

**PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KREATIVITAS SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi Empiris Pada UMKM di Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Tunjung Hendra Setyawan
NPM 19.0101.0061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2025**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dapat dinilai dari bagaimana suatu UMKM tersebut memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Pada umumnya setiap pelaku UMKM mempunyai harapan agar memiliki kinerja karyawan yang tinggi dengan tujuan agar UMKM yang dikelola dapat berkembang serta berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. UMKM yang dapat berjalan dengan efektif akan meningkatkan produktivitas sehingga dapat bersaing dengan usaha lainnya. (Anderson & Hidayah 2023) menyatakan unsur penting dalam keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam UMKM atau perusahaan. Hal tersebut dikarenakan apabila terjadi penurunan kinerja disuatu UMKM yang terjadi baik dari individu maupun kelompok dapat memberikan dampak yang berarti kepada organisasi atau UMKM tersebut. (Andi Aenurohman, 2020) menyatakan kinerja merupakan hasil dalam suatu pekerjaan yang telah diraih oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang diamanahkan kepadanya dilihat dari keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan waktu. Suatu kinerja yang baik dapat memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan sumber daya andal yang

mampu mencari strategi yang tepat dan unik guna memenangkan persaingan. Seperti diketahui, dalam organisasi terdapat salah satu unsur, yaitu karyawan yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi demi pencapaian misi yang maksimal. Demikian vitalnya karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga untuk dapat menjalankan organisasi dengan baik, maka karyawan tersebut haruslah memiliki kreativitas, inovatif, dan produktif. Karyawan yang kreatif dapat menciptakan gagasan-gagasan cemerlang tentang produk dan jasa yang terbaik. Karyawan kreatif mempunyai inisiatif yang tinggi dalam merubah kondisi kearah yang lebih baik dan menguntungkan perusahaan.

Salah satu variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah efikasi diri. Menurut Hasanah & Rafsanjani (2021) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri (Hasan, Firman, and Sultan 2023). Efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang

diberikan agar kinerja perusahaan berjalan secara optimal. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya akan mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan efikasi diri yang rendah akan mudah menyerah sementara efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Efikasi diri tentunya juga dapat mendorong adanya sebuah kreativitas, sehingga mendorong juga ke kinerja karyawan. Hasil penelitian menurut Ni Putu Desi Paramitha Laksmi (2021), efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja, penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewana (2020) dimana efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dilakukan Aryoko et al. (2022) efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dampak lain terhadap kinerja karyawan pada variabel Kreativitas. Menurut Lurekke Jean Jr & Ferinia, (2023) kreativitas berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Lature (2022) kreativitas merupakan sesuatu yang menyangkut proses kognitif dan perilaku yang ketika diterapkan mencoba menghasilkan gagasan baru yang berguna untuk pengembangan usaha (Mathisen, Einarsen, & Mykletun, 2012). Kreativitas dapat dijelaskan sebagai pengenalan teknik baru oleh individu atau kelompok orang dalam organisasi untuk mencapai potensi maksimal tenaga kerja manusia yang akan

menghasilkan pencapaiantujuan secara efektif (Siddiqi & Qureshi, 2019). Karyawan dengan kepribadian proaktif adalah orang yang paling dikagumi untuk membuat perubahan yang konstruktif .Secara garis besar kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah adasebelumnya. Kreativitas adalah jenis kinerja yang sangat dihargai oleh organisasi karena menstimulasi pembagian ide Lurekke & Ferinia (2023). Orang yang merasa termotivasi, dan tergugah, terutama olehkegembiraan, kepuasan, tantangan, dan komitmen untuk bekerja pada diri mereka sendiri, akan menjadi sangat kreatif. Penelitian menunjukkan bahwa jika kecerdasan yang dimiliki seseorang rendah, tingkat kreativitasnya cenderung ikut rendah, jika kecerdasan yang cukup tinggi (berada di atas rata-rata hingga level jenius), semua tingkat kreativitas dapat ditemukan. Sehingga dapat dibilang, keberagaman dalam kreativitasindividu yang lebih cerdas jauh lebih besar dibandingkan dengan individu yang memiliki kecerdasan di bawah rata-rata. Kreativitas membuka daya dan pola pikir. Kreativitas juga mengizinkan karyawan agar melihat dari sudut pandang yang lain dalam upaya pemecahan masalah supaya lebih inovatif dan berpikir. Menurut (Wirjadi & Wijaya, 2023) Efikasi berpengaruh positif terhadap Kreativitas.

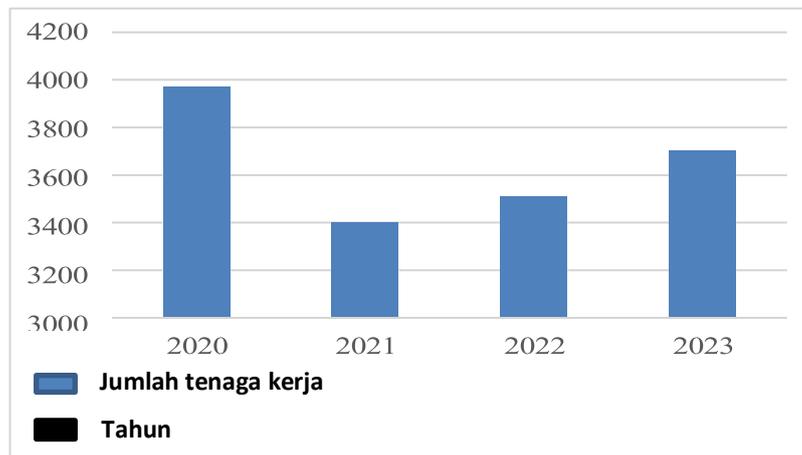
UMKM di Indonesia memiliki kontribusi sebesar 60,03% dari total produk domestik bruto (PDB) di Indonesia. UMKM berkembang di berbagai bidang seperti bidang kuliner, bidang pertanian, bidang *fashion* dan lain lain. Untuk itu pemerintah Indonesia terus mendukung dan memfasilitasi UMKM

dengan berbagai program yang telah ditetapkan (Kotecha et al. 2022). Adapun peran UMKM sangat besar untuk pertumbuhan perekonomian Indonesia, dengan jumlahnya mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha. Selain itu peran UMKM juga memberikan pemasukan bagi negara dalam bentuk devisa. Sementara itu Menteri Koordinator Bidang Kemaritiman dan Investasi (Menko Marves) Luhut Binsar Panjaitan mengatakan bahwa jumlah UMKM di Indonesia mencapai 22, 68 juta UMKM per Juni 2023 (Salahuddin 2022).

Mengingat besarnya peranan UMKM dalam perekonomian Indonesia maka pengembangan yang terencana dan matang untuk UMKM sangat diperlukan agar sektor ini tetap dapat dipertahankan. Pengembangan tersebut dapat dilakukan untuk membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat terutama kelompok masyarakat dengan pendapatan yang rendah. Dalam perkembangan UMKM yang semakin pesat maka skill yang dimiliki karyawan UMKM harus memiliki kualitas yang unggul, bisa menjadikan UMKM berjalan dengan baik, dan membantu keberlangsungan UMKM. Maka dengan adanya hal tersebut dibutuhkan pengembangan SDM agar membantu mencapai tujuan tersebut.

Kota Magelang merupakan salah satu wilayah yang terletak di Provinsi Jawa Tengah sekaligus kota yang letaknya strategis di tengah-tengah Kabupaten Magelang dengan memiliki beberapa tempat wisata menarik yang layak dikunjungi, dapat memberikan dampak bagi perekonomiannya, serta Kota Magelang merupakan daerah dengan pendidikan paling maju di

Krasidenan Kedu (Febriyana 2020). UMKM menjadi salah satu sektor yang berpotensi di Kota Magelang karena mampu menyerap jumlah tenaga kerja yang besar, mengurangi jumlah pengangguran, serta berperan dalam proses peningkatan pendapatan masyarakat di masa krisis. Berdasarkan data pada Badan Pusat Statistika Kota Magelang mencatat perkembangan jumlah tenaga kerja pada UMKM di Kota Magelang dari tahun 2020-2023 sebagai berikut



Sumber: datago.magelang.go.id 2023

Gambar 1. 1 Data Jumlah Tenaga Kerja UMKM di Kota Magelang

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja UMKM di Kota Magelang pada tahun 2020-2021 mengalami penurunan karena adanya pandemi covid-19. Pandemi ini turut mengguncang Kota Magelang sehingga mengalami kelumpuhan ekonomi, penurunan produksi, serta industri yang gulung tikar. Sedangkan jumlah tenaga kerja UMKM pada tahun 2021-2023 mengalami peningkatan drastis, sektor UMKM menjadi sangat penting karena ketika tingkat tenaga kerja mengalami kenaikan, maka daya serap pasar juga akan meningkat. Hal ini berdampak positif yang dihasilkan yaitu

berkurangnya pengangguran, kemiskinan, dan kriminalitas. Sedangkan ketika tingkat tenaga kerja mengalami penurunan, maka daya serap pasar juga akan menurun dan mengakibatkan pada banyaknya kemiskinan, kriminalitas, dan pengangguran. Adanya fluktuasi jumlah tenaga kerja UMKM menjadikan fenomena ini sebagai daya tarik penelitian mengenai tenaga kerja UMKM. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan dengan Kreativitas sebagai Variabel Mediasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kreativitas?
3. Apakah Kreativitas berpengaruh terhadap Kinerja karyawan?
4. Apakah kreativitas memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh efikasi diri terhadap Kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh efikasi diri terhadap kreativitas.
3. Menguji pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja karyawan.

4. Menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai variabel mediasi.

D. Kontribusi Penelitian

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memberikan suatu kontribusi dan manfaat dalam mengembangkan penelitian selanjutnya, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga bisa bermanfaat sebagai referensi kepada pihak-pihak yang mau melakukan penelitian selanjutnya.

2. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi UMKM yang dijadikan sebagai tempat penelitian, bagaimana mengatasi masalah yang mungkin timbul karena kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat mengatasi masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari 5 bab, adapun gambaran dan isi dari setiap bab adalah sebagai berikut:

BAB 1 : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi uraian telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis, dan kerangka berfikir

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini secara rinci memuat pendekatan penelitian yang digunakan, tempat dan waktu penelitian, jenis data dari metode yang digunakan dalam pengambilan sampel, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, uji instrument penelitian serta metode yang digunakan dalam analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini memuat pengujian tentang objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil yang dijabarkan melalui tabel.

BAB V : Kesimpulan

Bab ini berisis kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran. Kesimpulan berisi ringkasan seluruh hasil temuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian, kendala peneltian dan saran terhadap objek penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Telaah Literatur

a. Teori Atribusi

Kinerja karyawan diasumsikan bahwa karyawan atau pegawai akan memiliki kinerja yang optimal jika memenuhi tiga aspek yaitu kapasitas, kemauan, dan kesempatan (Pringle, CD & Blumberg, M. 1982). Ketiga unsur ini, satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi dan memiliki ikatan yang kuat untuk melahirkan tingkat kinerja yang tinggi. Dalam meningkatkan kinerja, kesempatan berinteraksi dengan kapasitas dan kemauan, akan tetapi sama halnya dengan kemauan dan kapasitas, kesempatan saja tidak akan cukup untuk meningkatkan kinerja meskipun individu mempunyai kemampuan dan kemauan untuk terlibat dalam hal yang diharapkan untuk meningkatkan kinerja. Sedangkan dalam teori atribusi yang dikemukakan oleh (F Heider 1958), pada awalnya dilakukan dalam tradisi fenomenologi, pertanyaan yang diajukan adalah bagaimana cara melakukan kontak dengan dunia nyata jika pikiran hanya memiliki data indrawi (kesan dan pengalaman). Dalam situasi sosial secara konstan berusaha untuk memahami perilaku orang lain dan kemudian menarik kesimpulan apa yang mendasari perilaku tersebut.

Dalam teori atribusi ini mengungkapkan cara-cara di mana seseorang menilai orang lain secara tidak selaras, tergantung pada tiga faktor, yaitu disparitas, mufakat, dan konsistensi. Teori ini mengungkapkan bagaimana orang menarik penyebab sebagai dasar seseorang melakukan sesuatu atau menetapkan untuk bertindak dengan cara khusus. Analisa secara sistematis tentang bagaimana orang menginterpretasikan sebab perilaku orang lain pada awalnya dilakukan oleh Heider. Teori atribusi ini mengemukakan bahwa masing-masing dari seseorang dalam berinteraksi sehari-hari dengan orang lain akan bertingkah laku mirip seseorang ilmuwan. Dalam menginterpretasi perilaku orang lain, orang menggunakan prinsip-prinsip kasual yang naluriyah dan *common sense* psikologi dalam memutuskan apakah perilaku orang lain diatribusikan disposisi internal atau eksternal.

Teori ini menjelaskan jika mengamati perilaku sosial, pertama-tama menentukan dahulu apa yang menyebabkan faktor situasional atau personal. Dalam teori ini sumber atribusi dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Atribusi internal, yaitu tingkah laku seseorang yang berasal dari diri orang yang bersangkutan yang disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologi yang mendahului tingkah laku).

- 2) Atribusi eksternal, yaitu tingkah laku seseorang yang berasal dari situasi tempat, lingkungan, atau luar diri orang yang bersangkutan.

Dengan menggunakan teori atribusi untuk mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh karyawan akan membantu proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Efikasi diri, kreativitas, dan kinerja karyawan termasuk dalam atribusi internal, yaitu tingkah laku seseorang yang berasal dari diri orang yang bersangkutan disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologi yang mendahului tingkah laku). Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti efikasi diri dan kreativitas berjalan dengan baik. Ketika kinerja karyawan meningkat, maka efikasi diri dan kreativitas juga semakin meningkat. Oleh karena itu, karyawan akan loyal dalam bekerja, bersemangat, dan tanggung jawab untuk mewujudkan visi misi perusahaan.

b. Kinerja Karyawan

Rachman & Mujannah (2021) mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja dilihat berdasarkan aktivitas individu seorang karyawan yang diakumulasikan menjadi aktivitas organisasi.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai baik dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan suatu proses atau pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui dan memiliki tahapan untuk mencapainya serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dan demi menciptakan organisasi yang kompetitif.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja, antara lain :

- 1) Kemampuan, yaitu skil karyawan yang melaksanakan pekerjaan
- 2) Pengetahuan, yaitu karyawan dapat menguasai pengetahuan dengan baik maka hasil pekerjaan juga akan baik
- 3) Kepribadian, yaitu karakter dari tiap tiap individu karyawan.
- 4) Motivasi kerja, yaitu bentuk dorongan yang dapat memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja kepemimpinan, yaitu sikap yang ditunjukkan pemimpin dalam memimpin karyawannya.
- 5) Gaya kepemimpinan, yaitu metode pemimpin dalam mengatur karyawan

- 6) Rancangan kerja, yaitu bentuk rencana yang dapat mempermudah karyawan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.
- 7) Budaya organisasi, yaitu auran yang dianut dan beralaku dalam sebuah organisasi
- 8) Kepuasan kerja, yaitu rasa puas yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan.
- 9) Komitmen, yaitu ketiratakatan karyawan dalam organisasi atau perusahaan.
- 10) Loyalitas, yaitu suatu bentuk kesetiaan terhadap organisasi atau perusahaan.
- 11) Lingkungan kerja, yaitu kondisi dan suasana d tempat kerja.
- 12) Disiplin kerja, yaitu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa komponen kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang hampir mencapai tingkat sempurna, maksudnya hasil tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan.
- 2) Kuantitas, yaitu berkaitan dengan jumlah unit atau total pekerjaan yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu penyelesaian sebuah pekerjaan yang dapat dilihat melalui koordinasi yang diperintahkan dengan

output yang dihasilkan serta memaksimalkan waktu yang telah ditentukan.

- 4) Efektifitas, yaitu memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi dengan meningkatkan keuntungan atau menurunkan kerugian dari setiap unitnya.
- 5) Kemandirian, yaitu keadaan dimana karyawan dapat melaksanakan tugasnya walaupun tidak ada bantuan serta bimbingan dari pengawas.

c. Efikasi Diri

Menurut Sudarno (2018) Efikasi diri merupakan keyakinan dalam diri seseorang yang berkaitan dengan kemampuan yang dimilikinya dalam mengatasi situasi atau suatu kondisi yang terjadi. Efikasi diri dapat mempengaruhi cara seseorang bertindak atau berperilaku serta mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan dan mampu dalam menghadapi masalah atau kesulitan yang sedang dihadapinya. Efikasi diri diharapkan dapat meningkatkan kesanggupan atau kesiapan dalam dunia kerja. Gaya kepemimpinan menggambarkan falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Dimana seorang pemimpin memegang peran penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dalam organisasi.

Menurut Anwar (2016) Ada beberapa factor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu :

1) Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self-regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan.

2) Jenis Kelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4) Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

5) Informasi tentang kemampuan diri

Individu akan memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

d. Kreativitas

Menurut Rachman & Mujanah (2021), kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah, melalui kreativitas maka akan ada kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Kreativitas atau berfikir kreatif adalah kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan, dan penalaran (berfikir logis).

Dimensi kreativitas dapat dilihat dari jenisnya. Menurut Ratnasari et al (2021) , jenis kreativitas dibagi menjadi dua yakni:

- 1) Kreativitas rasional adalah sesuatu yang menurut pikiran dan pertimbangan yang logis atau menurut pikiran yang sehat atau cocok dengan pikiran dan akal merupakan satu-satunya dasar untuk memecahkan masalah yang lepas dari jangkauan indra atau paham yang lebih mengutamakan kemampuan akal daripada batin dan rasa secara mudah sering disebut empiris, logika berdasarkan nalar yang dalam arti adanya sesuatu kejadian yang bisa diterima oleh akal mampu dipahami oleh batin dan rasa.
- 2) Kreativitas intuitif adalah sesuatu yang tidak berdasarkan akal (penalaran) yang sehat atau ukuran lain di luar ukuran akal. Pendekatan ini sering digunakan oleh mereka yang memang tidak memiliki kecenderungan dan kemampuan secara akademis dan logis, namun dalam faktanya memang terjadi, tidak mampu dicerna kal tetapi dalam kejadian benar-benar terjadi, dapat dipahami dan dapat dimengerti secara batin artinya batin yang membenarkan.

2. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini ditinjau dari berbagai penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Aryoko et al. (2022) meneliti hubungan Kepuasan kerja, *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Indonesia Kendaraan Terminal, Tbk dengan jumlah sample sebanyak 132 responden. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, alat analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, peneliti menggunakan regresi linear berganda karena model ini berguna untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif sedangkan *Self Efficacy* berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan.

Indrajita et al (2021) meneliti hubungan variabel pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pulungan & Rivai (2021) meneliti hubungan variable Pengaruh *locus of control* dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di PT Semen Padang dengan jumlah sampel 204 perusahaan dari total 2,345 total populasi. Penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*. Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa

variabel *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan Karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. *Locus of Control* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keterikatan Karyawan Memediasi *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya peran mediasi keterikatan karyawan pada hubungan *locus of control* terhadap kinerja pada PT.Semen Padang. Artinya, ada pengaruh tidak langsung variabel keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Ni Putu Desi Paramitha Laksmi (2021) meneliti tentang pengaruh *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja yang baik juga ditunjang dengan komitmen organisasi yang terbentuk di dalamnya. Dengan menunjukkan kinerja yang baik, para pegawai akan merasa puas pada hasil pekerjaannya. Sampel yang digunakan berjumlah 67 responden dengan pegawai dari Dinas Kesehatan Tabanan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Penelitian yang dilakukan Fairus Bilqis and Widodo (2022) membahas tentang kinerja adalah perilaku atau apa yang dilakukan,

bukan apa yang diproduksi karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka. Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi akan berperilaku positif dan berkinerja tinggi jika organisasi menghargai dan memperlakukan sebagaimana layaknya manusia. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Greenspan Packaging System Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang divisi produksi PT. Greenspan Packaging System Jakarta. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian Komitmen Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Greenspan Packaging System Jakarta.

Situmorang (2023) meneliti tentang pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* dalam meningkatkan kinerja karyawan di Cassano Cafe Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 dengan responden karyawan dari Cassano Cafe. Alat analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, peneliti menggunakan regresi linear berganda karena model ini berguna untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada. Hasil penelitian menunjukkan *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Cassano Cafe Medan.

Penelitian yang dilakukan (Roro Tiara & Suherman, (2019) menilite tentang Pengaruh Kreatifitas dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja

UMKM (Studi Kasus Komunitas UMKM Pengusaha Mebel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 dengan responden karyawan UMKM di bidang mebel. Alat analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, peneliti menggunakan regresi linier berganda karena model ini berguna untuk mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada. Hasil penelitian ini menunjukkan efikasi diri dan kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM di bidang mebel.

Sari et al., (2019) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri guru terhadap kinerja guru. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 guru dengan responden guru di sekolah. Alat analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, peneliti menggunakan regresi linier berganda karena model ini berguna untuk mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Dama, (2018) dengan judul “Pengaruh inovasi dan Kreativitas Terhadap kinerja karyawan pada Pt Bank Mandiri (Persero) Manado” dengan populasi 149 orang, jumlah sampel 60 responden, dan menggunakan data primer melalui kuisioner serta analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa inovasi dan

keaktivitas baik secara persial maupun slimutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hasan et al., (2023) bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy*, *self esteem*, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat BPBD dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 190 orang. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian *Self Efficacy*, *Self Esteem*, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Tim Reaksi Cepat BPBD dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru.

3. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Efikasi terhadap Kinerja Karyawan

Teori atribusi yang dikemukakan oleh Firtz Heider yang menyatakan bahwa teori atribusi ini memberikan gambaran yang menarik mengenai tingkah laku manusia. Menurut (F Heider, 1958) teori atribusi menjelaskan bagaimana seseorang menyimpulkan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Teori ini menjelaskan proses yang terjadi dalam diri kita sehingga kita dapat memahami tingkah laku kita dan orang lain. Dalam efikasi diri teori atribusi mempunyai hubungan karena efikasi diri

merupakan faktor personal yang dapat menyebabkan perubahan perilaku individu. Adanya efikasi diri yang tinggi akan membuat karyawan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka (Hardianto et al., 2023).

Peran efikasi diri dalam menentukan perilaku individu adalah perilaku koping yang digunakan individu saat menghadapi stres. Ini mendukung temuan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri seseorang dan strategi koping. Di sisi lain, didefinisikan oleh efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk dapat berhasil mencapai sebuah tugas pada tingkat tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa dalam diri seseorang mempunyai kemampuan untuk melakukan tindakan atau kewajiban yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian Mahawati & Sulistiyani, (2021) dapat diketahui bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin tinggi pula kesiapan kerja dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah diri maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

H1. Efikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Efikasi diri terhadap Kreativitas

Teori atribusi yang dikemukakan oleh Firtz Heider yang menyatakan bahwa teori atribusi ini memberikan gambaran yang menarik mengenai tingkah laku manusia. Menurut (F Heider, 1958) teori atribusi menjelaskan bagaimana seseorang menyimpulkan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Teori ini menjelaskan proses yang terjadi dalam diri kita sehingga kita dapat memahami tingkah laku kita dan orang lain. Dalam efikasi diri teori atribusi mempunyai hubungan karena efikasi diri merupakan faktor personal yang dapat menyebabkan perubahan perilaku individu. Adanya efikasi diri yang tinggi akan membuat karyawan lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka (Hardianto et al., 2023).

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan

segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan self efficacy yang rendah akan mudah menyerah sementara self efficacy yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan. Efikasi diri tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan self efficacy tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian Wirjadi & Wijaya, (2023) adalah efikasi diri berpengaruh positif terhadap kreativitas kewirausahaan. Hasil uji hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kreativitas kewirausahaan.

H2. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap Kreativitas

c. Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Teori atribusi yang dikemukakan oleh Firtz Heider menyatakan bahwa teori atribusi ini memberikan gambaran yang

menarik mengenai tingkah laku manusia. Menurut F Heider (1958) teori atribusi menjelaskan bagaimana seseorang menyimpulkan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Teori ini menjelaskan proses yang terjadi dalam diri kita sehingga kita dapat memahami tingkah laku kita dan orang lain. Berdasarkan teori atribusi kreativitas sangat berpengaruh untuk melakukan hal-hal agar tercapainya sasaran yang dianggap berharga, dimana kreativitas akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi.

Kreativitas ialah kemampuan individu dalam memberikan hasil suatu hal baru dan bermanfaat melalui kemampuan untuk menghubungkan ide-ide yang tidak terkait secara langsung. Kreativitas bisa dijelaskan sebagai kemampuan individu agar bisa menghasilkan, memikirkan, dan melakukan perkembangan ide melalui upaya baru yang bermanfaat dalam mengetahui peluang serta permasalahan sehingga bisa memberikan solusi terbaik. Kreativitas yaitu kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermanfaat yang dihasilkan dari interaksi antara individu dan lingkungannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian (Roro Tiara & Suherman, 2019) adalah Kreativitas Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis dari

penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3. Kreativitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

d. Kreativitas memediasi Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas adalah proses penciptaan sesuatu yang mempunyai nilai. Tidak semua hal yang baru mempunyai nilai. Jadi, daya kreativitas adalah proses penggalan kemampuan guna menciptakan sesuatu yang mempunyai nilai tertentu. Sedangkan Kreativitas menurut Muhamad Takhim dan Meftahudin (2018) adalah inisiatif terhadap suatu produk atau proses yang bermanfaat, benar, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang lebih bersifat heuristic yaitu sesuatu yang merupakan pedoman, petunjuk, atau panduan yang tidak lengkap yang akan menuntun kita untuk mengerti, mempelajari, atau menemukan sesuatu yang baru. Kreativitas menjadi faktor yang mempengaruhi intensitas seseorang menjadi wirausaha, Wirausahawan tidak dapat dipisahkan dengan kreativitas, karena kreativitas menjadi aspek penting dalam berwirausaha karena tanpa adanya kreativitas, seorang wirausaha tidak bisa berinovasi dalam usahanya.

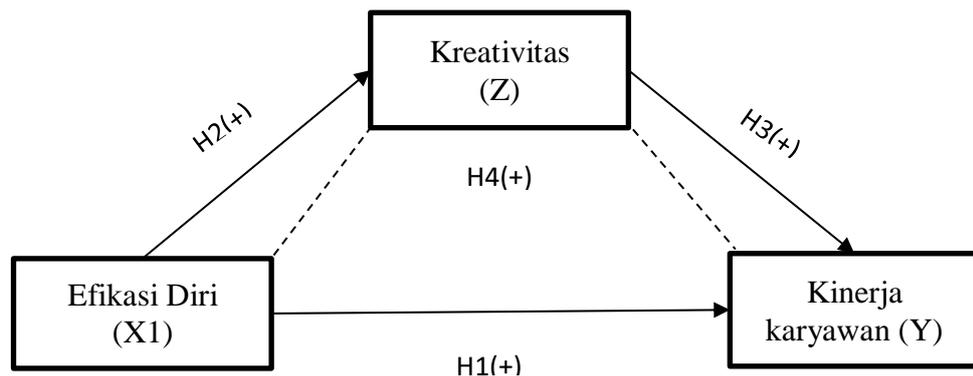
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian (Hasanah & Rafsanjani, 2021) dapat diketahui bahwa Kreativitas memediasi efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil

efikasi diri melalui kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4. Kreativitas memediasi Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.

B. Model Penelitian

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Kreativitas dan Efikasi Diri .Penelitian ini menekankan pada hubungan Efikasi Diri (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan Kreativitas (Z). Hal ini berdasarkan adanya research gap pada penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian diantara variabel tersebut.



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Keterangan:

—————> : Pengaruh secara langsung

.....> : Pengaruh secara tidak langsung

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan generalisasi wilayah yang terdiri dari objek atau subjek dan memiliki karakteristik serta kualitas tertentu untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya (Sugiono 2021). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan UMKM di Kota Magelang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan UMKM di Kota Magelang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan syarat atau kriteria tertentu. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu UMKM di Kota Magelang dan karyawan UMKM yang sudah bekerja minimal dua tahun, hal tersebut dikarenakan keberlangsungan usaha dianggap sudah baik. Penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan rumus *Lemeshow* sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1 - P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

$d = \text{sampling error} = 5\%$

Melalui rumus di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P(1-P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25^2}{0,01}$$

$$n = 96,04$$

Dengan merumuskan rumus Lameshow di atas, maka nilai sampel yang didapat adalah sebesar 96.

2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang mana data diperoleh langsung dari sumber objek penelitian. Data primer diperoleh dari jawaban responden mengenai pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebafai variabel mediasi di UMKM Kota Magelang. Metode survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data (Sugiyono 2021).

B. Teknik pengumpulan data

Data kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Ghozali 2018). Data kuesioner penelitian ini

nantinya diukur menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala likert ini memiliki jawaban interpretasi yang akan dinilai dengan angka 1 sampai dengan 5. Untuk jawaban “sangat setuju” akan diberi skor 5, untuk jawaban “setuju” diberi skor 4, jawaban “kurang setuju” diberi skor 3, untuk jawaban “tidak setuju” diberi skor 2, dan jawaban “sangat tidak setuju” diberi skor 1.

1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Ghozali, 2021). Definisi operasional merupakan petunjuk untuk membantu peneliti dalam mengukur suatu variabel. Dengan definisi operasional ini maka baik buruknya pengukuran dapat diketahui sebagai tolak ukur variabel saling mempengaruhi.

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah persepsi responden terhadap suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dan diberikan kepadanya. Menurut Mas'ud (2004) kinerja karyawan diukur dengan lima indikator yaitu :

- 1) Kualitas kinerja.
- 2) Kuantitas kinerja.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektivitas.
- 5) Kemandirian.

b. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan kepercayaan diri yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun indikator efikasi diri menurut Nurparikoh et al (2023). yaitu sebagai berikut:

- 1) *Mangnitude* (tingkat kesulitan tugas)
- 2) *Generality* (luas bidang perilaku).
- 3) *Strength* (derajat keyakinan atau pengharapan)

c. Kreativitas

Kreativitas adalah prresepsi rresponden terhadap penciptaan suatu produk atau proses yang bermanfaat, benar, tepat, dan bernilai. Kreativitas diukur dengan lima indicator yang dikembangkan oleh Wiranatawata, (2019) yaitu :

- 1) Kelancaran berfikir
- 2) Keluwesan berfikir
- 3) Elaborasi Pikiran
- 4) Keaslian berfikir

C. Alat Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2018). Pengujian validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor tiap butir pernyataan dengan jumlah skor seluruh pernyataan. Dalam pengujian validitas ini menggunakan analisis *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA), dengan syarat:

- 1) Hubungan antar variabel harus cukup kuat, yang dapat diperiksa melalui nilai Kaisen Meyer Olkin (KMO) $> 0,5$ dan nilai signifikansi uji Bartlett $< 0,05$. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa variabel masih dapat diprediksi dan dianalisis secara lebih lanjut.
- 2) Nilai *loading faktor* harus memenuhi persyaratan, dengan nilai *cross loading* $> 0,5$. Jika nilai ini kurang dari syarat, maka model penelitian dapat dimodifikasi dengan menghilangkan indikator yang tidak memenuhi kriteria tersebut.

Jika syarat telah terpenuhi, maka uji validitas yang dilakukan sudah dapat dikatakan valid. Namun jika salah satu syarat tidak terpenuhi, maka pengukuran dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk menguji suatu data dalam kuesioner dalam indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner stabil dari masa ke masa. Uji reliabilitas dapat dilakukan menggunakan instrumen Cronbach's Alpha, dengan keputusan apabila angka Cronbach's Alpha $> 0,60$ menunjukkan bahwa butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel dan jika angka Cronbach's Alpha $< 0,60$ menunjukkan bahwa butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Efikasi Diri terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai variabel mediasi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh suatu persamaan dan garis yang menunjukkan persamaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis ini digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan menjelaskan seberapa besar pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 25.

Dengan menggunakan menggunakan model regresi linier berganda, rumus persamaanya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X + \beta_2.Z + e$$

$$Z = \alpha + \beta_1.X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kreativitas

α = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X = Efikasi Diri

e = Variabel pengganggu (*residual error*)

3. Uji *R-Square*

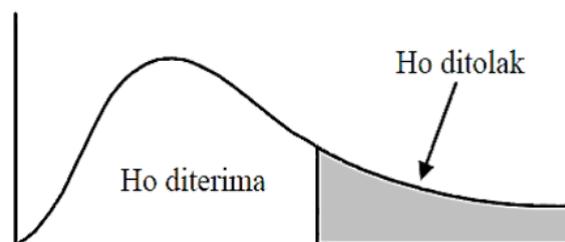
Uji *R-square* adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi linear cocok dengan data dalam penelitian tersebut. Pengujian ini bertujuan untuk mengukur variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sehingga persamaan regresi dapat dikatakan baik atau buruk (Ghozali 2018). Penelitian ini koefisien determinasinya menggunakan nilai *R-square adjusted* dengan nilai antara 0 dan 1, dimana nilai yang lebih tinggi

menunjukkan bahwa model secara lebih baik menjelaskan variasi dalam data.

4. Uji F (*Goodnes of Fit*)

Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual *goodness of fit* (Ghozali 2021). Uji statistik F menunjukkan apakah model yang digunakan dalam penelitian telah cocok atau tidak. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F hitung dan F tabel. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1)= k dan derajat kebebasan penyebut (df_2)=n-k-1.

- 1) Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan cocok.
- 2) Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan tidak cocok.



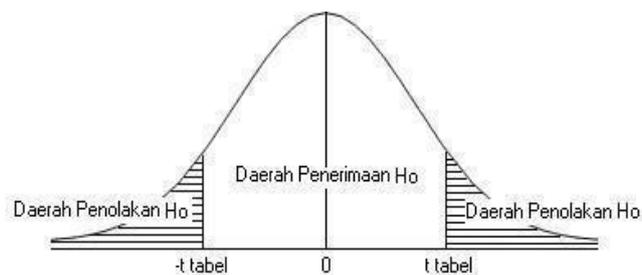
Gambar 3.1 F Tabel

5. Uji t

Uji t adalah pengujian yang digunakan untuk menguji atau menjawab hipotesis secara parsial pada variabel bebas terhadap

variabel terkait (Ghozali, 2021). Variabel bebas dikatakan berpengaruh apabila nilai signifikan $< 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - (K+1)$.

- 1) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kurva Normal Uji t

6. Uji Tidak Langsung

Uji tidak langsung dalam penelitian ini menggunakan uji sobel (*sobel test*). Ghozali (2013) menyatakan pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (*sobel test*). Uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Uji sobel dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan:

Sab = Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a = Jalur variabel X dengan variabel Z

b = Jalur mediator Z dengan variabel Y

Sa = *Standard error* dari koefisien α

Sb = *Standard error* dari koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , jika nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dan jika nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel} maka dapat tidak terjadi pengaruh mediasi.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semakin tinggi efikasi diri yang dirasakan maka kinerja karyawan meningkat.
2. Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kreativitas. Artinya jika semakin tinggi efikasi diri yang dirasakan maka kreativitas meningkat.
3. Kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semakin tinggi kreativitas yang dirasakan maka kinerja karyawan meningkat.
4. Kreativitas mampu memediasi pengaruh antara Efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa Kreativitas dapat memediasi pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan maupun kelemahan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini terbatas pada pengujian variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai variabel mediasi. Maka

tidak dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Penelitian ini terbatas menggunakan sampel sebanyak 96 responden pada UMKM di Kota Magelang.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran yang mungkin bermnafaat yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan penelitian atau penyelesaian tugas yang akan datang selain jurnal dan buku yang telah tersedia di perpustakaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pengembangan yaitu penyempurnaan model dengan menambah variabel lain yang mungkin berpengaruh pada kinerja karyawan seperti efikasi diri dan kreativitas.
- b. Penelitian selanjutnya perlu menambah sampel yang lebih banyak dan beberapa objek UMKM lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qifari, M. (2022). Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM di Kabupaten Lombok Tengah (Studi Kasus di Home Industri Tempe Desa Jelantik). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3), 761–768.
- Anderson, J., & Hidayah, N. (2023). Pengaruh Kreativitas Produk, Inovasi Produk, Dan Kualitas Produk Terhadap Kinerja Ukm. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 185–194.
- Andi Aenurohman, E. (2020). Dampak Kreativitas Dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Ukm Di Kota Semarang. *Urnal Penelitian Humaniora*, 21(1). <http://journals.ums.ac.id/index.php/humaniora>
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)*, 6(2), 101. <https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892>
- Aulia, W. (2022). *Definisi, Kriteria dan Konsep UMKM*. 1–13.
- Bandura, A. (1999). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge, UK.
- F Heider. (1958). *The Naive Analysis of Action.*” (John Wiley & Sons Inc, Ed.). The psychology of interpersonal relations.
- Fairus Bilqis, D., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Greenspan Packaging System Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
- Febriyana, E. (2020). Jurnal Paradigma Multidisipliner (JPM). *Paradigma Multidisipliner*, 1(1), 1–12.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9* (9th ed.).
- Hardianto, H., Sari, V. P., & Hidayat, H. (2023). Optimizing Teacher Self-Efficacy in Facing the New Normal: A Literature Review. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 15(1), 15–24.
- Hasan, A. M., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Tim Reaksi Cepat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dan Relawan Penanggulangan Bencana Kabupaten Barru. *The Manusagre Journal*, 1(3), 425–439.

- Hasanah, F. A., & Rafsanjani, M. A. (2021). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Dengan Kreativitas Sebagai Variabel Mediator. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 162–174. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i1.3440>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. A. Ngr. G., & Mahayasa, I. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Jurnal Widya Amrita*, 1(1).
- Juniardi, D. (2022). *Kewirausahaan Umkm Di Era 4.0*. Pt. Global Eksekutif Teknologi.
- Kementerian Keuangan RI. (2023). *Kontribusi UMKM Dalam Perekonomian Indonesia*. 27 Juni. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/lubuksikaping/id/data-publikasi/artikel/3134-kontribusi-umkm-dalam-perekonomian-indonesia.html#>
- Kotecha, K., Kumar, S., Bongale, A., & Suresh, R. (2022). *Industry 4.0 in Small and Medium-sized Enterprises (SMEs): Opportunities, Challenges, and Solutions*.
- Lature, T. S. (2022). Pengaruh Kreatifitas Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayananpada Masyarakat Di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5.
- Lurekke Jean Jr, Cv., & Ferinia, R. (2023). Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi antara Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 21. <https://doi.org/10.31294/jp.v21i1>
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima*, 07(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. BP Universitas Diponegoro.
- Ni Putu Desi Paramitha Laksmi, Dr. I. G. P. K. I. I. D. A. Y. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (PNS) Pegawai Negeri Sipil. *Kewirausahaan Dan Pariwisata Bulan Tahun*, 2(2), 1–8.
- Pringle, CD & Blumberg, M. (1982). *Peluang Yang Hilang Dalam Penelitian Organisasi: Beberapa Implikasi Terhadap Teori Prestasi Kinerja*. Tinjauan Akademi Manajemen (7th ed.).

- Pulungan, P. intan S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabelintervening Pada Pt Semenpadang. *Menara Ekonomi*, 7.
- Rachman, A., & Mujanah, D. S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. In *434 Media Mahardhika* (Vol. 19, Issue 3).
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.11149>
- Roro Tiara, D., & Suherman, E. (2019). Pengaruh Kreatifitas dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Umkm (Studi Kasus Komunitas UMKM Pengusaha Mebel. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/indexP-ISSN1693-6876>
- Salahuddin, M. R. (2022). *UMKM Sebagai Critical Engine Perekonomian Nasional*. 2 September. <https://pip.kemenkeu.go.id/berita/44/umkm-sebagai-critical-engine-perekonomian-nasional>
- Sari, G., Pamijahan, K., Haq, N., Pendidikan, M., Roiba Bogor, L., & Primarni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Jurnal*, 1.
- Situmorang, I. R. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Cassano Café Medan. *Niagawan*, 12(1), 45. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i1.43865>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono* (3rd ed.).
- Wirjadi, J. E., & Wijaya, A. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Sikap Dan Kreativitas Kewirausahaan Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5.