



Similarity Report

Metadata

Title

Cek Plagiasi TA_Dinda Zulvita_212010200157_BAB 4

Author(s)

perpustakaan umsida

Coordinator






suryo

Organizational unit

Perpustakaan

Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		5
Micro spaces		2
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		53

Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



25
The phrase length for the SC 2

5825
Length in words

43566
Length in characters

Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	Color of the text
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6432/46121/51606	31	0.53 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6676/47859/53489	29	0.50 %
3	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4465/31958/36043	27	0.46 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4364/31193/35178	27	0.46 %

5	http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2372989&val=4748&title=EFIKASI%20DIRI%20TERHADAP%20KINERJA%20USAHA%20DENGAN%20KOMITMEN%20BERWIRUSAHA%20SEBAGAI%20VARIABEL%20MEDIASI%20PADA%20UMKM	26 0.45 %
6	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3665/26096/29527	21 0.36 %
7	https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2933/2929	19 0.33 %
8	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4364/31193/35178	19 0.33 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4364/31193/35178	18 0.31 %
10	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6432/46121/51606	17 0.29 %

from RefBooks database (2.11 %)

NUMBER OF IDENTICAL WORDS
(FRAGMENTS)

Source: Paperity

1	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nuroho Software Consulting Surabaya Ita Athia, Yulia Sugianti, Eka Farida;	22 (4) 0.38 %
2	PENGETAHUAN AKUNTANSI, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA USAHA KECIL MENENGAH Setiawan Veronica, Rieke Pernamasari, Triyani Budyastuti;	21 (3) 0.36 %
3	KOMITMEN NORMATIF DAN KINERJA PEGAWAI: PERAN MEDIASI EFIKASI DIRI Phradiansah Phradiansah, Tabara Reijeng;	18 (2) 0.31 %
4	PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ Suharyanto Suharyanto, Cahaya Yohanes Ferry, Karima Syafika;	15 (1) 0.26 %
5	Perencanaan Desa Mandiri Berbasis Potensi Lokal Desa Meteseh, Kecamatan Boja, Kabupaten Kendal Putri Nabila Akhsani;	10 (1) 0.17 %
6	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lumajang Ulum Miftahul, Ema Desia Prajitiasari, Gusminto Eka Bambang;	10 (1) 0.17 %
7	The Influence of Self Efficacy and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in PT Employees. Pos Indonesia KCU Medan 20000 Nana Dyki Dirbawanto, Surbakti Aja Nur'aini;	9 (1) 0.15 %
8	PENGARUH HUMAN RELATION DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SHIN WOO MULIA JATIWANGI KABUPATEN MAJALENGKA Kusumadewi Raden Neny;	8 (1) 0.14 %
9	PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB), EMPLOYEE EMPOWERMENT DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN Felix Chandra, Saleh Tutupoho, Gerrit Pentury, Ridwan Asifa Nabila;	5 (1) 0.09 %
10	The Effect of Communication and Self Efficacy on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable Study at the Pratama Pati Tax Service Office Edris Mochamad, Mamik Indaryani, Adhi Winarto;	5 (1) 0.09 %

from the home database (0.17 %)

NUMBER OF IDENTICAL WORDS
(FRAGMENTS)

NO TITLE

1 WAHYU HANANTA HERLAMBANG_212010200300 10 (2) 0.17 %
 10/30/2024
 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)

from the Database Exchange Program (0.00 %) ■

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Internet (10.21 %) ■

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6432/46121/51606	78 (6) 1.34 %
2	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4364/31193/35178	74 (5) 1.27 %
3	https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2933/2929	43 (4) 0.74 %
4	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/3665/26096/29527	35 (2) 0.60 %
5	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6676/47859/53489	29 (1) 0.50 %
6	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/9325/6415/	28 (4) 0.48 %
7	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4985/35578/40038	27 (4) 0.46 %
8	https://eprints.ums.ac.id/101804/12/Naskah%20Publikasi.pdf	27 (4) 0.46 %
9	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4465/31958/36043	27 (1) 0.46 %
10	http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2372989&val=4748&title=EFIKASI%20DIRI%20TERHADAP%20KINERJA%20USAHA%20DENGAN%20KOMITMEN%20BERWIRUSAHA%20SEBAGAI%20VARIABEL%20MEDIASI%20PADA%20UMKM	26 (1) 0.45 %
11	https://media.neliti.com/media/publications/454023-none-4e617adc.pdf	23 (3) 0.39 %
12	https://repositori.unud.ac.id/protected/storage/upload/repositori/49ffe8addf166fce7d31132c84bac14d.pdf	20 (2) 0.34 %
13	https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/download/12618/5732/89638	19 (3) 0.33 %
14	https://repository.uir.ac.id/3713/6/H.BAB%203.pdf	17 (1) 0.29 %
15	https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/26706/2/11651013_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf	16 (1) 0.27 %
16	https://media.neliti.com/media/publications/580617-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-7c29ee3c.pdf	16 (1) 0.27 %
17	https://jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/download/2822/1236	15 (1) 0.26 %
18	https://eprints.pancabudi.ac.id/id/eprint/1216/	14 (1) 0.24 %
19	http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/18872/Skripsi%20Hariya%20Sanjaya.pdf?sequence=1	13 (2) 0.22 %
20	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/1022/7200/7935	12 (1) 0.21 %
21	https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2778/19552/21818	11 (1) 0.19 %
22	http://repository.unj.ac.id/21490/6/8335132382_chapter4.pdf	11 (1) 0.19 %

23	https://repository.uinsaizu.ac.id/26374/1/KHOLIDATUN%20FIKRIA_PENGARUH%20SOFT%20SKILL%20DAN%20SELF%20EFFICACY%20TERHADAP%20KESIAPAN%20KERJA%20DI%20LEMBAGA%20KEUANGAN%20SYARIAH%20DENGAN%20MOTIVASI%20KERJA%20SEBAGAI%20VARIABEL%20MODERASI.pdf	8 (1) 0.14 %
24	https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/download/412/328/	6 (1) 0.10 %

List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

PENGARUH KREATIVITAS, KESEJAHTERAAN, SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PADA UMKM DI KAMPUNG BEBEK KEBONSARI
The Effect Of Creativity, Welfare, Self efficacy On Performance In UMKM In Kampung Bebek Kebonsari

Dinda Zulvita 212010200157

Dosen Pembimbing 
Dewi Andriani, SE., MM
[NIDN. 0710097101](#)

PROPOSAL TUGAS  AKHIR  ARTIKEL

[Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo](#)
Desember 2024

LEMBAR  PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kreativitas, Kesejahteraan, Self efficacy terhadap Kinerja pada UMKM di Kampung Bebek Kebonsari
The Effect Of Creativity, Welfare, Self efficacy On Performance In UMKM In Kampung Bebek Kebonsari

Nama Mahasiswa : Dinda Zulvita
Nim : 212010200157

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing
Dewi Andriani, SE., MM
NIDN. 0710097101

Dosen Penguji 1
Vera Firdaus, S.Psi. MM. Dr
[NIDN. 0715067304](#)

[Dosen Penguji 2 NIDN. _____](#) Diketahui  oleh

Ketua Program Studi
Mochammad Rizal Yulianto, SE., MM
NIDN. 0716078804

[Dekan](#)

[Dr. Poppy Febriana S.Sos., M.Med,KOM NIDN. 0711028001 _____](#) Tanggal Ujian Tanggal Lulus

() ()

DAFTAR ISI LEMBAR PENGESAHAN i DAFTAR ISI ii I. PENDAHULUAN 1 II. LITERATUR RIEWIEV 3 III. METODE 5 IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 7

V. KESIMPULAN DAN SARAN 12
UCAPAN TERIMA KASIH 12
REFERENSI 13

PENGARUH KREATIVITAS, KESEJAHTERAAN, SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PADA UMKM DI KAMPUNG BEBEK KEBONSARI
The Effect Of Creativity, welfare, Self-Efficacy On Performance In UMKM In Kampung Bebek Kebonsari

Dinda Zulvita 1), [Dewi Andriani 2\)](#), [Vera Firdaus 3\)](#) 1) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia 2) Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia 3) 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 merosot.

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. LITERATUR RIVIEW

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 5 indikator kreativitas yaitu.

1. Kreativitas melibatkan kelincuhan 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

- 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.

H1 : Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja.

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.

H2 : Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja.

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.

H3 : Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja.

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 (X_1), inovasi (X_2), dan Self efficacy (X_3) 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. Kuisioner 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 (conceptual 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

1. Hasil Penelitian

Gambaran deskriptif dimanfaatkan untuk mengetahui gambaran jawaban responden berdasarkan hasil penyebaran kuisioner 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.

2. 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.

1. 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 diuji 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)		Kreativitas (X1)	Self efficacy (X3)
Indikator	Kesejahteraan (X2) Kinerja (Y)		
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
Self efficacy	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)	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

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

Self efficacy 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.

2. 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 Q2 (=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 (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

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 (Boostrapping)

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.

3. 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 kesejahteraan 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. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa:

1. 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.
2. 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.
3. 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.

Saran bagi pengusaha UMKM di Kampung Bebek:

1. Pengusaha di Kampung Bebek perlu terus berinovasi dalam produk dan strategi pemasaran untuk tetap bersaing di pasar, sehingga produk mereka lebih menarik bagi konsumen.
2. Pengusaha disarankan untuk memberikan kompensasi yang layak dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan lebih puas dan produktif.
3. Pengusaha perlu memberikan pelatihan dan dukungan untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan, sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja UMKM.

Saran bagi peneliti selanjutnya:

1. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya.
2. Diharapkan 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

Ucapan terimakasih disampaikan kepada responden pada UMKM Kampung Bebek Kebon Sari 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.