

# Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM di Kampung Pia

Oleh:

Cinta Finada,  
Vera Firdaus

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2025



# Pendahuluan

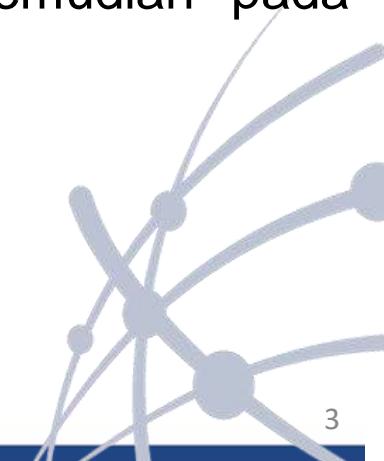
Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia memiliki peran penting dalam keberlanjutan ekonomi lokal, terutama sebagai penyumbang lapangan kerja terbesar. Banyak UMKM yang mengangkat potensi daerah melalui produk-produk khas dan menarik. Munculnya tren konsumen yang mendukung produk lokal memberikan peluang besar bagi UMKM untuk berkembang. Dengan dukungan pemerintah dan inisiatif komunitas, UMKM diharapkan dapat semakin berdaya saing sekaligus menjadi kearifan lokal. Dengan potensi besar yang dimilikinya, pertumbuhan UMKM tidak hanya berfungsi sebagai langkah untuk merestorasi ekonomi setelah pandemi, tetapi juga sebagai fondasi untuk meraih ekonomi yang adil dan berkelanjutan.

Industri rumahan UMKM di Kampung Pia ialah sektor yang berkembang pesat dengan cepat yang mengutamakan pembuatan pia sebagai identitas lokal. Usaha ini biasanya dijalankan di rumah warga dengan skala kecil hingga menengah dan melibatkan tenaga kerja keluarga serta beberapa karyawan tambahan. Pia dari Kampung Pia dikenal memiliki cita rasa unik yang menjadi daya tarik bagi masyarakat lokal maupun wisatawan. Menariknya, hampir setiap rumah memiliki merek dagang sendiri sehingga mencerminkan kreativitas dan karakter usaha yang berbeda antara satu pelaku dengan lainnya. Meski demikian, di tengah perkembangan usaha tersebut masih terdapat kendala yang perlu diperhatikan, khususnya terkait produktivitas karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya produktivitas di sebagian UMKM Kampung Pia, yang tampak dari perbedaan efektivitas kerja antar karyawan meskipun mereka bergerak pada jenis usaha dan lingkungan yang sama. Kondisi itu menunjukkan adanya faktor internal tertentu yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja.



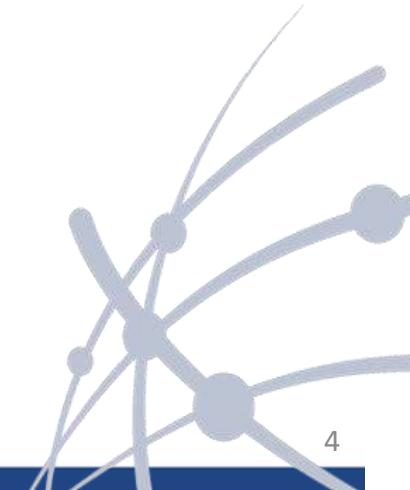
# Pendahuluan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh gap research yang menggunakan produktivitas kerja pada karyawan sebagai variabel dependen penelitiannya. Dalam penelitian ini, mengembangkan celah dari penelitian sebelumnya dengan menggunakan indikator kompetensi yaitu konsep diri (sikap), sifat dan motif sedangkan pada penelitian ini menggunakan perilaku[1]. Pada penelitian lain juga menggunakan tujuh indikator kompetensi yaitu keyakinan dan nilai nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, kemampuan intelektual dan budaya organisasi sedangkan pada penelitian ini menggunakan tiga indikator yaitu pengetahuan, keterampilan dan perilaku[2]. Perbedaan yang juga menjadi celah pengembangan ini yaitu penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif[3]. Pada penelitian sebelumnya juga menggunakan metode explanatory survey sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif [4]. Selain itu, pada penelitian sebelumnya ada tiga indikator produktivitas kerja kemudian pada penelitian ini ada enam indikator produktivitas kerja[5].



# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah kompetensi, pengalaman, dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia?



# Literatur Review

## Kompetensi (X1)

Kompetensi diartikan sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang, yang berhubungan erat dengan efektivitas kinerja individu dalam menjalankan tugasnya” [4]. Kompetensi merupakan elemen mendalam dari kepribadian seseorang, yang tertanam dalam perilaku dan dapat diprediksi dalam berbagai situasi serta tugas pekerjaan yang dihadapinya[2]. kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik, yang didukung oleh keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut[6]. kompetensi mencerminkan kemampuan individu untuk menjalankan tugas dengan benar dan unggul, berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya[1]. Adapun indikator dari kompetensi berdasarkan [4] yaitu :

1. Pengetahuan : pemahaman yang dimiliki seorang karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya.
2. Keterampilan : kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan secara maksimal.
3. Perilaku : tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan Perusahaan.

# Literatur Review

## Pengalaman (X2)

Pengalaman kerja yaitu promosi yang diperoleh berdasarkan lama masa kerja seorang karyawan[12]. Pengalaman kerja adalah ukuran dari durasi waktu yang telah dihabiskan seseorang dalam menjalani tugas-tugas pekerjaan, serta bagaimana baiknya ia melaksanakan tanggung jawab tersebut[13]. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan individu dalam pekerjaannya, yang dapat dinilai melalui lamanya bekerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya[14]. Pengalaman kerja adalah jumlah total jam yang telah dihabiskan seorang karyawan sejak dipekerjakan hingga saat ini[15]. Adapun indikator dari pengalaman berdasarkan[12] yaitu :

1. Masa kerja : periode yang telah dilalui oleh seseorang, yang memungkinkannya untuk memahami dengan baik tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan : mengacu pada pemahaman mengenai konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, serta informasi lain yang diperlukan oleh karyawan. Sementara itu, keterampilan berkaitan dengan kemampuan fisik yang diperlukan untuk menjalankan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan : sejauh mana seseorang menguasai aspek-aspek teknis dalam penggunaan peralatan dan pelaksanaan pekerjaan.

# Literatur Review

## Kreativitas (X3)

Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan dan menerapkan gagasan baru dalam pemecahan masalah [22]. Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggabungkan data, informasi, atau elemen yang ada dengan cara yang inovatif.[23]. Kreativitas adalah kunci dalam mengembangkan ide-ide baru serta mengusulkan cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah dan memanfaatkan peluang. [24]. Kreativitas adalah suatu proses berpikir kreatif yang memungkinkan seseorang untuk menuangkan ide-ide tersebut dan menciptakan solusi yang membutuhkan pengambilan keputusan yang tepat, perhatian, kemauan, kerja keras dan ketekunan berdasarkan pengalaman, wawasan maupun hubungannya dengan orang lain dan lingkungan[25]. Adapun indikator dari kreativitas [22] yaitu :

1. Ingin tahu : keingintahuan untuk mencoba produk baru.
2. Optimis : memiliki rasa optimis terhadap kemampuan yang dimiliki dan rasa optimis terhadap produk yang akan ditawarkan.
3. Fleksibel : mampu beradaptasi terhadap perubahan dan menerima adanya masukan dari luar.
4. Mencari Solusi : mampu mencari solusi untuk memecahkan masalah.
5. Berimajinasi : memiliki Tingkat imajinasi yang tinggi untuk memajukan usaha.
6. Berani berisiko : senang terhadap tantangan dan bisa menerima kemungkinan terjadi kegagalan.

# Literatur Review

## Produktivitas (Y)

Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) yang digunakan[23]. Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik dari segi kelengkapan, biaya, maupun kecepatan, oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan[5]. Produktivitas didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dari setiap proses produksi yang melibatkan satu atau lebih faktor produksi[31]. Produktivitas adalah rasio antara hasil kerja dan waktu yang diperlukan untuk memproduksi suatu barang oleh seorang tenaga kerja[32]. Adapun indikator dari produktivitas [14] yaitu :

1. Kemampuan : kecakapan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas.
2. Hasil yang dicapai : salah satu yang dapat dirasakan, baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja : usaha yang timbul dari dalam diri seseorang untuk terus memperbaiki diri, menjadi lebih baik dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri : dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Proses ini dapat dilakukan dengan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi serta harapan yang ingin dicapai.
5. Mutu : selalu berupaya untuk meningkatkan mutu agar hasil yang dicapai lebih baik dibandingkan dengan masa lalu.
6. Efisiensi : perbandingan antara hasil yang dicapai dan total sumber daya yang digunakan dalam proses tersebut.



# Metode

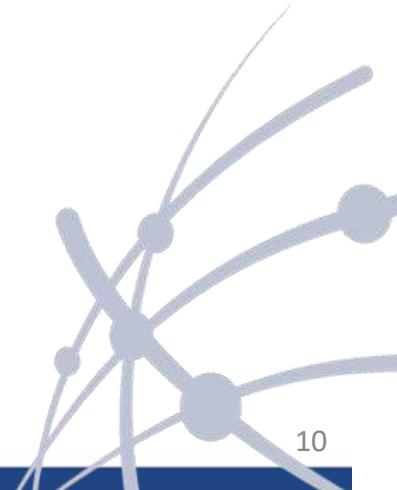
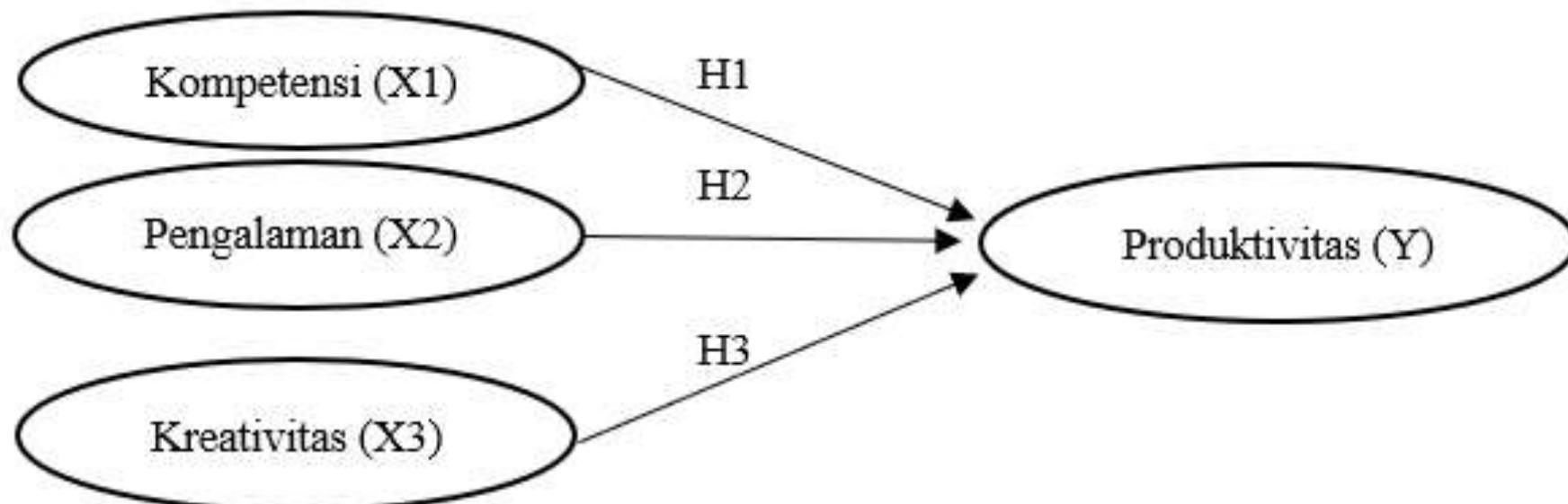
Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan angka yang telah didapatkan sebagai hasil penelitian. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan UMKM di Kampung Pia yang berjumlah 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik cluster sampling, yaitu dengan membagi populasi ke dalam beberapa kelompok seperti skala UMKM. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Kp.Pia WaruRejo, Kejapanan, Kec Gempol, Kab Pasuruan.

Penelitian ini menggunakan satu jenis data yaitu data primer. Data primer didapatkan berdasarkan pengisian kuesioner oleh responden atau sampel. Dari data yang didapat selanjutnya akan diolah menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 5.0. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, pengujian R-square, dan uji hipotesis untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.



# Metode

Kerangka Konseptual



# Hasil

## Deskripsi Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Percentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	17	17,00
	Perempuan	83	83,00
Usia	20 – 30 Thn	8	8,00
	31 – 40 Thn	36	36,00
	41 – 50 Thn	41	41,00
	51 – 60 Thn	15	15,00
Pendidikan	SD	6	6,00
	SMP	39	39,00
	SMA	49	49,00
Lama Bekerja	S1	6	6,00
	1– 5 Thn	61	61,00
	6– 10 Thn	31	31,00
	>10 Thn	8	8,00
Status Karyawan	Karyawan Tetap	71	71,00
	Karyawan Lepas	12	12,00
	Pemilik	17	17,00

Sumber: Data Diolah (2025)

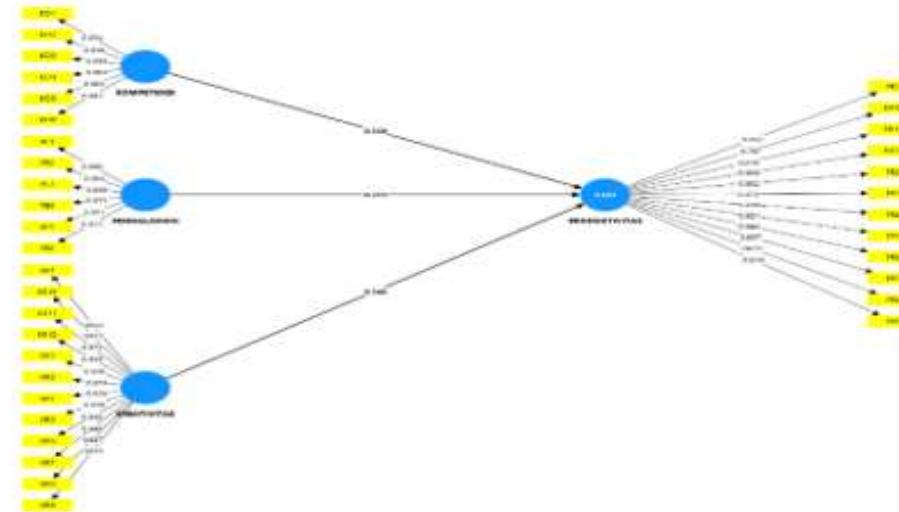
Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden untuk laki-laki sebanyak 17% atau 17 responden, sedangkan Perempuan sebanyak 83% atau 83 responden. Selain itu, kategori usia dengan jumlah terbanyak ada pada usia 41-50 tahun yaitu 41% atau 41 responden, sedangkan responden yang terkecil berusia 20-30 tahun hanya 8%. Berdasarkan data karakteristik lama bekerja diatas terlihat jika 1-5 tahun lebih banyak dengan 61% dibandingkan dengan yang lama bekerja 6-10 tahun dan >10 tahun. Tabel 1 juga menunjukkan jumlah karyawan tetap lebih dominan daripada karyawan lepas dan jumlah pemilik. Sebanyak 71% untuk karyawan tetap sedangkan 12% untuk karyawan lepas dan 17% untuk pemilik. Kondisi demikian menunjukkan bahwa UMKM di Kampung Pia didominasi oleh karyawan tetap.



# Hasil

## Uji Hipotesis dan Analisis

Gambar 1. Diagram outer model SmartPLS



Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan bagaimana variabel laten dan variabel manifesnya berinteraksi. Pada pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliabilitas convergent validity*



# Hasil

## Uji Validitas

Nilai outer model atau loading factor dapat digunakan untuk menguji *convergent validity*. Nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel kompetensi (X1), pengalaman (X2), kreativitas (X3) dan produktivitas (Y) rata-rata memiliki outer loading >0,7. Maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat *convergent validity*.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2. Composite reliability

Variabel	Composite reliability ( $\rho_{\alpha}$ )
Kompetensi (X1)	0.933
Pengalaman (X2)	0.925
Kreativitas (X3)	0.964
Produktivitas (Y)	0.956

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 2 diperoleh nilai *composite reliability* variabel kompetensi 0.933, nilai *composite reliability* pengalaman 0.925, nilai *composite reliability* kreativitas 0.964 dan nilai *composite reliability* produktivitas 0.956 menunjukkan bahwa nilai semua variabel tersebut lebih besar dari 0.7 yang artinya keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.



# Hasil

Konstruk model dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika AVE melebihi 0.5 maka struktur model dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika  $AVE > 0.5$  data dianggap teliabel. Nilai AVE untuk semua variabel ditunjukkan sebagai berikut :

*Tabel 3. Average variance extracted*

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kompetensi (X1)	0.743
Pengalaman (X2)	0.725
Kreativitas (X3)	0.714
Produktivitas (Y)	0.673

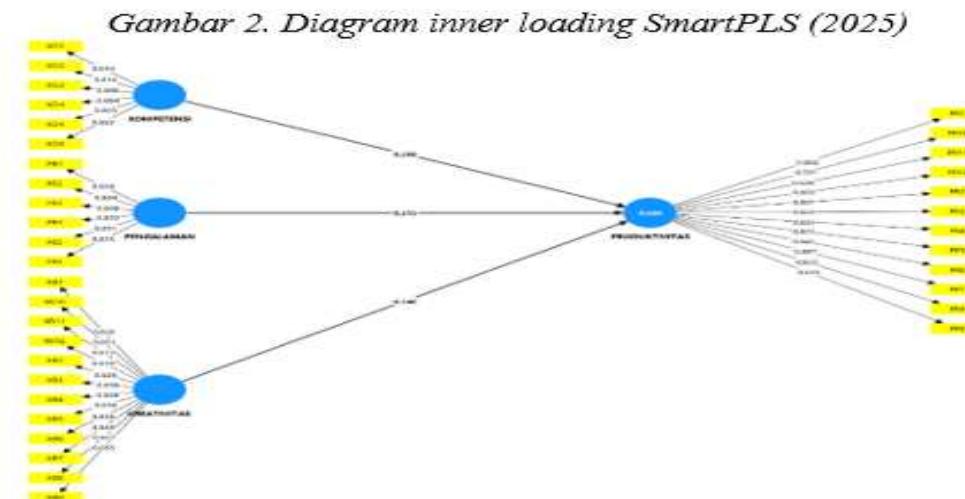
*Sumber: Output SmartPLS (2025)*

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel lebih dari 0.5. Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dianggap teliabel. Artinya setiap variabel memiliki validitas deskriminan yang baik.

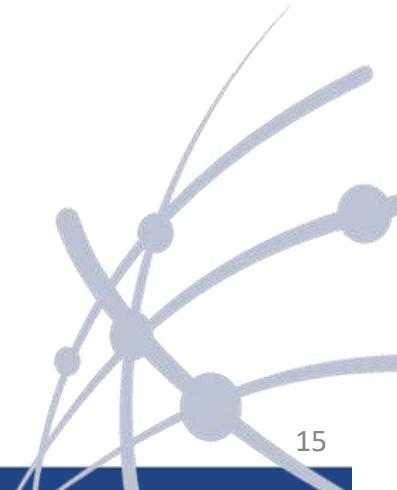
# Hasil

## Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model atau model structural dilakukan dengan melihat hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikan dan R-Square ( $R^2$ ) dari model penelitian. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS 5.0 menunjukkan gambar yang berbentuk sebagai berikut :



*Sumber: Output SmartPLS (2025)*



# Hasil

## Uji R-Square

Tabel 4. Nilai R-Square

Variabel	R-square
Produktivitas (Y)	0.684

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa variabel produktivitas (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.684 atau 68,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model structural penelitian ini dikategorikan kuat karena memiliki nilai  $R-Square > 0.67$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Pengalaman (X2), dan Kreativitas (X3) bisa mengukur dan memiliki keterkaitan yang baik dengan variabel Produktivitas dengan nilai *R-Square* yang baik yaitu 68,4%.

# Hasil

## Uji Hipotesis

Tabel 5. Bootstrapping

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 > Y	0.360	0.353	0.121	2.967	0.003
X2 > Y	0.215	0.213	0.108	1.982	0.047
X3 > Y	0.346	0.354	0.174	1.988	0.047

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa :

- Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Kompetensi menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $2.967 > 1.979$  sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah  $0.003 < 0.05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas 100 karyawan UMKM di Kampung Pia.
- Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Pengalaman menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $1.982 > 1.979$  sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah  $0.047 < 0.05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas 100 karyawan UMKM di Kampung Pia.



# Hasil

- Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Kreativitas menunjukkan nilai dari variabel tersebut yakni  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $1.988 > 1.979$  sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah  $0.047 < 0.05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari hasil pengukuran tersebut dijelaskan bahwa Keativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas 100 karyawan UMKM di Kampung Pia.



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912/)



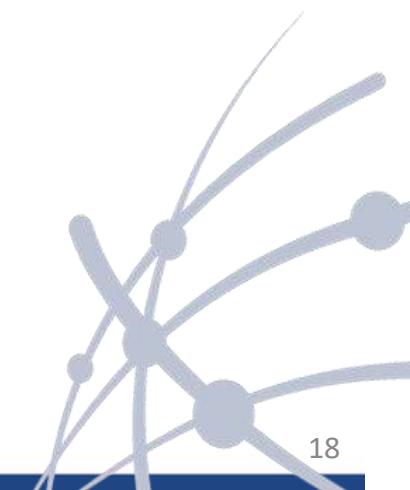
[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)



# Pembahasan

## Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas

Berdasarkan temuan dari penelitian ini, dapat dilihat bahwa kompetensi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM di Kampung Pia. Dengan kata lain, semakin tinggi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan, maka kemampuan mereka untuk bekerja secara tepat, efisien, dan unggul juga semakin meningkat, yang pada gilirannya mendukung kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [4] [7] [8] [9] [10] yang menyatakan bahwa karyawan dengan kompetensi baik mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan kualitas yang lebih tinggi. Namun, hasil temuan ini berbeda dengan penelitian [11] yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara teoritis, kompetensi dibangun dari beberapa indikator yaitu pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Kontribusi terbesar terletak pada indikator pengetahuan yakni pemahaman karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai bidang kerja mereka.. Maka dari itu, karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang tugasnya akan mampu bekerja lebih efektif. Mayoritas responden setuju bahwa memahami setiap langkah dalam proses pembuatan pia sangat penting untuk melaksanakan tugas mereka.

Menurut [33] kompetensi memiliki peran yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan kemampuan dasar individu untuk menyelesaikan pekerjaan. Upaya peningkatan kompetensi karyawan UMKM melalui pelatihan, pendampingan, dan pembinaan secara berkelanjutan perlu menjadi perhatian serius bagi pengelola usaha guna mendorong peningkatan produktivitas. Ketika karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mereka akan lebih percaya diri, mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal, yang dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih profesional serta meningkatkan daya saing UMKM di tengah persaingan bisnis yang terus berkembang.



# Pembahasan

## Pengaruh Pengalaman terhadap Produktivitas

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terbukti bahwa pengalaman memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia, meskipun pengaruh tersebut paling rendah dibandingkan dengan variabel kompetensi dan kreativitas. Artinya semakin lama seseorang bekerja disertai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, yang diukur dari masa kerja dan pencapaian dalam menyelesaikan tugas dengan baik, maka kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai kinerja terbaik juga semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [14] [17] [18] [19] [20] yang menunjukkan bahwa pengalaman yang luas membuat individu lebih terampil dalam mengambil tindakan untuk mencapai target yang ditetapkan. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian [21] yang menyatakan bahwa pengalaman memberikan dampak negatif terhadap produktivitas kerja karena dapat menimbulkan kebosanan. Secara teoritis, pengalaman dibangun dari beberapa indikator yaitu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan alat yang digunakan. Kontribusi paling besar terletak pada indikator pengetahuan dan keterampilan, yaitu kemampuan karyawan dalam memahami konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, serta informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Pengetahuan yang memadai membuat karyawan lebih memahami alur kerja secara menyeluruh, sementara keterampilan yang mereka miliki membantu menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif di lapangan. Sebagian besar responden sepakat bahwa kemampuan menjalankan tugas dengan baik merupakan faktor penting untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pada UMKM.

Menurut [18] semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman dan keterampilan yang diperoleh, yang akan mendukung kinerja karyawan dan berpotensi meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, karena pengalaman sebagai Adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka disarankan agar pemilik atau pengelola UMKM mempertahankan karyawan yang sudah berpengalaman dan memberikan kesempatan bagi karyawan baru untuk belajar dari rekan-rekan yang lebih senior. Tidak hanya itu, pelatihan berbasis pengalaman juga dapat diimplementasikan agar pengetahuan praktis yang dimiliki oleh karyawan dapat dibagikan dan digunakan dengan baik. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya menjadi asset pribadi, tetapi juga berkontribusi pada pengetahuan kolektif yang dapat meningkatkan produktivitas keseluruhan dari suatu usaha.



# Pembahasan

## Pengaruh Kreativitas terhadap Produktivitas

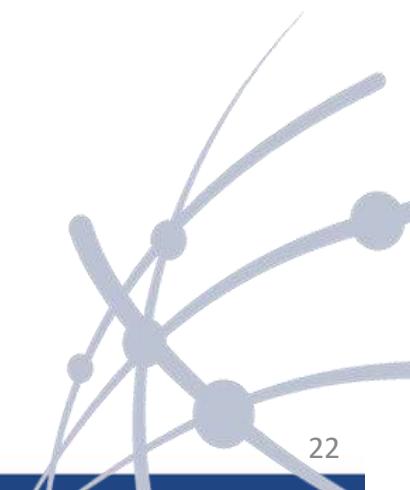
Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa kreativitas memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia. Artinya semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengolah ide dan menciptakan kombinasi baru yang bermanfaat, maka, semakin besar pula kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya [22] yang menunjukkan bahwa tingkat kreativitas yang tinggi berasosiasi dengan kinerja karyawan yang lebih baik, yang berujung pada peningkatan produktivitas kerja. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian [30] yang mengungkapkan bahwa kreativitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. menggambarkan bahwa meskipun karyawan mampu menghasilkan ide-ide kreatif dan kombinasi baru, kemampuan tersebut tidak otomatis diterjemahkan menjadi produktivitas yang lebih tinggi jika tidak diimbangi oleh faktor pendukung lainnya. Secara teoritis, kreativitas dibangun dari beberapa indikator yaitu ingin tahu, optimis, fleksibel, mencari Solusi, berimajinasi dan berani berisiko. Kontribusi dalam peningkatan produktivitas terletak pada indikator fleksibel, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan menerima masukan dengan baik. Sikap tersebut memudahkan karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja, baik terkait metode kerja, tuntutan tugas, maupun kondisi yang tidak menentu. Karyawan yang fleksibel biasanya lebih cepat menemukan solusi saat menemui kendala dan menganggap kritik sebagai kesempatan untuk berkembang. Sebagian besar responden juga mengakui bahwa keterbukaan terhadap saran dari orang lain menjadi aspek penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap yang fleksibel dan siap belajar dari saran orang lain, dapat memperbaiki cara kerja dan meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Menurut [34] kreativitas menjadi sarana untuk menciptakan inovasi yang penting bagi keberhasilan suatu usaha. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemilik atau pengelola usaha untuk mendukung karyawann dalam merumuskan dan mengembangkan ide-ide kreatif menjadikan kreativitas mereka sebagai asset berharga bagi bisnis yang dijalankan. Selain itu, pemilik atau pengelola UMKM sebaiknya menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan ide-ide baru, mencoba cara kerja yang berbeda, dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan inovasi produk atau layanan. Dengan memberikan kesempatan tersebut, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Tidak hanya itu, pelatihan yang menumbuhkan pola pikir kreatif dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas sekaligus daya saing UMKM di tengah perubahan cepat dan kompetitif dalam dunia bisnis.



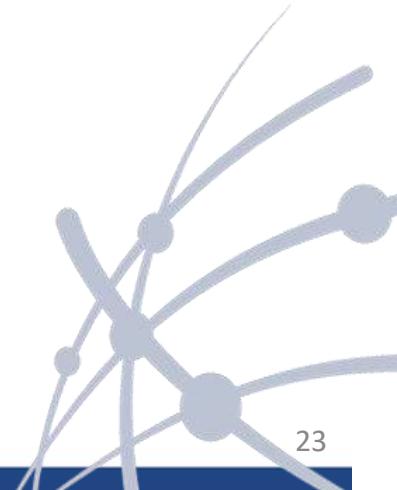
# Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman, dan kreativitas terhadap produktivitas karyawan UMKM di Kampung Pia, dapat ditarik kesimpulan bahwa studi ini mampu menggambarkan kondisi riil yang terjadi pada pelaku usaha. Industri rumahan pembuatan pia yang dikelola masyarakat dalam skala kecil hingga menengah memiliki ciri khas tersendiri karena hampir setiap rumah memproduksi pia dengan merek masing-masing. Hal ini menunjukkan tingginya tingkat kreativitas masyarakat, meskipun produktivitas kerja yang dihasilkan belum seluruhnya maksimal. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kompetensi, pengalaman, serta kreativitas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan menciptakan inovasi berkontribusi penting dalam meningkatkan kinerja sehingga menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, ketimpangan produktivitas antar karyawan dapat dijelaskan melalui perbedaan kemampuan, pengalaman kerja, serta kreativitas yang dimiliki tiap individu.



# Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan selama proses studi, kepada Program Studi Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan dan pengalaman akademik yang berharga, serta kepada Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial yang telah menjadi wadah pembelajaran dan pengembangan diri hingga terselesaiannya skripsi ini dengan baik.



# Referensi

- [1] N. A. P. K. G. P. Malikhah Ikhah, "Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 6, no. 1, Mar. 2023, doi: 10.30596/maneggio.v6i1.14586.
- [2] A. Damastara, "Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, vol. 9, no. 11, pp. 2–14, 2020.
- [3] Martina Purwaning Diah, "Peranan Kreativitas dan Inovasi dalam Peningkatan Produktivitas UMKM Pengolah Mangga Podang (Studi Pada Kelompok Tani Wanita 'Budidaya' Desa Tiron Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri)," *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, vol. 5, no. 2, pp. 161–165, 2019, Accessed: Mar. 10, 2025. [Online]. Available: [ht tps : / / j iap.ub.ac . id/ i ndex.php/ j i ap](http://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap)

