



SKRIPSI_CINTAF PLAGIASI

17%
Suspicious texts



7% Similarities
0 % similarities between quotation marks
0 % among the sources mentioned
2% Unrecognized languages
8% Texts potentially generated by AI

Document name: SKRIPSI_CINTAF PLAGIASI.docx
Document ID: 563de064db3a166d7d27f90d0d4a83d8145e96d1
Original document size: 469.87 KB

Submitter: UMSIDA Perpustakaan
Submission date: 12/2/2025
Upload type: interface
analysis end date: 12/2/2025

Number of words: 4,706
Number of characters: 36,996

Location of similarities in the document:



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	archive.umsida.ac.id The Influence of Professionalism and Work Discipline on ... https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851	5%		Identical words: 5% (247 words)
2	adoc.pub ANALISIS FAKTOR INTERNAL YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS ... https://adoc.pub/analisis-faktor-internal-yang-mempengaruhi-produktivitas-ker.html 28 similar sources	1%		Identical words: 1% (69 words)
3	archive.umsida.ac.id The Influence of Intrinsic Motivation, Transformasional Le... https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8149/58466 26 similar sources	1%		Identical words: 1% (56 words)
4	dx.doi.org Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Pro... http://dx.doi.org/10.47927/jssdm.v2i1.317 2 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (35 words)
5	doi.org Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terha... https://doi.org/10.59725/de.v29i2.54 20 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (36 words)

Source with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	repository.unissula.ac.id PERAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJ... https://repository.unissula.ac.id/40236/1/Magister Manajemen_20402300208_fullpdf.pdf	< 1%		Identical words: < 1% (20 words)

Points of interest

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



The Influence of Competence, Experience and Creativity on the Work Productivity of MSME Employees in Pia Village

Cinta Finada
222010200080

Dosen Pembimbing
Dr.

Vera Firdaus, S.Psi., MM

Dosen Penguji
Dr. Hasan Ubaidillah SE., MM

Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Mei, 2025

Daftar Isi

PENDAHULUAN3
Rumusan Masalah4
Pertanyaan Penelitian4
Kategori SDGs4
Literatur Review5
Kompetensi (X1)5
Pengalaman (X2)5
Kreativitas (X3)5
Produktivitas (Y)6
Kerangka Konseptual6
Hipotesis6
METODE6
Definisi Operasional7
Kompetensi (X1)7
Pengalaman (X2)7
Kreativitas (X3)7
Produktivitas (Y)7
DAFTAR PUSTAKA8

The Influence of Competence, Experience and Creativity on the Work Productivity of MSME Employees in Pia Village
[Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, dan Kreativitas Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UMKM di Kampung Pia]
Cinta Finada1),



Vera Firdaus2),



1) Program Studi Manajemen,

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah



Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: cinta.finada1130@gmail.com, verafirdaus@umsida.ac.id

Abstrac: This study aims to examine the influence of competence, experience, and creativity on employee productivity in MSMEs (Micro,



Small, and Medium Enterprises) in Kampung Pia,

Pasuruan.



The background of this research lies in the productivity variations among MSME workers, which are suspected to be affected by the quality of human resources. This research uses a descriptive quantitative method. The population consists of 100 employees from various MSMEs in Kampung Pia. Sampling was conducted using cluster sampling, and data collection employed a questionnaire consisting of 36 statements. The data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the help of SmartPLS 3.0 software.

The results indicate that competence, experience, and creativity each have a positive and significant influence on work productivity, both partially and simultaneously.



Keywords: competence, experience, creativity, work productivity, MSMEs, Kampung Pia.



Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman, dan kreativitas terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia, Pasuruan. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya variasi produktivitas antar pelaku UMKM, yang diduga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM di Kampung Pia yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode cluster sampling dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner sebanyak 36 pernyataan. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman, dan kreativitas masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: kompetensi, pengalaman, kreativitas, produktivitas kerja, UMKM, Kampung Pia.

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 merupakan bidang yang tumbuh dengan pesat yang menekankan pada produksi pia sebagai ciri khas daerah. Usaha ini umumnya dilakukan di rumah warga dengan skala kecil sampai menengah serta melibatkan anggota keluarga dan sejumlah karyawan. 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.

Pelaku UMKM yang memiliki kompetensi yang baik dapat memanfaatkan waktu dengan tepat, mengorganisir tenaga kerja, dan mengelola bahan baku dengan efisien, sehingga produk yang dihasilkan tetap bermutu dan kuantitas produksinya optimal. Di Kampung Pia, setiap pelaku usaha dapat memproduksi antara 100 hingga 500 pia per hari dengan berbagai jenis varian rasa.

Seluruh rangkaian proses produksi dilakukan dengan ketelitian tinggi, mulai dari pembuatan adonan, pengisian, hingga proses pemanggangan, yang menunjukkan keterampilan mereka sudah terlatih dengan baik. Selain itu, pemilihan bahan baku yang berkualitas merupakan bagian dari kemampuan mereka dalam menjaga mutu produk. Pelaku UMKM yang kompetensinya tinggi juga mampu mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif sehingga mendukung kelancaran operasional usaha. Mereka mampu membagi tugas sesuai dengan keahlian masing-masing anggota tim dan menerapkan standar kerja yang konsisten. Strategi ini mendukung kelancaran proses produksi, mengurangi kemungkinan kesalahan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan melalui produk yang seragam baik dari segi rasa maupun tampilan. Kompetensi ini menjadi modal penting bagi UMKM untuk bersaing dan bertahan dalam pasar yang semakin kompetitif.

Kemudahan dalam proses produksi pia memberikan kesempatan bagi siapa saja untuk mempelajari dan menjalankan usaha ini. Namun, keberhasilan dalam menjaga serta mengembangkan usaha pia tidak hanya bergantung pada kemampuan dasar dalam proses pembuatannya, melainkan juga pada pengalaman yang dimiliki para pelaku UMKM. Individu yang memiliki pengalaman lebih lama biasanya memiliki keahlian yang lebih fokus dan efisien, mulai dari pemilihan bahan baku, teknik pemanggangan, hingga proses pengemasan. Di

sanping itu, pengalaman berfungsi untuk membentuk kemampuan memahami tren pasar dan membuat penyesuaian inovasi produk agar tetap sesuai dengan kebutuhan dan pteferensi konsumen.. Para pebisnis yang sudah berpengalaman biasanya lebih mampu beradaptasi saat menghadapi kendala, seperti perubahan harga bahan baku atau kompetisi di pasar. Sebaliknya, mereka yang sudah banyak waktu berkecimpung dalam bisnis juga cenderung memiliki jaringan hubungan bisnis yang kuat, baik dengan pemasok maupun dengan saluran distribusi, yang dapat memperbesar kemungkinan keberlangsungan usaha mereka. Oleh karena itu, pengalaman tidak hanya berpengaruh pada kemampuan teknis, melainkan juga terhadap efektivitas kerja.



Kreativitas para pelaku UMKM tidak hanya terlihat dari peningkatan kualitas produk, tetapi juga melalui inovasi rasa yang semakin beragam untuk menarik perhatian konsumen. Jika dulunya pia hanya dikenal dengan rasa kacang hijau, kini telah dikembangkan menjadi berbagai pilihan seperti coklat, keju, durian, dan varian lainnya. Inovasi ini juga didukung dengan kemasan yang memiliki ciri khas tersendiri, karena setiap pelaku usaha menghadirkan desain dan warna yang berbeda sebagai identitas visual produk masing-masing.

Bahkan, bentuk pia pun mengalami modifikasi untuk menarik minat konsumen dan menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

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].

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

Pertanyaan Penelitian:

Apakah variabel kompetensi



dx.doi.org | Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata
<http://dx.doi.org/10.47927/jssdm.v2i1.317>

berpengaruh



adoc.pub | ANALISIS FAKTOR INTERNAL YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SEGARA TIMBER DI SAMARINDA - PDF Fre...
<https://adoc.pub/analisis-faktor-internal-yang-mempengaruhi-produktivitas-ker.html>

secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia?

Apakah variabel pengalaman berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia?

Apakah variabel kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan

UMKM di Kampung Pia?

Kategori SDGs:

Penelitian ini menggunakan kategori SDGs sesuai nomer 8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua kalangan.

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]

Pengetahuan : pemahaman yang dimiliki seorang karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya.

Keterampilan : kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan secara maksimal.

Perilaku : tingkah laku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus selaras dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dalam kepribadiannya mampu menjalankan tugas dan perannya dengan baik. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin besar pula produktivitas kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut[2]. Penelitian terdahulu [4] [7], [8], [9], [10]menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian [11]menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

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] :

Masa kerja : periode yang telah dilalui oleh seseorang, yang memungkinkannya untuk memahami dengan baik tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

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.

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan : sejauh mana seseorang menguasai aspek-aspek teknis dalam penggunaan peralatan dan pelaksanaan pekerjaan.

Seiring bertambahnya pengalaman kerja, produktivitas seseorang juga akan meningkat[16]. Semakin luas pengalaman yang dimiliki, semakin terampil individu tersebut dalam mengambil tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan[13]. Penelitian terdahulu [14][17], [18], [19], [20]menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian [21] menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karena menimbulkan kebosanan.

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]

Ingin tahu : keingintahuan untuk mencoba produk baru.

Optimis : memiliki rasa optimis terhadap kemampuan yang dimiliki dan rasa optimis terhadap produk yang akan ditawarkan.
Fleksibel : mampu beradaptasi terhadap perubahan dan menerima adanya masukan dari luar.
Mencari Solusi : mampu mencari solusi untuk memecahkan masalah.
Berimajinasi : memiliki Tingkat imajinasi yang tinggi untuk memajukan usaha.
Berani berisiko : senang terhadap tantangan dan bisa menerima kemungkinan terjadi kegagalan.
Kreativitas dapat mendorong inovasi baru sehingga produktivitas kerja juga meningkat[3], Semakin tinggi kreativitas maka semakin baik kinerjanya untuk meningkatkan produktivitasnya[22]. Penelitian terdahulu [23], [26], [27], [28], [29]menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian [30] menunjukkan bahwa kreativitas tidak berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan.

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

Kerangka Konseptual

□ Kompetensi (X1)

Kompetensi (X1)

□
H1

□ Produktivitas (Y)

Produktivitas (Y)

□ Pengalaman (X2)

Pengalaman (X2)
H2

□

□

□ Kreativitas (X3)

Kreativitas (X3)
H3

Hipotesis :
H1 :

5

doi.org | Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawann Pada PT. BPR Mandri Artha Abadi Di Semarang
<https://doi.org/10.59725/de.v29i2.54>

Kompetensi

6

archive.umsida.ac.id | The Influence of Intrinsic Motivation, Transformasional Leadership and Organizational Commitment on Employee Performance in MSMEs (Micro, S...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/8149/58466>

berpengaruh positif dan

7

adoc.pub | ANALISIS FAKTOR INTERNAL YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. SEGARA TIMBER DI SAMARINDA - PDF Fre...
<https://adoc.pub/analisis-faktor-internal-yang-mempengaruhi-produktivitas-ker.html>

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia
H2 : Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia
H3 : Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

UMKM di Kampung Pia

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 3.0. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, pengujian R-square, dan uji hipotesis untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini.
Definisi Operasional
Kompetensi (X1)
Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan karyawan bekerja dengan benar, efektif dan unggul. Indikator kompetensi :

Pengetahuan : pemahaman karyawan tentang tugas dan tanggung jawab di bidangnya.
Keterampilan : kemampuan karyawan menjalankan tugas dengan maksimal.
Perilaku : cara karyawan bertindak sesuai peraturan saat bekerja.
Pengalaman (X2)
Pengalaman merupakan lamanya waktu seseorang bekerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, yang dapat diukur melalui masa kerja dan pencapaian dalam menjalankan tugas dengan baik. Indikator pengalaman :
Masa kerja : lamanya karyawan bekerja hingga memahami tugasnya.
Tingkat pengetahuan dan keterampilan : pemahaman dan kemampuan fisik untuk menjalankan tugas.
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan : sejauh mana karyawan menguasai Teknik kerja dan penggunaan peralatan.
Kreativitas (X3)
Kreativitas merupakan kemampuan karyawan dalam mengolah ide dan menciptakan kombinasi baru yang bermanfaat. Indikator kreatifitas :
Ingin tahu : ketertarikan mencoba produk baru.
Optimis : yakin pada kemampuan diri dan produk yang ditawarkan.
Fleksibel : mudah beradaptasi dan terbuka terhadap masukan.
Mencari Solusi : kemampuan menemukan cara untuk mengatasi masalah.
Berimajinasi : kemampuan berpikir kreatif untuk memajukan usaha.
Berani berisiko : siap menghadapi tantangan dan kemungkinan gagal
Produktivitas (Y)
Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan hasil yang terbaik. Indikator produktivitas :
Kemampuan : keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas.
Hasil yang dicapai : manfaat yang dirasakan oleh karyawan.
Semangat kerja : dorongan untuk terus berkembang setiap hari.
Pengembangan diri : Upaya meningkatkan kemampuan dalam diri.
Mutu : upaya untuk terus meningkatkan kualitas.
Efisiensi : hasil yang dibandingkan dengan sumber daya yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada karyawan UMKM di Kampung Pia dengan menggunakan kuesioner yang disebarlan langsung kepada karwayan. Tinjauan karakteristik dari 100 responden akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden
Variabel Kategori Frekuensi Persentase (%)
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
S1 6 6,00
Lama Bekerja 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 Penelitian
Uji Hipotesis dan Analisis
Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian R-square dan uji hipotesis. Pengukuran uji ini menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) dengan

jumlah responden yakni 100 karyawan UMKM di Kampung Pia sehingga dapat mengukur apakah penelitian yang dilakukan sudah valid atau belum valid.

Gambar 1. Diagram outer model SmartPLS

Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan bagaimana variabel laten dan variabel manifestnya berinteraksi. Pada pengujian ini meliputi



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

convergent validity,
discriminant validity dan reliabilitas convergent validity.

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



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat convergent validity.

Uji Reliabilitas

Composite Reliability dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator untuk masing-masing variabel. Penelitian ini merupakan nilai gabungan reliabilitas variabel dianggap memenuhi syarat jika nilainya >0,7. Berikut dapat dilihat nilai composite reliability pada table 2 :

Tabel 2. Composite reliability

Variabel Composite reliability (rho_a)
Kompetensi (X1) 0.933
Pengalaman (X2) 0.925
Kreativitas (X3) 0.964
Produktivitas (Y) 0.956



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

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.

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 reliabel.



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

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 reliabel. Artinya setiap variabel memiliki validitas

deskriptor yang baik.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model structural dilakukan dengan melihat hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikan dan R-Square (R2) dari model penelitian. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan gambar yang berbentuk sebagai berikut :

Gambar 2. Diagram inner loading SmartPLS (2025)
Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pada proses ini guna menjelaskan kuatnya hubungan atau pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen, dengan menggunakan standar pengukuran 0.75 dinyatakan kuat, 0.50 dinyatakan moderat dan 0.25 dinyatakan lemah. Tabel dibawah ini merupakan hasil perkiraan R-Square dengan menggunakan SmartPLS:

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 70%. 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 70%.

Uji Hipotesis

14

archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

Hasil pengolahan data dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Nilai koefisien digunakan untuk menguji hipotesis penelitian

ini. Jika nilai koefisien menunjukkan nilai positif, maka hipotesis ini dianggap mempunyai hubungan positif. Penelitian ini bisa dikatakan diterima secara signifikan jika nilai P-Values <0.05 dan nilai t-statistik >1.96. Berikut hasil pengujian 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 thitung > ttabel dengan nilai 2.967 > 1.979 sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah 0.003

15

archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

< 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 menunjukan nilai dari variabel tersebut yakni thitung > ttabel dengan nilai 1.982 > 1.979 sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah 0.047

16

archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

< 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.
Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Kreativitas menunjukan nilai dari variabel tersebut yakni thitung > ttabel dengan nilai 1.988 > 1.979 sedangkan untuk pengukuran p-value nya adalah 0.047

17

archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Varia...
<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

< 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.

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.

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 dgunakan dengan baik. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya menjadi asset pribadi, tetapi jugaberkontribusi pada pengetahuan kolektif yang dapat meningkatkan produktivitas keseluruhan dari suatu usaha.

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 karyawannya 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.

KESIMPULAN

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 terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

The Influence of Competence, Experience and Creativity on the Work Productivity of MSME Employees in Pia Village

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

Cinta Finada¹⁾, Vera Firdaus^{*2)} Hasan Ubaidillah³⁾

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: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the influence of competence, experience, and creativity on employee productivity in MSMEs (Micro, Small, and Medium Enterprises) in Kampung Pia, Pasuruan. The background of this research lies in the productivity variations among MSME workers, which are suspected to be affected by the quality of human resources. This research uses a descriptive quantitative method. The population consists of 100 employees from various MSMEs in Kampung Pia. Sampling was conducted using cluster sampling, and data collection employed a questionnaire consisting of 36 statements. The data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the help of SmartPLS 5.0 software. The results indicate that competence, experience, and creativity each have a positive and significant influence on work productivity, both partially and simultaneously.*

Keywords - competence, experience, creativity, work productivity, MSME. kampung pia

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman, dan kreativitas terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia, Pasuruan. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya variasi produktivitas antar pelaku UMKM, yang diduga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM di Kampung Pia yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode cluster sampling dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner sebanyak 36 pernyataan. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 5.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman, dan kreativitas masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.*

Kata Kunci - kompetensi, pengalaman, kreativitas, produktivitas kerja, UMKM, Kampung Pia.

I. 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.

Pelaku UMKM yang memiliki kompetensi yang baik dapat memanfaatkan waktu dengan bijak, mengatur pekerja, dan mengelola bahan baku secara lebih efektif, sehingga produk yang dihasilkan tetap berkualitas dan jumlah

produksinya optimal. Di Kampung Pia, setiap pelaku usaha dapat memproduksi antara 100 hingga 500 pia per hari dengan berbagai jenis varian rasa. Seluruh rangkaian proses produksi dilakukan dengan ketelitian tinggi, mulai dari pembuatan adonan, pengisian, hingga proses pemanggangan, yang menunjukkan keterampilan mereka sudah terlatih dengan baik. Selain itu, pemilihan bahan baku yang berkualitas merupakan bagian dari kemampuan mereka dalam menjaga mutu produk. Pelaku UMKM yang kompetensinya tinggi juga mampu mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif sehingga mendukung kelancaran operasional usaha. Mereka mampu membagi tugas sesuai dengan keahlian masing-masing anggota tim dan menerapkan standar kerja yang konsisten. Strategi ini mendukung kelancaran proses produksi, mengurangi kemungkinan kesalahan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan melalui produk yang seragam baik dari segi rasa maupun tampilan. Kompetensi ini menjadi modal penting bagi UMKM untuk bersaing dan bertahan dalam pasar yang semakin kompetitif.

Kemudahan dalam proses produksi pia memberikan kesempatan bagi siapa saja untuk mempelajari dan menjalankan usaha ini. Namun, keberhasilan dalam menjaga serta mengembangkan usaha pia tidak hanya bergantung pada kemampuan dasar dalam proses pembuatannya, melainkan juga pada pengalaman yang dimiliki para pelaku UMKM. Individu yang memiliki pengalaman lebih lama biasanya memiliki keahlian yang lebih fokus dan efisien, mulai dari pemilihan bahan baku, teknik pemanggangan, hingga proses pengemasan. Di samping itu, pengalaman berfungsi untuk membentuk kemampuan memahami tren pasar dan membuat penyesuaian inovasi produk agar tetap sesuai dengan kebutuhan dan preferensi konsumen.. Para pelaku usaha yang berpengalaman cenderung lebih adaptif dalam menghadapi tantangan, seperti fluktuasi harga bahan baku atau persaingan di pasar. Di sisi lain, mereka yang telah lama terlibat dalam usaha pia biasanya telah membangun jaringan relasi bisnis yang kokoh, baik dengan pemasok maupun dengan jaringan distribusi, sehingga meningkatkan peluang keberlanjutan usaha mereka. Dengan demikian, pengalaman bukan hanya berdampak pada keterampilan teknis, tetapi juga pada efisiensi kerja.

Kreativitas para pelaku UMKM tidak hanya terlihat dari peningkatan kualitas produk, tetapi juga melalui inovasi rasa yang semakin beragam untuk menarik perhatian konsumen. Jika dulunya pia hanya dikenal dengan rasa kacang hijau, kini telah dikembangkan menjadi berbagai pilihan seperti coklat, keju, durian, dan varian lainnya. Inovasi ini juga didukung dengan kemasan yang memiliki ciri khas tersendiri, karena setiap pelaku usaha menghadirkan desain dan warna yang berbeda sebagai identitas visual produk masing-masing. Bahkan, bentuk pia pun mengalami modifikasi untuk menarik minat konsumen dan menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

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].

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

Pertanyaan Penelitian:

1. Apakah variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia?
2. Apakah variabel pengalaman berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia?
3. Apakah variabel kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia?

Kategori SDGs:

Penelitian ini menggunakan kategori SDGs sesuai nomer 8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua kalangan.

II. 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]

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 menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus selaras dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dalam kepribadiannya mampu menjalankan tugas dan perannya dengan baik. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, semakin besar pula produktivitas kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan tersebut[2]. Penelitian terdahulu [4] [7], [8], [9], [10] menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian [11] menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

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] :

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.

Seiring bertambahnya pengalaman kerja, produktivitas seseorang juga akan meningkat[16]. Semakin luas pengalaman yang dimiliki, semakin terampil individu tersebut dalam mengambil tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan[13]. Penelitian terdahulu [14][17], [18], [19], [20] menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian [21] menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karena menimbulkan kebosanan.

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]

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.

Kreativitas dapat mendorong inovasi baru sehingga produktivitas kerja juga meningkat[3], Semakin tinggi kreativitas maka semakin baik kinerjanya untuk meningkatkan produktivitasnya[22]. Penelitian terdahulu (Fitriana, n.d.; Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir, n.d.; Prasetyo, n.d.; Putri et al., 2022; Wulan Dari et al., 2022) menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian [30] menunjukkan bahwa kreativitas tidak berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan.

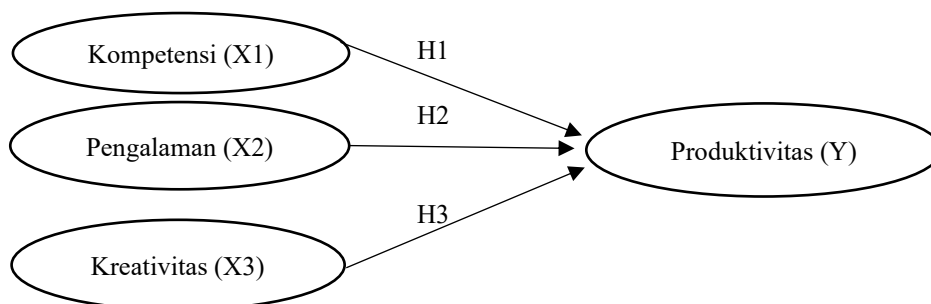
Produktivitas (Y)

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] :

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.

Kerangka Konseptual



Hipotesis :

H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia

H2 : Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia

H3 : Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM di Kampung Pia

III. 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.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel pada karyawan UMKM di Kampung Pia dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada karyawan. Tinjauan karakteristik dari 100 responden akan diberikan penyajian data karakteristik responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
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
	SD	6	6,00
Pendidikan	SMP	39	39,00
	SMA	49	49,00
	S1	6	6,00
	1– 5 Thn	61	61,00
Lama Bekerja	6– 10 Thn	31	31,00
	>10 Thn	8	8,00
	Karyawan Tetap	71	71,00
Status Karyawan	Karyawan Lepas	12	12,00
	Pemilik	17	17,00

Sumber: Data Diolah (2025)

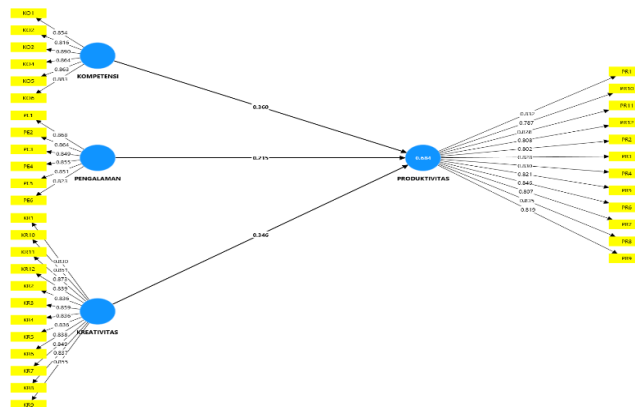
Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden untuk laki-laki sebanyak 17% atau 17 responden, sedangkan Perempuan sebanyak 83% atau 83 responden. Selain itu, kategori usia dengan jumlah terbanyak ada pada usia 41-50 tahun yaitu 41% atau 41 responden, sedangkan responden 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 Penelitian

Uji Hipotesis dan Analisis

Pada penelitian ini analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian R-square dan uji hipotesis. Pengukuran uji ini menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) dengan jumlah responden yakni 100 karyawan UMKM di Kampung Pia sehingga dapat mengukur apakah penelitian yang dilakukan sudah valid atau belum valid.

Gambar 1. Diagram outer model SmartPLS



Sumber: Output SmartPLS (2025)

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

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

Composite Reliability dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator untuk masing-masing variabel. Penelitian ini merupakan nilai gabungan reliabilitas variabel dianggap memenuhi syarat jika nilainya $>0,7$. Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* pada table 2 :

Tabel 2. Composite reliability

Variabel	Composite reliability (rho_a)
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.

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 reliabel. 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

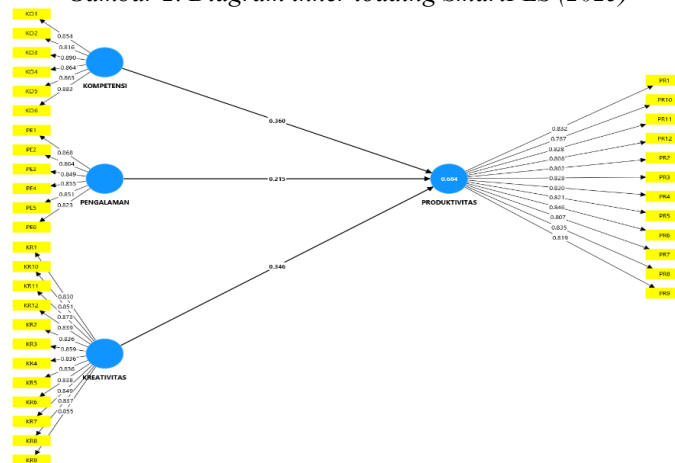
Sumber: Output SmartPLS (2025)

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

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural 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 :

Gambar 2. Diagram inner loading SmartPLS (2025)



Sumber: Output SmartPLS (2025)

Pada proses ini guna menjelaskan kuatnya hubungan atau pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, dengan menggunakan standar pengukuran 0.75 dinyatakan kuat, 0.50 dinyatakan moderat dan 0.25 dinyatakan lemah. Tabel dibawah ini merupakan hasil perkiraan R-Square dengan menggunakan SmartPLS:

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 struktural 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%.

Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian. Nilai koefisien digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini. Jika nilai koefisien menunjukkan nilai positif, maka hipotesis ini dianggap mempunyai hubungan positif. Penelitian ini bisa dikatakan diterima secara signifikan jika nilai P-Values < 0.05 dan nilai t-statistik > 1.96 . Berikut hasil pengujian 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 :

1. 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.
2. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Pengalaman menunjukan 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.
3. Berdasarkan hasil pengukuran SmartPLS dari variabel Kreativitas menunjukan 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.

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.

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.

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.

V. 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 terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] N. A. P. K. G. P. Malikah 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: <https://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap>
- [4] F. Eksan and D. Dharmawan, "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra Internasional Daihatsu, Tbk Cibubur," *Jurnal Ekonomi dan Industri*, vol. 21, no. 2, pp. 8–20, Aug. 2020, doi: 10.35137/jei.v21i2.431.
- [5] N. Agustini, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 8, no. 1, pp. 7191–7218, 2019.
- [6] P. Kompetensi *et al.*, "The Role Of Competence, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance At Bank BNI In Sidoarjo," 2023. [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [7] R. Ramdhan and T. Abubakar, "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung," 2018.
- [8] S. A. Pratama, R. Intan, P. Mahasiswa, D. Dosen, and M. Unsuraya, "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor PT Dua Kuda Indonesia," *Jurnal Ilmiah M-Progress*, vol. 11, no. 1, pp. 38–47, 2021.
- [9] P. Kompetensi Pegawai *et al.*, "Economic Education Analysis Journal Terakreditasi SINTA 5 How to Cite Sejarah Artikel," *Eco-nomic Education Analysis Journal*, vol. 8, no. 3, pp. 879–897, 2019, doi: 10.15294/eeaj.v8i3.35005.
- [10] J. Ekonomi, M. & Akuntansi, R. Jumanthoro, U. Farida, and A. Santoso, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo," *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, vol. 3, no. 1, pp. 106–117, 2019.
- [11] A. N. E. Oh, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang".
- [12] Salju, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo," *Jurnal Manajemen*, vol. 4, no. 2, pp. 1–7, 2018.
- [13] N. Rizkie, H. M. Ani, and W. Hartanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso," *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, vol. 13, no. 1, p. 42, Apr. 2019, doi: 10.19184/jpe.v13i1.10419.
- [14] N. M. Nangoy, V. P. Lengkong, Y. Uhing, F. Ekonomi Dan Bisnis, and J. Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, "Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado," *282 Jurnal EMBA*, vol. 8, no. 1, pp. 282–291, 2020.
- [15] A. Ardani *et al.*, "Meningkatkan Kinerja Industri Jasa Makanan di Indonesia Melalui Pelatihan Keterampilan dan Pengalaman," *Small and Medium Enterprises*, vol. 1, 2024, doi: 10.53697/umkm.v1i1.398.
- [16] F. Ekonomi, B. Universitas, and M. Denpasar, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan," *Jurnal Emas*, vol. 3, no. 9, pp. 126–137, 2022.
- [17] A. Septa Wardani, T. Whisnu Hendratni, and F. Ekonomi dan Bisnis, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia," *JIMP*, vol. 3, no. 2, pp. 110–124, 2023, [Online]. Available: <http://journal.univpangasila.ac.id/index.php/JIMP/>
- [18] L. Kumbadewi, "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan," *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, vol. 9, 2021.
- [19] D. J. O. Y. Rosalia Devi, "Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawanjaya Saktisentosa," 2018.
- [20] O. I. Khair and W. Astuti, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat," *Business Management Journal*, vol. 17, no. 2, p. 193, Sep. 2021, doi: 10.30813/bmj.v17i2.2512.
- [21] A. Febianti, M. Shulthoni, M. Masrur, M. Aris Safi, and U. K. Abdurrahman Wahid Pekalongan, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia," 2023.
- [22] N. N. Irawati Anugrahini, "Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pengrajin Galeri Belva Batik Tulis Madura," *Eco-Entrepreneurship*, vol. 7, 2021.
- [23] Fitriana Riri Nur, "Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten."

- [24] A. D. Supit, H. N. Tawas, and W. Djemly, “Pengaruh Kreativitas dan Inovasi Terhadap Kinerja UMKM dengan Kinerja Pemasaran Sebagai Variabel Intervening di Kabupaten Minahasa,” *Jurnal EMBA*, vol. 10, pp. 2096–2108, 2096.
- [25] S. Trisnawati, U. M. Fadli, and E. Suherman, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ketenagalistrikan Pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu.”
- [26] U. B. H. S. Edholianansyah, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir,” *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, vol. 19, 2022.
- [27] R. F. Prasetyo Indra, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumenep,” *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, vol. 2, no. 2.
- [28] A. Putri, J. Sari, P. Oktavita, and M. Asmike, “Pengaruh Talent Management dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sun Hotel Madiun,” 2022.
- [29] P. Wulan Dari, K. Hasanah, and P. Oktovita Sari, “Pengaruh Flexible Work Arrangement, Kepuasan Kerja dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pekerja Freelance di Kota Madiun,” 2022.
- [30] P. Kreativitas dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas Saharuddin, “Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara.”
- [31] N. Program *et al.*, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit,” 2017. [Online]. Available: <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus>
- [32] H. Harras, D. Fitria Wilandari, and S. Sulistiani, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. J&T Teknologi Express-SDP Pondok Aren,” 2023.
- [33] C. Fatmawati Oktavia and V. Firdaus, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo,” *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2024, doi: 10.47134/innovative.v3.
- [34] S. Saharuddin, “Pengaruh Kreativitas dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas,” 2019.

Conflict of Interest Statement:

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