

The Effect of Individual Characteristic and Work Environment on Employee Performance with Social Capital as Moderating Variable (Study on MSEs in Sidoarjo Regency)

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada UMK di Kabupaten Sidoarjo)

Silvyan Ravitasari^{1*}, Ayu Lucy Larassaty²

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo^{1,2}

31420015.mhs@unusida.ac.id, Larassaty.mnj@unusida.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this research is to 1) To analyze individual characteristic on employee performance, 2) To analyze work environment on employee performance, 3) To analyze social capital on employee performance, 4) To analyze individual characteristics on employee performance moderated by social capital, 5) To analyze work environment on employee performance moderated by social capital. This study uses a quantitative approach with a population of Micro and Small Business actors in Sidoarjo Regency. The research sampling technique used purposive sampling. The sample used were Micro and Small Business actors in Sidoarjo Regency who work in the food & beverage sector, totaling 63 MSEs. Data collection was done through a questionnaire. The analysis in this study used Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4.0 software. There are two model specifications used in PLS, namely: outer and inner models. The results of this study found that individual characteristics affect the performance of MSE employees in Sidoarjo Regency, work environment has no effect on the performance of MSE employees in Sidoarjo Regency, social capital affects the performance of MSE employees in Sidoarjo Regency, social capital has no effect in strengthening the relationship between individual characteristics on the performance of MSE employees in Sidoarjo Regency, social capital has no effect in strengthening the relationship between work environment on the performance of MSE employees in Sidoarjo Regency.

Keywords: Individual characteristic, Employee Performance, Social Capital, and Work environment

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) Untuk menganalisa *individual characteristic* terhadap kinerja pegawai, 2) Untuk menganalisa *work environment* terhadap kinerja pegawai, 3) Untuk menganalisa modal sosial terhadap kinerja pegawai, 4) Untuk menganalisa *individual characteristic* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh modal sosial, 5) Untuk menganalisa *work environment* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh modal sosial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi pelaku Usaha Mikro Kecil di Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang digunakan adalah pelaku Usaha Mikro Kecil di Kabupaten Sidoarjo yang bekerja pada bidang *food & beverage* yang berjumlah sebanyak 63 UMK. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan *software SmartPLS 4.0*. Terdapat dua spesifikasi model yang digunakan dalam PLS yaitu: *outer* dan *inner* model. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa *individual characteristic* berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMK di Kabupaten Sidoarjo, *work environment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMK di Kabupaten Sidoarjo, modal sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMK di Kabupaten Sidoarjo, modal sosial tidak berpengaruh dalam memperkuat hubungan antara *individual characteristic* terhadap kinerja pegawai UMK di Kabupaten Sidoarjo, modal sosial tidak berpengaruh dalam memperkuat hubungan antara *work environment* terhadap kinerja pegawai UMK di Kabupaten Sidoarjo.

Kata Kunci : *Individual characteristic*, Kinerja Pegawai, Modal Sosial, dan *Work environment*

1. Pendahuluan

UMK (Usaha Mikro Kecil) merupakan kegiatan ekonomi yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup dan mempunyai fleksibilitas yang tinggi dalam aktivitasnya. UMK (Usaha Mikro Kecil) mempunyai peran yang sangat krusial dalam menggerakkan roda perekonomian Indonesia. Pengelolaan usaha ini dilakukan dengan cara yang mudah sehingga lebih menjadi pilihan karena hanya membutuhkan modal yang cukup kecil (Suhariyanto, 2017). Persentase UMK (Usaha Mikro Kecil) di Indonesia mencapai 98,68% dari total jumlah usaha di Indonesia. Pulau Jawa dengan jumlah penduduk hampir setengah penduduk Indonesia terus menjadi perhatian para UMK (Usaha Mikro Kecil). Jumlah UMK (Usaha Mikro Kecil) yang sangat besar di Indonesia sungguh berperan penting dalam menyerap tenaga kerja sekaligus mengurangi pengangguran (Suhariyanto, 2017).

UMK (Usaha Mikro Kecil) dalam mengembangkan usahanya, harus meningkatkan potensi produksinya yang tentunya membutuhkan modal yang tidak sedikit. Minimnya modal dan potensi sumber daya manusia (SDM) mulai dari pemilik, manajer, dan karyawan dalam mengelola usaha, membuat UMK (Usaha Mikro Kecil) belum mampu mengikuti perubahan selera konsumen (Nalini, 2021). Sedangkan sumber daya manusia saat ini memiliki posisi yang strategis dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan (Qurratu'aini et al., 2023). Tidak hanya itu, peralihan Era industri 4.0 menjadi era society 5.0 para pelaku usaha juga perlu memperhitungkan semua faktor yang bersinggungan dengan perubahan lingkungan, teknologi, dan manusia. Perubahan ini terkait dengan penyesuaian proses bisnis, penyesuaian hubungan antara perusahaan, pegawai serta pelanggan (Larassaty et al., 2023).

Banyak faktor yang diyakini mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, dan modal sosial (Laan, 2017). Pegawai sebagai seorang individu ketika memasuki organisasi akan membawa kompetensi, kepercayaan pribadi, keinginan, dan pengalaman masa lalu sebagai karakteristik individu. Karakteristik individu adalah sifat-sifat atau kecenderungan khusus yang dimiliki seseorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya mempunyai kemampuan yang unik dari orang lain untuk mempertahankan dan meningkatkan pekerjaannya dalam organisasi (Juniarti & Hendri, 2017).

Selain karakteristik individu yang telah dimiliki dapat mempertahankan dan meningkatkan pekerjaan dalam organisasi, terdapat faktor lain yakni lingkungan kerja dan modal sosial. Sihombing mengatakan lingkungan kerja sebagai unsur-unsur di luar diri manusia, baik fisik maupun non fisik yang ada dalam suatu perusahaan. Faktor fisik meliputi peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, wilayah tempat kerja sedangkan non fisik terdiri dari hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai (Marnisah et al., 2021). Modal sosial, menurut Coleman diartikan sebagai kemampuan manusia untuk bekerja bersama, demi mencapai keinginan bersama, dalam berbagai kelompok dan organisasi (Laan, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada UMK yang berada di Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo dipilih sebagai tempat penelitian karena Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu daerah yang menjadi pusat Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia yang menjadi sorotan Nasional, karena prestasinya dalam membina koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menjadikan Kabupaten Sidoarjo sebagai kota Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) (Karinayah, 2018). Berdasarkan data dari Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo tahun 2023, terdapat 1.473 UMK (Usaha Mikro Kecil) yang tersebar di 18

kecamatan yang berada di Kabupaten Sidoarjo (Sidoarjo, 2023). Fenomena yang terjadi dalam lingkungan UMK (Usaha Mikro Kecil) yang peneliti amati di Kabupaten Sidoarjo, bahwa pelaku UMK (Usaha Mikro Kecil) terlalu fokus menghadapi persaingan sehingga kondisi dalam suatu usaha menjadi tidak efektif. Menurut data Badan Pusat Statistik Sensus Ekonomi mengatakan bahwa terdapat permasalahan cukup banyak yang dihadapi oleh pelaku UMK (Usaha Mikro Kecil) salah satunya adalah permasalahan yang timbul dari tenaga kerja (Suhariyanto, 2017).

Tabel 1. Fenomena UMK Kabupaten Sidoarjo

No.	UMK	Lama Berdiri Usaha	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Tingkat Pendidikan Karyawan	Rata-Rata Usia Karyawan	Omset (Per Tahun)	Model Pemasaran
1.	UMK Yaka Bakery	5 Tahun	18	SMA	35 – 50 Tahun	50.000.000	Pasar Online
2.	UMK Ayam Geprek	5 Tahun	5	SMA	18 – 52 Tahun	12.000.000	Pasar Online
3.	UMK Kulit Kebabku	5 Tahun	20	SMA	20 – 25 Tahun	100.000.000	Pasar Online

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel fenomena di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa UMK yang mengalami kendala terkait dengan kinerja dari usaha maupun pegawainya. Beberapa pelaku UMK merasa kesulitan dalam mengikuti arus perubahan pasar dan teknologi sehingga secara tidak langsung mengakibatkan kinerja tidak maksimal (Dian, 2023). Seperti yang ditunjukkan dalam tabel, bahwa UMK Ayam Geprek telah memiliki 5 karyawan yang memiliki rata-rata latar belakang pendidikan SMA dan hanya memiliki omset 12 juta per tahun. Penyebabnya adalah rata-rata usia dari pegawai yang bekerja sudah diatas 50 tahun sehingga kinerja para pegawai di UMK tersebut memiliki tingkat kinerja yang terbatas.

Berbeda dengan UMK Kulit Kebabku yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 20 dan memiliki rata-rata usia 20 – 25 tahun, UMK ini juga menggunakan pemasaran online dan offline. Omset yang dihasilkan dari pemasaran online telah mencapai 100 juta per tahun, 30 persennya termasuk omset dari pemasaran offline. Sehubungan dengan kondisi tersebut ditemukan karakteristik individu berkaitan dengan usia dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan tingkat kepedulian antar pegawai yang mempengaruhi kurangnya keterampilan dan minat pegawai dalam membantu kemajuan suatu perusahaan atau bahkan pegawai sering acuh terhadap rekan kerja bahkan pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan modal sosial sebagai variabel moderasi pada UMK (Usaha Mikro Kecil) di Kabupaten Sidoarjo. Urgensi dari penelitian ini penting dilakukan karena jika pegawai yang memiliki karakteristik individu atau sifat-sifat yang tepat termasuk karakter yang baik, kreativitas, dan potensi untuk peningkatan perdagangan dapat membantu perusahaan mencapai impiannya (Putri, 2020). Begitu juga dengan lingkungan kerja, pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja ketika hubungan antara pemimpin dan karyawan serta lingkungan kerja yang kondusif, sehingga akan menjadikan kinerja tinggi (Aeros & Sambul, 2020).

State of the art penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *Individual characteristic* dan *Work environment* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderasi.

Hasil penelitian Prasetyo menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi dan kinerja pegawai (Putra et al., 2016). Sedangkan Betrics dalam penelitiannya mengatakan karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Runtulalo et al., 2018).

Penelitian yang dilakukan Lutfi menyatakan bahwa *work environment* mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai UMKM (Hartanto, 2019). Sedangkan menurut Genita dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Warongan et al., 2022).

Dalam buku yang diterbitkan oleh Thomas Santoso dengan judul memahami modal sosial menyatakan bahwa modal sosial penting karena modal sosial memungkinkan warga negara untuk memecahkan masalah kolektif dengan lebih mudah. Manusia sering kali berkinerja lebih baik jika mereka bekerja sama satu sama lainnya (Santoso, 2020). Sedangkan hasil dari penelitian Rahmat Laan menyatakan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh modal sosial dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh modal sosial (Laan, 2017).

Menurut Akdere, keberadaan modal sosial pegawai sangat penting karena berdampak pada kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Laan, 2017).

2. Tinjauan Pustaka

Individual characteristic

Individual characteristic menurut Robbins & Judge merupakan indikator pola pikir yang merupakan pernyataan evaluatif baik disukai atau tidak diinginkan terhadap objek, manusia, atau peristiwa (Putra et al., 2016). *Individual characteristic* adalah sifat-sifat atau kecenderungan khusus yang dimiliki seseorang pegawai yang dapat menjadikan dirinya mempunyai kemampuan yang unik dari orang lain untuk mempertahankan dan meningkatkan pekerjaannya dalam organisasi (Juniarti & Hendri, 2017).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi dan kinerja pegawai (Putra et al., 2016). Sejalan dengan penelitian Septi Juniarti menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *Individual characteristic* (Kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap) mempunyai pengaruh yang positif yang besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Juniarti & Hendri, 2017). Menurut Gibson terdapat beberapa indikator dari *Individual characteristic* adalah kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik, demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin dan latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikolog individu yang meliputi prespsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi (Sagita, 2019).

Work environment

Menurut Sihombing mengatakan "*Work environment* adalah unsur-unsur di luar diri manusia, baik fisik maupun non fisik yang ada dalam suatu perusahaan. Faktor fisik meliputi peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, wilayah tempat kerja sedangkan non fisik terdiri dari hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai" (Marnisah et al., 2021). *Work environment*

merupakan komponen penting dalam kehidupan kerja bagi seorang karyawan karena seorang karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat kerja, dan ini berdampak pada mereka dalam satu atau lain cara.

Menurut Kamarulzaman, menyimpulkan bahwa pegawai yang senang dengan *Work environment*nya dapat menimbulkan hasil kerja yang baik (Hafeez et al., 2019). Selain itu, hasil penelitian Gunaseelan menunjukkan bahwa berbagai faktor seperti *Work environment* yang aman, paket ekonomi, dan pengaruh imbalan, pusat pendidikan, popularitas, dan perlindungan kerja memiliki dampak yang baik terhadap kinerja pegawai (Hafeez et al., 2019). Indikator *Work environment* menurut sedarmayati ada beberapa diantaranya adalah keamanan, tempat yang layak, kepedulian antar karyawan (Marnisah et al., 2021).

Kinerja Pegawai

Kinerja digambarkan sebagai perilaku pegawai di tempat kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil proses yang secara kompleks dan berkelanjutan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal oleh kepribadian setiap karyawan (Pujiyanto et al., 2022). Kinerja seorang pegawai bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat potensi yang berbeda-beda dalam melaksanakan kewajibannya. Gibson, menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari perilaku seseorang atau perusahaan yang dihubungkan dengan cara kerjanya dan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sesuai dengan Khaeruman dalam bukunya yang berjudul meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia, beliau menyatakan bahwa kinerja adalah terpenuhinya hasil kerja atau prestasi kerja dari tujuan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kewajiban dan kemampuan masing-masing. Indikator Kinerja menurut Robert adalah sebagai berikut: kuantitas, kualitas, dan kerjasama (Marnisah et al., 2021).

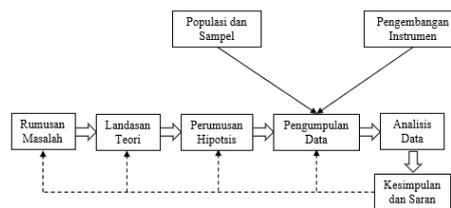
Modal Sosial

Cohen mendefinisikan modal sosial adalah kesediaan untuk menjalin hubungan yang hidup antar manusia disertai dengan: kepercayaan dan kerjasama yang secara kolektif bermanfaat bagi satu sama lain. Menurut Fukuyama, modal sosial merupakan kemampuan manusia untuk bekerja sama demi tujuan bersama dalam suatu kelompok dan perusahaan. Ada juga istilah modal sosial menurut Sari dalam penelitiannya, yang menyimpulkan bahwa modal sosial merupakan perekat dalam masyarakat yang mempunyai ciri-ciri disertai kepercayaan, sekaligus norma-norma yang berguna sebagai jalan untuk memperoleh kinerja, melukiskan produktivitas dan kesejahteraan bersama untuk mencapai tujuan organisasi (Sari, 2018).

Dalam buku yang diterbitkan dengan judul memahami modal sosial oleh Thomas Santoso, menyatakan bahwa modal sosial penting karena modal sosial memungkinkan warga negara untuk memecahkan masalah kolektif dengan lebih mudah. Manusia sering kali berkinerja lebih baik jika mereka bekerja sama satu sama lainnya. Modal sosial mempunyai indikator penting antara lain kepercayaan, upaya-upaya kooperatif antar anggota organisasi, *mutual affection* (saling peduli satu sama lain), dan penciptaan jaringan sosial (Santoso, 2020).

3. Metode Penelitian

Desain penelitian dapat ditunjukkan pada gambar 1 di bawah ini (Kusnadi & Mutoharoh, 2016).



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi (Priadana & Sunarsi, 2021). Populasi dari penelitian ini adalah pelaku UMK pada bidang *food & beverage* yang berada di Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 909 UMK. UMK bidang *food & beverage* yang berada di Kabupaten Sidoarjo dipilih sebagai tempat penelitian karena berdasarkan fenomena yang ada, beberapa UMK masih memiliki kendala terkait dengan kinerja dari usaha maupun pegawainya.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan ketentuan kriteria sebagai berikut: 1). UMK yang memiliki omset diatas 12 juta. 2). UMK yang telah berdiri diatas 5 tahun. 3). UMK yang memiliki karyawan minimal 5. 4). UMK telah menggunakan teknik pemasaran online. 5). UMK bergerak dibidang *food & beverage*, *Purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu, jumlah tersebut dilakukan pengambilan sampel secara acak yang memenuhi kriteria (Fitriyah et al., 2020). Dengan metode tersebut maka diperoleh sebanyak 63 UMK yang sesuai dengan kriteria yang juga dijadikan sebagai responden.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan *software* SmartPLS 4.0. Terdapat dua spesifikasi model yang digunakan dalam PLS yaitu: *outer* dan *inner* model (Hair et al., 2019). Prosedur dan kriteria kelayakan hasil *smart PLS* 4.0 yaitu:

a. Evaluasi model pengukuran atau *Outer Model*

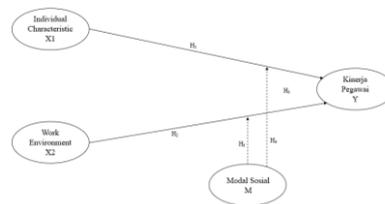
Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model*:

1. *Convergent validity*, nilai *convergent validity* adalah nilai *cross loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan >0,7.
2. *Discriminant validity*, nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.
3. *Composite reliability*, data yang memiliki *composite reliability* >0,8 mempunyai reliabilitas yang tinggi.
4. *Average Variance Extracted* (AVE), nilai AVE yang diharapkan >0,5.
5. *Cronbach's alpha*, uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha*, nilai yang diharapkan >0,7 untuk semua konstruk.

b. *Inner Model* (Model Struktural)

1. VIF, untuk mengetahui ada atau tidaknya interkorelasi antar variabel bebas dengan ketentuan < 5
2. R-Square pada konstruk endogen. Nilai *R-Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen, nilai *R-Square* sebesar 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah).
3. *Estimate for path coefficient*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*.
4. *Prediction relevance (Q-Square)* atau dikenal dengan *stone-geisser's*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blindfolding*. Apabila nilai yang didapatkan lebih tinggi dari 0, 0,25, dan 0,50 menggambarkan akurasi prediksi yang kecil, sedang, dan besar.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian pengumpulan data lapangan adalah kuesioner yang menggunakan skala likert. Selain itu untuk mendukung penelitian ini teknik pengumpulan data juga diambil dalam bentuk studi pustaka yaitu pengumpulan data-data, informasi dan teori-teori yang relevan dari literatur dan hasil karya para peneliti terdahulu. Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini disajikan pada gambar 2.



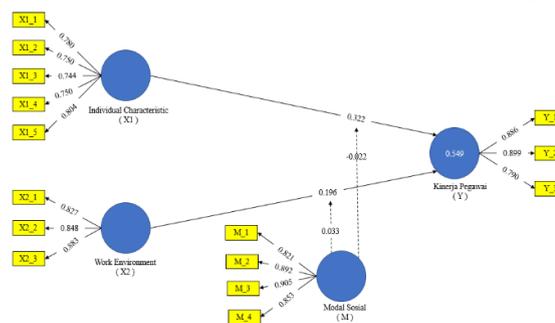
Gambar 2. Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

4. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Model Algoritma

Hasil model algoritma dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar 3.



Gambar 3. Model algoritma

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Algoritma bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,7, maka indikator tersebut dapat diterima atau dinyatakan valid. Namun pada tahap pengembangan skala, jika nilai loading yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka masih dapat dinyatakan valid atau diterima.

1. *Outer Model*

Outer Model merupakan hubungan dari parameter atau indikator yang diestimasi dengan model pengukuran (variabel laten). Menilai outer model memiliki tiga kriteria yaitu *convergen validity*, *discriminant validity*, *construct reliability* dan *validity*.

a. *Covergent Validity*

Validitas Konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7.

Tabel 2. *Outer loading*

Code	<i>Individual characteristic</i>	<i>Work environment</i>	Kinerja Pegawai	Modal Sosial	Modal Sosial x <i>Individual characteristic</i>	Modal Sosial x <i>Work environment</i>
X1_1	0.780					
X1_3	0.750					
X1_4	0.744					
X1_5	0.750					
X1_6	0.804					
X2_1		0.827				
X2_4		0.848				
X2_5		0.883				
Y_1			0.886			
Y_2			0.899			
Y_4			0.790			
M_1				0.821		
M_2				0.892		
M_3				0.905		
M_4				0.853		
MS x IC					1.000	
MS x WE						1.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2, secara keseluruhan nilai *outer loading* setiap konstruk refleksi memiliki nilai *loading* > 0,7 sehingga model dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik.

c. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji validitas diskriminan dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0,7.

Tabel 3. *Cross loading*

Code	<i>Individual characteristic</i>	<i>Work environment</i>	Kinerja Pegawai	Modal Sosial	Modal Sosial x <i>Individual characteristic</i>	Modal Sosial x <i>Work environment</i>
M_1	0.179	0.302	0.545	0.821	-0.022	0.075
M_2	0.233	0.435	0.558	0.892	-0.022	0.027
M_3	0.178	0.456	0.490	0.905	0.081	-0.002
M_4	0.145	0.467	0.504	0.853	0.094	-0.028
X1_1	0.780	0.642	0.471	0.228	0.198	0.089
X1_3	0.750	0.417	0.283	-0.001	-0.036	0.140
X1_4	0.744	0.398	0.254	0.030	-0.069	-0.013
X1_5	0.750	0.560	0.496	0.161	0.191	0.157
X1_6	0.804	0.394	0.407	0.290	0.054	0.164
X2_1	0.556	0.827	0.470	0.355	0.153	0.099
X2_4	0.548	0.848	0.476	0.445	-0.002	0.094
X2_5	0.570	0.883	0.568	0.417	0.216	0.189
Y_1	0.475	0.412	0.886	0.535	0.007	0.110
Y_2	0.504	0.508	0.899	0.573	0.064	0.098

Code	<i>Individual characteristic</i>	<i>Work environment</i>	Kinerja Pegawai	Modal Sosial	Modal Sosial x <i>Individual characteristic</i>	Modal Sosial x <i>Work environment</i>
Y_4	0.381	0.628	0.790	0.449	0.146	0.050
Modal Sosial x <i>Individual characteristic</i>	0.124	0.149	0.082	0.034	1.000	0.737
Modal Sosial x <i>Work environment</i>	0.152	0.154	0.102	0.022	0.737	1.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3, secara keseluruhan nilai *cross loading* setiap konstruk refleksi memiliki nilai *loading* > 0,7 sehingga model dinyatakan telah memenuhi kriteria diskriminan *validity* yang baik.

d. *Construct Reliability dan Validity*

Selain melihat nilai dari *factor loading* setiap konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Namun, penggunaan *cronbach's alpha* untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7.

Tabel 4. *Construct reability dan validity*

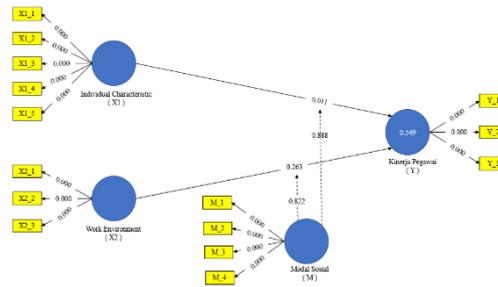
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Individual characteristic</i>	0.830	0.845	0.876	0.587
<i>Work environment</i>	0.813	0.823	0.889	0.727
Kinerja Pegawai	0.822	0.831	0.895	0.740
Modal Sosial	0.891	0.893	0.925	0.755

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4, nilai *cronbach's alpha* variabel *individual characteristic* sebesar 0,830, variabel *work environment* sebesar 0,813, variabel kinerja pegawai sebesar 0.822, dan variabel modal sosial sebesar 0,891. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan data yang digunakan adalah reliabel, dan nilai *composite reliability* variabel *individual characteristic* sebesar 0,845, variabel *work environment* sebesar 0,823, variabel kinerja pegawai sebesar 0.831, dan variabel modal sosial sebesar 0,893. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan data yang digunakan adalah reliabel. Sedangkan nilai AVE variabel *individual characteristic* sebesar 0,587, variabel *work environment* sebesar 0,727, variabel kinerja pegawai sebesar 0.740, dan variabel modal sosial sebesar 0,755. Nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, data yang digunakan pada observasi ini memenuhi konsep validitas.

2. Inner Model

Hasil inner model dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar 4.



Gambar 4. Inner model

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

a. Collinearity

Suatu variabel dapat digunakan dalam sebuah model jika tidak terjadi kolinearitas yang tinggi dengan nilai VIF < 5. Jika nilai VIF > 5 maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian.

Tabel 5. Collinearity statistics (VIF)

	VIF
M_1	2.040
M_2	2.749
M_3	3.998
M_4	3.159
X1_1	1.634
X1_3	2.063
X1_4	2.224
X1_5	1.501
X1_6	2.104
X2_1	1.677
X2_4	1.823
X2_5	1.900
Y_1	2.352
Y_2	2.394
Y_4	1.501
Modal Sosial x Individual characteristic	1.000
Modal Sosial x Work environment	1.000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5, dari hasil uji collinearity setiap variabel mendapat nilai < 5 dapat dikatakan tidak terjadi adanya multikolinearitas.

b. R-Square

Hasil uji nilai R-square nantinya akan menggambarkan kekuatan variabel endogen dalam melakukan prediksi pada structural model. Besaran nilai R-square akan menunjukkan kekuatan model yang diklasifikasikan menjadi 3 bagian, yaitu 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), 0,75 (kuat).

Tabel 6. R-Square

	R-Square	Keterangan
Kinerja Pegawai	0.549	Sedang

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan nilai R-Square untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,549 atau 54,9%. Sehingga hasil pengujian model structural diperoleh nilai R-Square dalam kategori sedang. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 54,9% variabel kinerja pegawai

dipengaruhi oleh *individual characteristic* (X1), *work environment* (X2), modal sosial (M). Sedangkan sisanya (100-54,9%=45,1%) dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

c. *Blindfolding*

Blindfolding merupakan analisis untuk menilai tingkat relevansi prediksi pada sebuah model konstruk *Blindfolding* dapat digunakan untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang didapatkan dari olah data ini. Dalam menentukan hasil observasi dalam olah data tersebut baik yaitu dengan melihat nilai yang dihasilkan, jika nilai $Q^2 > 0$, maka nilai observasi dikatakan baik, sebagaimana Persamaan 1: $Q^2 = 1 - (1-R1^2) (1-R2^2)$

Dimana, $R1^2$ dan $R2^2 = R\text{-square}$ variabel endogen pada model persamaan. $Q^2 =$ nilai *Q-Square*. Sehingga, $Q^2 = 1 - (1-R1^2)$

$$= 1 - (1 - 0,549) = 0,549$$

Berdasarkan Persamaan 1 diperoleh Q^2 sebesar 0,549 lebih dari 0, sehingga nilai observasi sudah dinyatakan baik.

d. *Bootstraping*

Pengujian hipotesis menggunakan kriteria 1,96, dinyatakan berpengaruh jika memperoleh nilai t-statistic lebih dari 1,96. Tabel 7 merupakan hasil uji parsial dalam penelitian ini.

Tabel 7. *Path coefficients*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Individual characteristic</i> → Kinerja Pegawai	0.322	0.344	0.126	2.553	0.011
Modal Sosial → Kinerja Pegawai	0.459	0.479	0.147	3.134	0.002
<i>Work environment</i> → Kinerja Pegawai	0.165	0.127	0.147	1.121	0.263
Modal Sosial x <i>Individual characteristic</i> → Kinerja Pegawai	-0.022	-0.016	0.158	0.141	0.888
Modal Sosial x <i>Work environment</i> → Kinerja Pegawai	0.033	0.033	0.145	0.225	0.822

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 7, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel *Individual characteristic* memperoleh nilai t-statistic: 2.553 > 1,96 dan nilai P-value: 0,011. Artinya *Individual characteristic* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel Modal Sosial memperoleh nilai t-statistic: 3.134 > 1,96 dan nilai P-value: 0,002. Artinya Modal Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel *Work environment* memperoleh nilai t-statistic: 1.121 < 1,96 dan nilai P-value: 0,263. Artinya *Work environment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel Modal Sosial setelah memoderasi variabel *Individual characteristic* terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai t-statistic: 0.141 < 1,96 dan nilai P-value: 0.888. Artinya terdapat indikasi tidak adanya pengaruh variabel Modal Sosial dalam memperkuat hubungan antara *Individual characteristic* terhadap Kinerja Pegawai.
- Variabel Modal Sosial setelah memoderasi variabel *Work environment* terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai t-statistic: 0.225 < 1,96 dan nilai P-value: 0.822. Artinya terdapat indikasi tidak adanya pengaruh variabel Modal Sosial dalam memperkuat hubungan antara *Work environment* terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Individual Characteristic Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa individual characteris berpengaruh terhadap kinerja pegawai UMK bidang food & beverage di Kabupaten Sidoarjo. Karakteristik individu adalah ciri khas pada diri yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Runtulalo et al., 2018). Penerapan *individual characteristic* pada UMK bidang food & beverage di Kabupaten Sidoarjo yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah para karyawan menjalin kerja sama dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas. Seperti contoh rajin berkomunikasi dengan rekan satu tim dan menghargai pendapat setiap rekan kerja. Ketika individu memasuki organisasi akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan-pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu sebagai karakteristik individualnya, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi karena mereka merasa memiliki kemampuan dan kepercayaan diri dalam menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Prasetyo yang menunjukkan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi dan kinerja pegawai (Putra et al., 2016). Karakteristik individu menurut Thoha, juga akan berinteraksi dengan tatanan organisasi seperti: peraturan dan hirarki, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem kompensasi. Artinya, manakala hasil interaksi menimbulkan perilaku positif maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya jika menimbulkan perilaku negatif maka pegawai tidak akan memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi (Laan, 2017).

Menurut Bernhard analisis tingkat individual mengkaji berbagai faktor pribadi yang menentukan dan mendasari perilaku seseorang dalam bekerja mencapai tujuan organisasi (Tewal et al., 2017). Faktor pribadi ini diantaranya meliputi: ciri biografis, kepribadian, sikap, persepsi, motivasi. Perilaku kerja individual ini akan menghasilkan keefektifan kinerja individual.

Work Environment Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis menunjukkan *work environment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada karyawan UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo. Sebagian besar UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo belum melakukan penerapan lingkungan kerja yang baik pada usahanya. Seperti contoh desain lingkungan dan kebersihan tempat kerja masih kurang memadai, pemimpin biasanya tidak memantau langsung hasil dari kinerja pegawai. Hal ini bisa terjadi karena antar karyawan dan pemimpin kurang memiliki rasa kepedulian dalam berkomunikasi satu sama lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Brenda, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Warongan et al., 2022). Pada dasarnya pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja ketika hubungan antara pemimpin dan karyawan serta lingkungan kerja yang kondusif, sehingga akan menjadikan kinerja pegawai tinggi (Areros & Sambul, 2020).

Menurut Farida lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya (Farida & Hartono, 2016). Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Modal Sosial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel modal sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan modal sosial pada UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah meningkatkan rasa saling peduli satu sama lain, contohnya adalah menjadi pendengar yang baik, membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan kerja. Dengan adanya hal tersebut dapat menjadikan kinerja pegawai meningkat.

Bersadarkan penelitian Akdere menunjukkan bahwa eksistensi modal sosial pegawai menjadi penting karena mempengaruhi kinerja pegawai yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi (Laan, 2017). Semakin erat eksistensi modal sosial yang diterapkan pegawai maka hal tersebut akan memperlancar proses kerja anggota organisasi, yang akan membuat pegawai tersebut berkinerja lebih baik.

Menurut Thomas Santoso modal sosial akan berpengaruh positif bagi kesejahteraan individu karena jalinan hubungan sosial yang luas dan lintas batas-batas primordial akan membuka berbagai peluang bagi para pelakunya. Cohen mengartikan bahwa modal sosial memiliki banyak hubungan aktif di antara orang-orang, seperti: kepercayaan, saling pengertian (mutual understanding), dan nilai-nilai bersama dan perilaku yang mengikat anggota jaringan manusia dan komunitas dan memungkinkan terjadinya tindakan kooperatif (Santoso, 2020).

Modal Sosial Tidak Berpengaruh Dalam Memperkuat hubungan antara *individual characteristic* Terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa modal sosial tidak mampu memoderasi pengaruh *individual characteristic* terhadap kinerja pegawai. Penerapan modal sosial pada UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo yang tidak berpengaruh dalam memperkuat hubungan antara *individual characteristic* terhadap kinerja pegawai adalah tidak adanya penciptaan jaringan sosial sehingga hubungan yang terjalin antar karyawan terlihat kurang saling peduli yang memungkinkan kesalah pahaman antar karyawan terjadi, contohnya adalah sering terjadinya miss komunikasi antar karyawan yang sehingga dengan seiring berjalannya waktu akan mempengaruhi tingkat penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Rahmat Laan menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh modal sosial (Laan, 2017). Ketika hubungan antar karyawan terjalin tidak baik maka besar kemungkinan karyawan menjadi tidak nyaman dengan pekerjaannya dan berakibat pada kinerja karyawan tersebut menurun.

Menurut Bernhard dalam kehidupan kerja organisasi ada orang yang berperilaku kerja negatif seperti malas, tidak antusias, tidak percaya diri, tidak mandiri, tidak disiplin dan tidak saling peduli (Tewal et al., 2017). Akibat dari perilaku kerja negatif ini, mereka akan berkinerja buruk atau rendah dalam organisasinya.

Modal Sosial Tidak Berpengaruh Dalam Memperkuat hubungan antara *work environment* Terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisa diketahui bahwa modal sosial tidak mampu memoderasi pengaruh *work environment* terhadap kinerja pegawai. Penerapan modal sosial pada UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo yang tidak berpengaruh dalam memperkuat hubungan antara *work environment* terhadap kinerja pegawai adalah adanya tempat kerja yang kurang memadai. Contohnya adalah adanya perbedaan kumpulan antar pegawai dan komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik serta kebersihan ditempat kerja masih kurang terjaga. Ketika seseorang berada di tempat kerja yang kurang nyaman maka seseorang tersebut akan semena-mena dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian Rahmat Laan menunjukkan bahwa *work environment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh modal sosial. Ketika karyawan berada dalam lingkungan yang kurang bersih dan sempit maka karyawan secara otomatis menjadi tidak nyaman ketika melakukan pekerjaannya (Laan, 2017).

Menurut Khaeruman lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti terlalu berdempetannya suatu devisa sehingga membuat karyawan kurang berkonsentrasi dan juga ruangan kerja yang membuat karyawan kurang bebas dalam bergerak (Marnisah et al., 2021). Karyawan seakan-akan terpaksa dalam menjalankan tugasnya, karena tidak adanya kenyamanan dalam lingkungan kerjanya.

5. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditemukan bahwa *individual characteristic* terhadap kinerja pegawai UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo, *work environment* terhadap kinerja pegawai UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo, modal sosial terhadap kinerja pegawai UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo, modal sosial tidak berpengaruh dalam memperkuat hubungan antara *individual characteristic* terhadap kinerja pegawai UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo, modal sosial tidak berpengaruh dalam memperkuat hubungan antara *work environment* terhadap kinerja pegawai UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo.

Hasil dan pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penerapan *individual characteristic* pada UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah para karyawan menjalin kerja sama dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi. Penerapan *work environment* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada karyawan UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo adalah sebagian besar UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo belum melakukan penerapan lingkungan kerja yang baik pada usahanya, hal ini bisa terjadi karena antar karyawan dan pemimpin kurang memiliki rasa kepedulian dalam berkomunikasi satu sama lain. Penerapan modal sosial pada UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah meningkatkan rasa saling peduli satu sama lain, dengan adanya hal tersebut dapat menjadikan kinerja pegawai meningkat. Penerapan modal sosial pada UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo yang tidak berpengaruh dalam memperkuat hubungan antara *individual characteristic* terhadap kinerja pegawai adalah tidak adanya penciptaan jaringan sosial sehingga hubungan yang terjalin antar karyawan terlihat kurang saling peduli yang memungkinkan kesalah pahaman antar karyawan terjadi, sehingga dengan seiring berjalannya waktu tingkat kinerja pegawai akan turun. Penerapan modal sosial pada UMK bidang *food & beverage* di Kabupaten Sidoarjo yang tidak berpengaruh dalam memperkuat hubungan antara

work environment terhadap kinerja pegawai adalah adanya tempat kerja yang kurang memadai. Ketika seseorang berada di tempat kerja yang kurang nyaman maka seseorang tersebut akan semena-mena dalam menjalankan pekerjaannya.

Saran yang dapat peneliti sampaikan untuk UMK di Kabupaten Sidoarjo adalah UMK harus menerapkan lingkungan kerja yang baik pada usahanya. Seperti contoh membuat desain lingkungan yang bersih dan rapi, pemimpin melakukan pengawasan langsung hasil dari kinerja pegawai, melakukan penciptaan jaringan sosial contohnya saling menjaga komunikasi antar karyawan sehingga dengan seiring berjalannya waktu akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Areros, A. L. T. W. A., & Sambul, S. A. P. (2020). Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Mc Donald 's Manado). *Productivity*, 1(3), 215–221.
- Dian, E. (2023). *Pengaruh Knowledge Donating dan Knowledge Collecting Terhadap Kinerja Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Mediasi Pada UMK di Sidoarjo*.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unmuh Ponorogo Press* (Vol. 185, Issue 1).
- Fitriyah, N., Wibowo, B. A., & Triarso, I. (2020). Analisis Peran Wanita Nelayan Dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga di Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. *Journal of Fisheries Resources Utilization Management and Technology*, 9(1), 1–10.
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Journal Business, Management and Education*, 17(2), 173–193.
- Hair, J. F., Risher, J. J., & Ringle, C. M. (2019). When To Use and How To Report The Results of PLS-SEM. *Journal European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hartanto, L. T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).
- Juniarti, S., & Hendri, E. (2017). Analisis Faktor Karakteristik Individu Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14(1), 42–56.
- Karinayah, D. (2018). *Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Sidoarjo*.
- Kusnadi, Y., & Mutoharoh. (2016). Pengaruh Keterimaan Aplikasi Pendaftaran Online Terhadap Jumlah Pendaftar Di Sekolah Dasar Negeri Jakarta. *Paradigma*, XVIII(2), 89–101.
- Laan, R. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Modal Sosial sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Partia Artha Manajemen*, 1(2), 41–60.
- Larassaty, A. L., Nugroho, R. A., & Rizqi, A. S. Al. (2023). Knowledge Broker Sebagai Mediasi: Merancang Perilaku Inovasi Dalam Mendukung Transformasi Digital Pada Ukm Di Sidoarjo. *Accounting and Management Journal*, 7(1), 57–64. <https://doi.org/10.33086/amj.v7i1.3643>
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya manusia*.
- Nalini, S. N. L. (2021). Dampak covid-19 Terhadap Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 662–669. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.278>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Pujianto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi. (2022). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompetensi Social Science*, 1(1), 1–11.

- Putra, P. R., Andika, R., & Hasibuan, H. A. (2016). An Effect of Individual Characteristics and Work Environment on Employee Motivation and Performance. *Journal of Religion, Social, Cultural and Political Science*, 7(4).
- Putri, A. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Usaha Melalui Kewirausahaan Pada UMKM di Desa Ngujung Toyomarto Kec. Singosari Kab. Malang. *Ar-Ribhu Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(iii), 21–33.
- Qurratu'aini, N. I., Muzdalifah, L., & Rosid, A. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi , Keterikatan Karyawan , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Greenomika*, 05(2), 198–205. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.10>
- Runtulalo, B. T., Lapian, S. L. H. . J., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 275–290.
- Sagita, D. D. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)Wilayah Sulselrabar Makasar. In *Duke Law Journal* (Vol. 1, Issue 1).
- Santoso, T. (2020). *Memahami Modal Sosial*.
- Sari, R. (2018). *Social Capital*.
- Sidoarjo, D. K. dan U. M. K. (2023). *Data Binaan Dinas Koperasi 2023*.
- Suhariyanto. (2017). Usaha Mikro Kecil. In *Pengelolaan Keuangan Bagi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Di Kelurahan Airputih Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru*. https://se2016.bps.go.id/umkumb/files/umkumb/00_Pusat/00_booklet_SE2016Lanjutan_01_Potensi_UMK.pdf
- Tewal, B., Adolfina, Merinda Ch. H. Pandowo, & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>