

PENGARUH KREATIVITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNTUK KEBERHASILAN KEWIRAUSAHAAN UMKM KULINER (STUDI KASUS PADA "PANCA RASA" DI NATAR LAMPUNG SELATAN PROVINSI LAMPUNG)

Syahril Daud¹, Agnes Nofita Ftmasari², Putri Regina Barus³, Restu Yanwar Pratama⁴
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung
Email: Syahril.daud@ubl.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kreativitas, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Panca Rasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, melibatkan 50 responden yang dipilih secara purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kreativitas dan disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai faktor yang lebih dominan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi pengelola UMKM untuk meningkatkan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: Kreativitas, Disiplin, Kinerja, Kewirausahaan, UMKM

Abstract

This research investigates the impact of creativity and work discipline on the performance of employees at Panca Rasa MSMEs. A quantitative methodology was employed, utilizing survey techniques with a sample of 50 respondents selected through purposive sampling. The findings indicate that while creativity does not significantly influence employee performance, work discipline has a positive and significant effect. Furthermore, both creativity and work discipline collectively enhance employee performance, with work discipline emerging as the more influential factor. This study offers valuable insights for MSME managers, emphasizing the importance of fostering work discipline and cultivating an environment that encourages it.

Keywords: Creativity, Discipline, Performance, Entrepreneurship, MSMEs.

Article history

Received: desember 2024

Reviewed: desember 2024

Published: desember 2024

Plagiarism checker no 77

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i12.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) merupakan pilar penting dalam perekonomian Indonesia, menyumbang lebih dari 60% dari total PDB negara dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja (Kementerian Koperasi dan UKM, 2020). Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, penting bagi UMKM, termasuk Panca Rasa, untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka agar tetap kompetitif.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kreativitas, pengetahuan kewirausahaan, dan disiplin kerja. Menurut Semiawan (2009: 44) dalam (Zuliawati, 2016) kreatifitas adalah modifikasi sesuatu yang sudah ada menjadi konsep baru. Dengan kata lain, terdapat dua konsep lama yang dikombinasikan menjadi suatu konsep baru. Selain itu, Dengan adanya disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (mangkunegara 2009) dalam (Ungusari, 2015), Kemudian menurut Nawa

dkk, (2017) dalam (Ratnasari et al., 2020) Kinerja berasal dari istilah job performance atau actual performance, yang merujuk pada prestasi kerja atau hasil nyata yang dicapai oleh seseorang.

Fenomena yang terjadi di UMKM kuliner "Panca Rasa" di Natar, Lampung Selatan, menunjukkan bahwa kreativitas dan disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan usaha. Kreativitas dalam menciptakan menu baru dan inovasi dalam pelayanan dapat menarik lebih banyak pelanggan, sementara disiplin kerja meningkatkan efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan kualitas produk. Karyawan yang kreatif dan disiplin juga cenderung lebih puas dan loyal kepada perusahaan mereka. Secara keseluruhan, dua komponen ini meningkatkan daya saing "Panca Rasa" di pasar kuliner lokal yang kompetitif.

Panca Rasa adalah sebuah usaha yang berdiri sejak tahun 2005, didirikan oleh Nunung dan berlokasi di Pewa, JL Dahlia Dusun X RT41 RW16, Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi salah satu perusahaan yang maju, produktif, dan kompetitif di Indonesia, dengan berlandaskan iman dan taqwa. Untuk mencapai visi tersebut, Panca Rasa memiliki misi untuk menciptakan tenaga kerja yang ahli dan kompeten, memiliki iman dan taqwa yang kuat, serta memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Selain itu, perusahaan ini berkomitmen untuk selalu memuaskan konsumen dan menjadi yang terdepan dalam bidangnya.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari riset ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan di UMKM Panca Rasa?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Panca Rasa?
3. Apakah terdapat pengaruh simultan antara kreativitas, pengetahuan kewirausahaan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Panca Rasa?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan di UMKM Panca Rasa.
2. Mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Panca Rasa.
3. Menguji pengaruh simultan antara kreativitas, pengetahuan kewirausahaan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Panca Rasa.

Manfaat penelitian

Bagi Pengelola UMKM: Penelitian ini memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga pengelola dapat merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam meningkatkan kreativitas, pengetahuan kewirausahaan, dan disiplin kerja.

Bagi Karyawan: Hasil penelitian dapat memberikan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya kreativitas dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja mereka, serta mendorong mereka untuk terus belajar dan mengembangkan pengetahuan kewirausahaan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif tidak hanya bagi UMKM Panca Rasa, tetapi juga bagi perkembangan UMKM secara umum di Indonesia.

Profil Usaha dan Deskripsi Produk

Panca Rasa merupakan sebuah usaha kuliner yang terletak di JL Dahlia Dusun X RT41 RW16, Natar, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35362. Lokasinya yang strategis berjarak sekitar 8,7 km dari pusat kota menjadikannya mudah diakses. Didirikan pada tahun 2005 oleh Nunung, Panca Rasa memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang maju, produktif, dan kompetitif di Indonesia, dengan landasan iman dan taqwa. Misi dari Panca Rasa adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil, kompeten, beriman, bertakwa, dan memiliki pengetahuan yang kuat, serta memberikan kepuasan kepada konsumen dengan menjadi pemimpin di bidangnya. Target pasar Panca Rasa mencakup mahasiswa, pekerja kantor, komunitas tertentu, dan keluarga, di mana perusahaan ini terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

Produk unggulan yang ditawarkan oleh Panca Rasa sangat bervariasi, terutama dalam kategori makanan ringan. Salah satu produk khas yang menjadi andalan adalah kue semprong, yaitu kue kering tradisional Indonesia yang berbentuk silinder panjang seperti pipa, dengan cita rasa yang renyah, gurih, dan tidak terlalu manis. Kue ini juga tersedia dalam bentuk segitiga dan persegi panjang, memberikan daya tarik tersendiri. Selain kue semprong, Panca Rasa juga menawarkan berbagai makanan ringan lainnya, seperti wafer, yang cocok dinikmati oleh berbagai kalangan.

KAJIAN TEORI

Kreativitas

Kreativitas menurut Michael dan Donald (2005, p.104) dalam (Sanny et al., n.d.) kreativitas merupakan sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru. Sedangkan menurut Semiawan (2009: 44) dalam (Zuliawati, 2016) kreatifitas adalah modifikasi sesuatu yang sudah ada menjadi konsep baru. Dengan kata lain, terdapat dua konsep lama yang dikombinasikan menjadi suatu konsep baru. Lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong pemikiran kreatif dapat meningkatkan performa karyawan. Astuti, Sitawati, dan Tukijan (2019) dalam penelitian mereka mengemukakan bahwa kreativitas memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja itu sendiri juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kinerja et al., 2021)

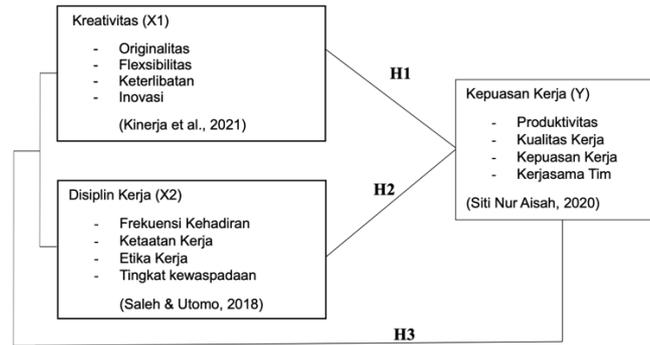
Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada sikap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka Menurut Hasibuan (2016:193-194) dalam (Illanisa et al., 2019) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam memenuhi target dan menjaga kualitas kerja. Menurut (Hasibuan, 2003) dalam (Nur et al., 2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini juga sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2019 dalam (Tanjung & Rasyid, 2023)

Kinerja Karyawan

Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto, dan Emron Edison (2018) dalam (Dunan et al., 2020) Kinerja itu adalah proses yang bisa diukur dalam kurun waktu berdasarkan kriteria serta standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Faktor-faktor seperti kreativitas, pengetahuan kewirausahaan, dan disiplin kerja berperan penting dalam menentukan kinerja ini. Kusnadi (2003:264) dalam (Akbar et al., 2021) menjelaskan Kinerja merupakan suatu gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu. Keberhasilan usaha, atau business success, mengacu pada kondisi di mana sebuah usaha telah menunjukkan perkembangan dibandingkan dengan hasil sebelumnya. Tujuan utama dari setiap usaha adalah mencapai kesuksesan finansial, sehingga semua aktivitas dalam usaha diarahkan untuk meraih tujuan ini. Secara umum, keberhasilan usaha menggambarkan situasi yang lebih baik dibandingkan periode-periode sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009) dalam (Setyo Widodo & Yandi, 2022)

Kerangka Penelitian



Gambar 2. Kerangka Konseptual

H1 : Kreatifitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kreativitas dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kuantitatif (Arifin, 2014:29) dalam (Ummah, 2019)

Populasi dan Sampel

Penelitian dengan populasi yang sangat banyak tentunya akan menimbulkan banyak permasalahan dari keterbatasan dana, waktu dan tenaga. Oleh karena itu diperlukannya pengambilan sampel dalam penelitian dengan populasi besar. Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016:118) dalam (Handayani, 2020) menjelaskan "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di UMKM Panca Rasa. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu seperti lama kerja dan posisi di perusahaan.

Instrumentasi

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian:

1. Kreativitas: Mengukur tingkat kreativitas dengan pertanyaan yang berkaitan dengan inovasi dan ide-ide baru.
2. Disiplin Kerja: Mengukur perilaku disiplin dengan pertanyaan tentang kepatuhan terhadap aturan dan ketepatan waktu.
3. Kinerja Karyawan: Mengukur kinerja secara keseluruhan dengan pertanyaan yang relevan.

Kuesioner menggunakan skala Likert (1-5) untuk memudahkan pengukuran dan analisis data.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan berbagai metode statistik untuk memastikan keakuratan dan relevansinya. Analisis dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu kreativitas, pengetahuan kewirausahaan, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Sebelum analisis utama, dilakukan uji validitas untuk memastikan instrumen pengumpulan data, seperti kuesioner, benar-benar

mengukur apa yang dimaksud, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi data yang diperoleh. Selain itu, uji asumsi klasik diterapkan untuk memenuhi syarat regresi linier berganda, diikuti dengan analisis regresi itu sendiri, dan diakhiri dengan uji hipotesis untuk mengonfirmasi hubungan antar variabel yang telah dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Nilai sig	Keterangan
Kreativitas (X1)	X1.1	0,780	0,285	0,000	Valid
	X1.2	0,827	0,285	0,000	Valid
	X1.3	0,588	0,285	0,000	Valid
	X1.4	0,779	0,285	0,000	Valid
	X1.5	0,655	0,285	0,000	Valid
	X1.6	0,711	0,285	0,000	Valid
	X1.7	0,667	0,285	0,000	Valid
	X1.8	0,463	0,285	0,000	Valid
	X1.9	0,584	0,285	0,000	Valid
	X1.10	0,587	0,285	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,726	0,285	0,000	Valid
	X2.2	0,724	0,285	0,000	Valid
	X2.3	0,687	0,285	0,000	Valid
	X2.4	0,770	0,285	0,000	Valid
	X2.5	0,413	0,285	0,003	Valid
	X2.6	0,658	0,285	0,000	Valid
	X2.7	0,638	0,285	0,000	Valid
	X2.8	0,653	0,285	0,000	Valid
	X2.9	0,660	0,285	0,000	Valid
	X2.10	0,709	0,285	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,657	0,285	0,000	Valid
	Y1.2	0,672	0,285	0,000	Valid
	Y1.3	0,680	0,285	0,000	Valid
	Y1.4	0,792	0,285	0,000	Valid
	Y1.5	0,574	0,285	0,000	Valid
	Y1.6	0,712	0,285	0,000	Valid
	Y1.7	0,653	0,285	0,000	Valid
	Y1.8	0,636	0,285	0,000	Valid
	Y1.9	0,724	0,285	0,000	Valid
	Y1.10	0,410	0,285	0,003	Valid

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Keseluruhan variabel yang diteliti menggunakan rumus validitas dikatakan valid karena nilai R_{hitung} yang diperoleh > dari nilai R_{tabel}, yaitu 0,285 dari angka N = 50.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel Penelitian	Cronbath's Alpha	Keterangan
1.	Kreativitas	0,861	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,850	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,847	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, (2024)

Tabel 2 menjelaskan bahwa keseluruhan variabel memperoleh hasil angka Cronbach Alpha > 0,60 yang menandakan semua hasil pengujian realibilitas terhadap variabel di katakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.08308613
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.086
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan tabel yang di sajikan, hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang di gunakan memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	8.173	5.896		1.386	.172		
	Kreativitas	.347	.138	.327	2.520	.015	.768	1.301
	Disiplin Kerja	.437	.143	.398	3.065	.004	.768	1.301

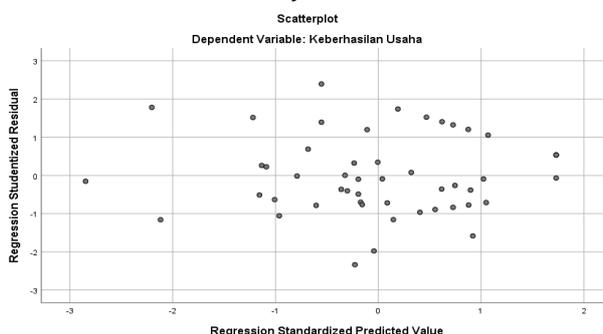
a. Dependent Variable: Keberhasilan Usaha

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai VIP variabel kreativitas (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) adalah $1,301 < 10$ dan nilai tolerance $0,768 > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisita



Sumber: Data primer diolah, (2024)

Gambar 1. Menampilkan pola yang tidak begitu jelas. Selain itu, titik tersebar di sumbu $Y > 0$ dan < 0 . Menegaskan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis Uji Persial (Uji T)

Tabel 5. Hasil uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.841	7.787		1.521	.136
	Kreativitas	.057	.164	.046	.348	.729
	Disiplin Kerja	.630	.150	.559	4.204	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Hasil Interpretasi uji:

1. Dampak X1 pada Y

Berdasarkan nilai sig. $0,729 > 0,05$ serta $T_{hitung} 0,348 < T_{tabel} 1,677$ Kesimpulannya, bahwa hipotesis H0 diterima yang artinya variabel kreativitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Dampak X2 pada Y

Berdasarkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta $T_{hitung} 4,204 > T_{tabel} 1,677$ Kesimpulannya, bahwa hipotesis H0 di tolak, yang mengindikasikan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.230	2	334.115	10.010	.000 ^b
	Residual	1368.565	41	33.380		
	Total	2036.795	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kreativitas

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Tabel 7 menjelaskan angka sig. $0,000 < 0,05$, dimana F_{hitung} bernilai $10,010 > F_{tabel} 3,20$. Dengan demikian kreativitas dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.295	5.778

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kreativitas

Sumber: Data primer diolah, (2024)

Tabel 7 mengindikasikan angka koefisien determinasi R Square adalah 0.328. Di angka tersebut kreativitas, dan disiplin kerja, pada kinerja karyawan dengan angka 32,8%, sisanya sebesar 67,2% disebabkan variabel diluar Kreativitas, dan Disiplin Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kreativitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Panca Rasa, dapat disimpulkan:

- Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan:** Variabel kreativitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas karyawan belum mampu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja. Kemungkinan ini disebabkan oleh kurangnya dukungan dalam penerapan ide-ide kreatif di lingkungan kerja atau budaya kerja yang kurang mendukung inovasi.

2. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan:** Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, seperti ketepatan waktu dan ketaatan terhadap aturan, semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. **Pengaruh Simultan Kreativitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan:** Secara simultan, kreativitas dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut lebih didominasi oleh disiplin kerja. Kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan mencapai 32,8%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Pengelola UMKM Panca Rasa

Pengelola harus terus menanamkan nilai-nilai disiplin kerja, seperti ketepatan waktu dan ketaatan terhadap aturan, melalui pelatihan rutin, sistem penghargaan, dan pengawasan yang konsisten. Mendorong Penerapan Kreativitas, Meski kreativitas tidak berpengaruh signifikan, pengelola dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung inovasi, seperti menyediakan fasilitas atau forum diskusi bagi karyawan untuk berbagi ide-ide baru yang dapat diterapkan dalam operasional bisnis.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan meningkatkan komitmen terhadap disiplin kerja karena hal ini terbukti memiliki dampak langsung pada kinerja mereka. Karyawan juga dapat berusaha mengasah kreativitasnya dengan cara belajar dari pengalaman atau mencari solusi inovatif untuk masalah sehari-hari di tempat kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian di masa depan dapat memperluas cakupan variabel, seperti menambahkan faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut dapat juga menggali hubungan antara kreativitas dan kinerja di sektor UMKM dengan pendekatan yang lebih spesifik, misalnya melalui analisis studi kasus atau wawancara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis. *Pengaruh Budaya Organisasi 119 JPSB*, 8(2), 122–122. <https://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1204/759>
- Handayani. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3)*, 248–253.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Kinerja, T., Dinas, K., & Kabupaten, P. (2021). *Pengaruh servant leadership , beban kerja dan kreativitas terhadap kinerja karyawan dinas perhubungan kabupaten bangkalan madura dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening*. 19(3).
- Nur, R., Sari, I., Hadijah, H. S., Setiabudi, J., Bandung, N., & Indonesia, J. B. (2016). *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job performance and work discipline)*. 1(1), 204–214.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

- Sanny, L., Ajeng, R., Cahyani, B., & Andhika, Y. (n.d.). *TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN PERUM PEGADAIAN*. 389–397.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59.
<https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Ungusari, E. (2015). No Title 空間像再生型立体映像の研究動向. *Nhk 技研*, 151(01), 10–17.
- Zuliawati, N. (2016). Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 1(1), 23.
<https://doi.org/10.22515/attarbawi.v1i1.34>