peternakan. Aspek lingkungan, seperti kebersihan air dan pengelolaan limbah, juga berperan penting dalam kesejahteraan jangka panjang.

1. Gaji : jumlah uang yang diterima oleh seorang karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya dalam periode waktu tertentu, biasanya dibayarkan secara bulanan.
2. Bonus : pembayaran tambahan di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja atau pencapaian tertentu.
3. THR : pembayaran tahunan yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan sebagai bentuk apresiasi dan dukungan finansial.
4. Cuti : periode waktu yang diberikan kepada karyawan untuk tidak bekerja sementara waktu tanpa kehilangan hak atau gaji, biasanya untuk keperluan pribadi, kesehatan, atau liburan.

Self efficacy (X3)

Self efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuan mencapai tujuan dan sangat penting bagi keberhasilan UMKM Kampung Bebek. Tingkat *self efficacy* yang tinggi pada pemilik dan karyawan dapat meningkatkan motivasi, ketekunan, dan kemampuan menghadapi tantangan. Dengan percaya diri, mereka lebih cenderung mengambil inisiatif, mencari solusi kreatif, dan tidak mudah menyerah. Dalam konteks Kampung Bebek, *self efficacy* membantu mengadopsi praktik bisnis baru, mengembangkan produk inovatif, dan meningkatkan daya saing. Beberapa indikator efikasi diri antara lain:

1. Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance) : mengukur sejauh mana pengalaman seseorang dengan keberhasilan di masa lalu mempengaruhi keyakinan dan kinerja mereka di masa depan.
2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*) : mengukur sejauh mana pengamatan terhadap kesuksesan orang lain mempengaruhi keyakinan dan motivasi seseorang.
3. Persuasi Verbal (Verbal Persuasion) : mengukur sejauh mana dukungan verbal, dorongan, dan umpan balik positif dari orang lain meningkatkan keyakinan dan kinerja seseorang.
4. Keadaan Fisiologis (Emotional cues) : mengukur pengaruh kondisi fisik dan emosional seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan. Ini mencakup respon tubuh seperti detak jantung, perasaan cemas, atau euforia yang dirasakan dalam situasi tertentu.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Gambaran deskriptif dimanfaatkan untuk mengetahui gambaran jawaban responden berdasarkan hasil penyebarankuesioner pada setiap unsur dalam masing-masing variabel [57]. Penelitian ini melibatkan 107 responden yang terdiri dari 32% perempuan dan 68% laki-laki. Sebagian besar responden berasal dari divisi peternakan 38%, diikuti oleh divisi pengasinan 36% dan divisi penjualan 25%. Dari segi distribusi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 40-45 tahun 27%, diikuti oleh rentang usia 46-51 tahun 30%, 34-39 tahun 18%, 28-33 tahun 9%, dan 16% responden berusia lebih dari 52 tahun. Data demografis ini memberikan gambaran yang beragam mengenai karakteristik partisipan dalam penelitian ini, yang berasal dari berbagai divisi dan rentang usia yang berbeda.

B. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan perangkat lunak Smart PLS. Metode ini dipilih karena mampu menguji hubungan kompleks antar variabel tanpa memerlukan asumsi distribusi data normal, cocok untuk sampel kecil. Proses analisis mencakup pengujian validitas dan reliabilitas model melalui dan evaluasi hubungan antar variabel laten menggunakan. Hasilnya digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel serta menguji kecocokan model dengan data.

Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian Outer Model dilakukan untuk memastikan apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan dapat diandalkan. Terdapat beberapa hal yang perlu diujikan untuk indikator reflektif. Pertama, validitas konvergen, yaitu untuk melihat apakah angka korelasi pada indikator cukup tinggi dengan nilai loading factor harus melebihi 0,7 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) harus melebihi 0,5 agar dapat diterima dan dapat dilakukan proses analisis selanjutnya.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Indikator	Kesejahteraan (X2)	Kinerja (Y)	Kreativitas (X1)	<i>Self efficacy</i> (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
Sumber : Data Keluaran Smart-PLS3 (2024)

Pengujian *Convergent Validity* dilakukan dengan melihat hubungan antara skor item atau komponen dengan skor utama, yang bisa dihitung menggunakan SmartPLS. Jika nilai korelasi lebih dari 0,70, maka indikator dianggap valid. Namun, jika nilai korelasi antara 0,50 dan 0,60, itu masih bisa diterima. Berdasarkan tabel diatas maka dapat

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

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

Tabel 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)
Sumber : Data Keluaran Smart-PLS3 (2024)

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai dari *Average Variance Extracted (AVE)* harus lebih dari 0,5 untuk setiap variabel. Ini menunjukkan bahwa nilai indikator AVE valid. Jadi, bisa disimpulkan bahwa jika semua variabel lebih dari 0,5, maka bisa digunakan untuk mengukur besar indikator yang didukung oleh konstruk.

Validitas Deskriminan (Discriminant Validity)

Indikator	Kesejahteraan (X2)	Kinerja (Y)	Kreativitas (X1)	<i>Self efficacy</i> (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
Sumber : Data Keluaran Smart-PLS3 (2024)

Nilai *discriminant validity* adalah hubungan antar indikator dari setiap variabel dengan variabel lainnya. Pengujian ini bisa dilihat dari hasil *cross loading*. Nilai *cross loading* dari setiap kelompok harus lebih besar dari variabel lain yang terukur agar bisa dinyatakan memenuhi uji. Berdasarkan analisis pada tabel di atas, nilai *cross loading* pada semua indikator sudah sesuai dan memenuhi syarat *discriminant validity*.

Uji Reliabilitas

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

<i>Self efficacy</i>	0.795	0.868
----------------------	--------------	--------------

Tabel 4 Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha
Sumber : Data Keluaran Smart-PLS3 (2024)

Pada table tersebut, memperlihatkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dan reabilitas konstruk memiliki nilai di atas 0.7, hal ini menandakan bahwa nilai pada Uji *cronbach's alpha* dan *composite reliability* adalah reliabel.

Uji Model Struktural (Inner Model)

Inner model adalah tahap dalam analisis SEM yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model penelitian, untuk mengetahui seberapa kuat dan signifikan pengaruh antar variabel tersebut.

Uji R-Square

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

Tabel 5 Nilai R-Square (R2)
Sumber : Data Keluaran Smart-PLS3 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kinerja (Y) adalah 0,719 atau 72%. Nilai ini menunjukkan bahwa 72% dari kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang diteliti. Dari tabel itu, kita tahu bahwa variabel kreativitas (X1), kesejahteraan (X2), dan self efficacy (X3) mempengaruhi 72% dari kinerja. Sedangkan 28% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Q-Square

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

Tabel 6 Nilai Q-Square (Q2)
Sumber : Data Keluaran Smart-PLS3 (2024)

Berdasarkan tabel, nilai *Q-Square* lebih besar dari 0, yaitu 0,363 menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki kemampuan prediksi yang baik dengan relevansi prediksi sebesar 36,3 %.

Uji F-Square

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

Tabel 7 Nilai F-Square (F2)
Sumber : Data Keluaran Smart-PLS3 (2024)

Nilai F-Square dapat menunjukkan pengaruh yang kecil apabila nilainya $\geq 0,02$, berpengaruh sedang apabila nilainya $\geq 0,15$, serta berpengaruh besar apabila nilainya $\geq 0,35$. Berdasarkan table tersebut menunjukkan bahwa pengaruh ketiga variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y mempunyai pengaruh yang kecil, dengan nilai masing-masing 0,140, 0,137, dan 0,082, yang nilainya lebih kecil dari 0,15.

Path Coefficient

Pengujian koefisien jalur dilakukan dengan melihat tiga hal, yaitu original sample, t-statistik, dan p-value. Original sample menunjukkan apakah hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis dan mempunyai pengaruh positif jika angkanya positif. T-statistik digunakan untuk memeriksa apakah pengaruh antar variabel benar-benar signifikan. Jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel yaitu $>1,96$ dan nilai p-values $<0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti hubungan antar variabel adalah signifikan. Namun, jika sebaliknya, maka hipotesis akan ditolak dan hubungan antar variabel adalah tidak signifikan.

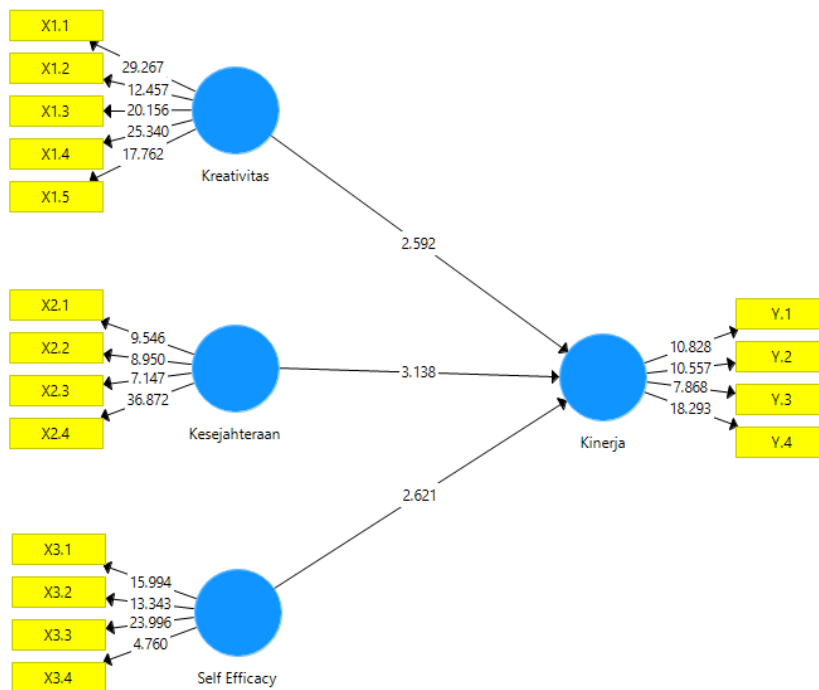
Original Sample	T Statistics	P Values	Hasil	Hipotesis
-----------------	--------------	----------	-------	-----------

	(O)	(O/STDEV)		
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

Tabel 8 Hasil Uji Path Coefficient
Sumber : Data Keluaran Smart-PLS3 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa variable Kreativitas (X1), Kesejahteraan (X2), dan Self efficacy (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)) dengan nilai T-statistik >1,96 dan nilai P-Values <0,05.

Uji Hipotesis (Bootstrapping)



Gambar 2 Output 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.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kesejahteraan -> Kinerja	0.288	0.290	0.093	3.082	0.002
Kreativitas -> Kinerja	0.379	0.372	0.141	2.700	0.007
Self Efficacy -> Kinerja	0.265	0.277	0.094	2.826	0.005

Tabel 9 Uji Hipotesis (Bootsrapping)
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 kreativitas (X1), kesejahteraan (X2), dan self efficacy (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (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.

C. Pembahasan

Pengaruh kreativitas terhadap kinerja

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. Oleh karena itu, pengembangan kreativitas para pelaku UMKM perlu menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja dan daya saing mereka, terutama dalam menghadapi tantangan pasar yang semakin kompetitif.

Hal ini sejalan dengan penelitian [58] bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kreativitas adalah kemampuan untuk membuat sesuatu yang baru dan bermanfaat. Kreativitas berarti kita bisa menciptakan produk atau ide baru yang berguna, benar, dan tepat. Kreativitas juga berarti bisa menggabungkan hal-hal yang sudah ada sebelumnya dengan cara yang baru atau melihat hubungan baru di antara hal-hal tersebut. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kreativitas yang dimiliki dalam suatu UMKM maka kinerja usaha pada UMKM akan semakin meningkat [59]. Dengan demikian, peningkatan kreativitas dalam individu atau organisasi dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kualitas hasil kerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh kreativitas terhadap kinerja

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. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kesejahteraan, yang termasuk dalam kompensasi tidak langsung. Program kesejahteraan yang diberikan oleh suatu organisasi sangat penting karena bisa membantu kinerja merasa lebih aman dan nyaman. Jika kesejahteraan ini bisa dirasakan manfaatnya oleh seluruh individu, mereka akan merasa lebih setia dan produktivitas serta kinerja mereka pun akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian [60] yang mengatakan bahwa organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan kompensasi seperti gaji, upah, bonus, dan jaminan. Kompensasi yang cukup tidak hanya membuat pekerja merasa dihargai, tetapi juga membantu bisnis mencapai tujuannya, serta menjaga dan mempertahankan pegawai yang baik. Sebaliknya, jika kompensasi tidak cukup, pekerja bisa saja meninggalkan pekerjaan mereka. Semakin tinggi kesejahteraan karyawan menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan [61]. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh pada kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan yang diberikan, semakin baik pula kinerja individu, termasuk pada UMKM di Kampung Bebek Kebonsari.

Pengaruh self efficacy terhadap kinerja

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. Ketika seseorang merasa yakin bisa melakukan sesuatu, dia akan lebih bersemangat, lebih fokus, dan lebih bekerja keras untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Oleh karena itu, meningkatkan kepercayaan diri sangat penting agar seseorang bisa tampil dengan kinerja terbaik.

Hal ini sejalan dengan penelitian [62] yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Self efficacy* sangat diperlukan oleh pekerja karena dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan, sehingga organisasi bisa berjalan dengan lebih baik dan kinerja individu semakin meningkat. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan, karena mereka yakin bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Efikasi diri merujuk pada keyakinan seorang pegawai terhadap kemampuannya untuk mengeksekusi tugas-tugasnya di organisasi [17]. Semakin tinggi keyakinan diri individu, semakin baik pula hasil pekerjaan yang mereka capai, yang akhirnya membuat organisasi semakin sukses.

V. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa kreativitas, kesejahteraan, dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kreativitas terbukti meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kualitas hasil kerja, serta mendorong inovasi dan solusi yang efektif dalam pekerjaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu. Selain itu, kesejahteraan yang baik berkontribusi pada peningkatan semangat dan produktivitas kerja, karena individu yang merasa sejahtera cenderung lebih fokus, termotivasi, dan lebih produktif, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja. Self-efficacy yang tinggi juga mendorong individu untuk lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, yang berimbas pada peningkatan kinerja, khususnya dalam konteks UMKM, karena keyakinan diri membuat individu lebih berusaha maksimal dan mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, variabel kreativitas, kesejahteraan, dan self-efficacy memiliki peran yang sangat penting dalam membantu dan mendorong para pekerja UMKM Kampung Bebek di Kebonsari untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Ketiga faktor ini memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas, semangat kerja, serta kemampuan untuk berinovasi dan mengatasi tantangan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya mendukung perkembangan dan kemajuan UMKM di daerah tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada responden pada UMKM Kampung Bebek Kebonsari yang telah meluangkan waktu secara sukarela untuk membantu penelitian ini. Selain itu juga disampaikan terimakasih pada pihak-pihak yang telah meluangkan waktu dan ikut membantu penelitian ini sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik.

REFERENSI

- [1] N. K. Devi, B. Tewel, 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](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/](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. Sadiartha, 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.
- [15] Asiva Noor Rachmayani, “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow,” No. 1, P. 6, 2020.
- [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 Peformance Of Outsourced Employees,” Vol. 7, Pp. 5724–5739, 2024.
- [20] R. D. Sihaloho 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 Pemeditasi 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 Rismawan, "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.
- [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.yrpiiku.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.
- [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. Zulfahri, “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, “Pengaruhkesejahteraankejerjadankepuasan 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.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej](http://Journal.Yrpiiku.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.
- [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] L. 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](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.

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.