

Hubungan Kreativitas dengan Kinerja Karyawan Era Industri 4.0 pada UMKM KUB Melati di Bangkalan

Siti Faizah Nuraini

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia
200541100019@student.trunojoyo.ac.id

Jyaning Sila Astuti*

Universitas Trunojoyo Madura, Indonesia
jyaning.astuti@trunojoyo.ac.id

Received 1 Oktober 2024 ; Revised 25 Oktober 2024; Accepted 6 November 2024

**Corresponding Author*

Abstract

Between 2020-2030, Indonesia will experience a demographic bonus of a productive-age workforce of 70% of the total population (BPS, 2022). Ong and Mahazan (2022b) mentioned that the characteristics of the workforce in the 4.0 era are that it's difficult to change their weakness so that they feel less suitable for work and company. However, KUB Melati MSME in Bangkalan, which consists of productive-age employees in the 4.0 era, is able to create thousands of creative products that are in demand by foreigners every year, making it the only Agel Rope MSME that has been able to maintain its existence in Madura to date. To determine the relationship between creativity and employee performance in the industrial era 4.0 at KUB Melati MSME in Bangkalan. Using a quantitative approach, data collection techniques in the form of saturated sampling using a Likert Scale, and data analysis methods in the form of Product Moment Correlation test using SPSS 24.0 for windows. The correlation coefficient value is 0.74 with a significance of 0.000 (significance < 0.05). There is a positive, significant and strong relationship between creativity and employee performance in the industrial era 4.0 at KUB Melati MSME in Bangkalan.

Keywords: *Creativity, employee performance, sustainable MSME.*

Abstrak

Pada rentang tahun 2020-2030, Indonesia akan mengalami bonus demografi angkatan kerja usia produktif sebesar 70% dari total penduduk (BPS, 2022). Ong dan Mahazan (2020b) menyebutkan bahwa karakteristik angkatan kerja pada era 4.0 yaitu sulit mengubah kelemahan diri sehingga merasa kurang sesuai dengan pekerjaan dan perusahaan. Namun, UMKM KUB Melati di Bangkalan yang terdiri dari karyawan usia produktif di era 4.0 ini mampu menciptakan ribuan produk kreatif yang diminati masyarakat mancanegara setiap tahunnya sehingga menjadi satu-satunya UMKM Tali Agel yang mampu mempertahankan eksistensinya di Madura hingga saat ini. Untuk mengetahui hubungan kreativitas dengan kinerja karyawan era industri 4.0 pada UMKM KUB Melati di Bangkalan. Menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengumpulan data berupa sampling jenuh menggunakan skala likert, serta metode analisis data berupa uji korelasi Product Moment menggunakan SPSS 24.0 for windows. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,74 dengan signifikansi sebesar 0,000 (signifikansi < 0,05). Ada hubungan positif, signifikan dan kuat antara kreativitas dengan kinerja karyawan era industri 4.0 pada UMKM KUB Melati di Bangkalan.

Kata Kunci: Kreativitas, kinerja karyawan, UMKM berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Sustainable Development Goals (SDGs) merupakan program pemerintah yang akan direalisasikan pada tahun 2030 mendatang dengan 17 tujuan dan 169 target. Salah satu tujuan SDGs yang menjadi perhatian khusus di Indonesia adalah tujuan nomor 12 yaitu “konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab” yang memiliki arti menjamin pola konsumsi dan produksi yang berkelanjutan.

Keberlanjutan dalam dunia bisnis atau biasa disebut sebagai *sustainable bussiness* adalah sebuah pengembangan usaha yang di dalamnya menerapkan prinsip yang memperhatikan dampak ekonomi, lingkungan dan sosialnya (Arafat et al., 2021). Pada umumnya *sustainable bussiness* hanya dapat diterapkan oleh perusahaan besar yang telah stabil secara finansial, namun fakta menunjukkan bahwa tidak menutup kemungkinan UMKM juga mampu mengaplikasikannya (Poerwanto et al., 2021). Hal ini didukung oleh data yang disebutkan Kementerian Keuangan Republik Indonesia (2020) bahwa UMKM menyumbang 61,1% untuk perekonomian nasional (PDB), sedangkan pelaku usaha besar hanya 38,9%. UMKM tersebut didominasi oleh pelaku usaha mikro yang berjumlah 98,68% dengan kemampuan penyerapan tenaga kerja sebesar 89%. (www.djkn.kemenkeu.go.id).

Berkaitan konsep bisnis berkelanjutan dalam UMKM, Salimzadeh et al. (2013) memaparkan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberlanjutan UMKM adalah peranan karyawan. Daulay et al. (2019) menambahkan bahwa berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana efektivitas sumber daya manusia yang berperan di dalamnya, karena peran utama dalam aktivitas organisasi atau perusahaan tersebut memang terletak pada sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan penilaian kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari bagaimana hasil kerja yang telah dilakukan dan hasil kerja tersebut dapat dinilai dari kinerja yang dihasilkannya.

Ong & Mahazan (2020a) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha untuk melakukan suatu pekerjaan. Di era industri 4.0 seperti saat ini, sangat penting bagi bisnis apa pun untuk fokus pada keseimbangan antara kuantitas dan kualitas kinerja karyawan. Era industri 4.0 telah membawa perkembangan pesat di bidang teknologi dan informasi yang menghadirkan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka melalui kemudahan dalam mengakses informasi. Namun, kemudahan akses tersebut juga menghadirkan tantangan bagi karyawan untuk segera beradaptasi dengan keadaan yang berubah-ubah (Wahyuningtyas & Valena, 2023).

Ong dan Mahazan (2020b) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek yang salah satunya adalah kesempatan (*opportunity*) dari perusahaan untuk karyawan dalam bereksprosi. Lebih lanjut, Ong & Mahazan (2020b) mengatakan bahwa salah satu hal yang dapat memperlebar kesempatan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kreativitas.

Mangkunegara (dalam Sabrina, 2017) mengatakan bahwa kinerja sering disebut sebagai prestasi kerja. Prestasi kerja akan mengalami peningkatan apabila seseorang memiliki kreativitas tinggi. Hal ini didasarkan pada pendapat Sabrina (2017) yang menyatakan bahwa pekerja yang memiliki tingkat kreativitas yang tinggi biasanya menganggap pekerjaan mereka sangat serius, sehingga bersungguh-sungguh mempertahankan jumlah dan kualitas pekerjaan mereka, bertanggung jawab, dan sangat fokus pada peningkatan kinerja mereka. Lebih lanjut, Sabrina (2017) menjelaskan bahwa kreativitas dapat dimiliki karyawan ketika ia telah berhadapan dengan berbagai permasalahan yang menjadi tuntutan karena akan memunculkan ide-ide dalam penanganan maupun pencegahan masalah tersebut. Hal ini sejalan dengan penegasan Mangkunegara (dalam Sabrina, 2017) bahwa kuantitas dan kualitas kinerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kreativitas. Ini menyiratkan bahwa kreativitas seorang karyawan akan meningkat dengan tingkat kinerjanya.

Penelitian Qomariyah (2016) menunjukkan bahwa di salah satu hotel di Surabaya, kinerja dan kreativitas karyawan memiliki hubungan yang positif yang signifikan. Hal ini menyiratkan bahwa kinerja meningkat dengan meningkatnya kreativitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Arifah et al. (2022) yang menunjukkan korelasi positif antara kinerja pegawai dengan kreativitas. Kinerja karyawan telah meningkat secara signifikan sebagai hasil dari

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 1 pp 97-109

pemberian kesempatan untuk bekerja secara kreatif yang diberikan pengusaha kepada karyawan mereka. Pada penelitian yang dilakukan Rompas et al. (2020) di PT. Solid Gold Berjangka Manado juga didapati bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika perusahaan menawarkan kesempatan kepada karyawannya untuk bekerja secara kreatif.

Munandar (2012) memberikan deskripsi kreativitas atau berpikir kreatif sebagai proses yang memanasifestasikan diri pada orisinalitas, kelancaran, dan fleksibilitas dalam berpikir. Sofyan & Rianty (2023) mengatakan bahwa kreativitas yang terdapat pada diri karyawan merupakan faktor utama dalam menciptakan budaya inovasi di dalam perusahaan atau organisasi, sehingga perusahaan atau organisasi mampu menciptakan keunggulan yang kompetitif.

Ditinjau dari aspek psikologis, selain berfokus pada manfaat yang akan didapatkan perusahaan, kreativitas menjadi hal yang sangat penting bagi diri karyawan. Hal ini didasarkan pada pendapat Maslow dan Rogers (dalam Munandar, 2012) yang menyatakan bahwa kreativitas merupakan kebutuhan yang paling tinggi bagi manusia dan merupakan salah satu unsur yang termasuk dalam kebutuhan dasar bagi manusia, yaitu kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (mewujudkan diri). Penyempurnaan kreativitas yang didasarkan pada upaya pengembangan pribadi yang kreatif, pemberian dorongan, serta peningkatan kemampuan dan keahlian akan mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan (Rompas et al., 2020).

Madura merupakan salah satu kepulauan di Jawa Timur yang memiliki potensi industri kreatif yang sangat beragam. Aktivitas ekonomi di Madura hampir 90% dilakukan oleh UMKM (Agustina et al., 2014). Potensi UMKM di Madura sangat beragam karena bersumber dari potensi alam dan kondisi pasar di berbagai bidang seperti kuliner hasil pertanian, kerajinan rakyat, dan hasil laut (Kurniawan & Gitayuda, 2023).

Menurut data Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Jawa Timur, terdapat hingga 17.666 unit industri kecil dan menengah di Bangkalan dan sedikitnya 68.733 unit industri kecil dan menengah di Madura yang tersebar di seluruh Sumenep sebanyak 34.173 unit (Agustina et al., 2014). Data tersebut menunjukkan bahwa Bangkalan merupakan kabupaten terbesar kedua dengan sektor industri mikro, kecil, dan menengah yang sangat besar dan paling beragam.

Salah satu UMKM di Bangkalan yang berfokus pada sektor industri kreatif adalah UMKM Tali Agel. UMKM dengan nama Kelompok Usaha Bersama Melati (KUB Melati) ini merupakan usaha mikro unggulan Kabupaten Bangkalan yang terletak di Kelurahan Sambas, Desa Kelbung, Kecamatan Sepulu. KUB Melati telah berhasil memanfaatkan serat tanaman Agel untuk pembuatan bermacam-macam produk tekstil seperti tas dan topi sehingga berkontribusi untuk menekan bahan pembuatan produk tekstil yang tidak ramah lingkungan. Produk ramah lingkungan yang dibuat oleh 70 karyawan tersebut telah diekspor ke luar negeri seperti Jepang, Swiss, Jerman, bahkan Amerika dengan total pesanan mencapai 1.463 buah dan omset mencapai angka 15 juta rupiah setiap bulannya (Faisol, 2022). Menariknya, KUB Melati yang masih aktif hingga sekarang tersebut tidak berhenti pada eksistensinya sendiri. Pada akhir tahun 2022 lalu tepatnya 28-31 Oktober, perwakilan kelompok UMKM sebanyak 25 orang yang berasal dari Nusa Tenggara Timur (NTT) mendatangi kediaman Ibu Hamidah yang merupakan pusat produksi kerajinan tanaman Agel untuk belajar menganyam tali Agel.

Kerajinan Tali Agel di Desa Kelbung adalah salah satu UMKM di Bangkalan yang mengalami perkembangan pesat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penjualan produk mereka yang dapat menembus pangsa pasar mancanegara. Selain itu, UMKM tersebut juga mampu menarik minat pelaku UMKM dari luar Bangkalan untuk belajar memanfaatkan tali agel bernilai ekonomis (Hidayatullah, 2022). Hal ini membuktikan bahwa KUB Melati tersebut telah mampu menjaga kesejahteraan perekonomian masyarakat secara berkesinambungan, menjaga keberlanjutan kehidupan sosial dalam masyarakat, serta tetap mampu menghasilkan produk ramah lingkungan yang sesuai dengan konsep bisnis berkelanjutan.

Menurut Badan Pusat Statistik (2022), pada rentang tahun 2020-2030, Indonesia diprediksi akan mengalami bonus demografi dengan jumlah usia produktif yaitu angkatan kerja (15-64 tahun) adalah sebesar 70% dari total penduduk. Ong dan Mahazan, (2020b) menambahkan bahwa karakteristik angkatan kerja pada era 4.0 seperti saat ini adalah sulit mengubah kelemahan yang dimiliki untuk dijadikan kesempatan dalam mengembangkan diri sehingga merasa kurang sesuai

dengan pekerjaan dan perusahaan.

Berdasarkan fakta dan data di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat kesenjangan (*gap*) yaitu meskipun para karyawan UMKM KUB Melati di Bangkalan merupakan karyawan angkatan kerja di era 4.0 yang memiliki karakteristik sulit mengubah kelemahan yang dimiliki untuk dijadikan kesempatan dalam mengembangkan diri, mereka memiliki kepribadian yang kreatif dalam menciptakan produk kerajinan Tali Agel sehingga menciptakan kinerja diri yang baik. Hal ini didukung dengan peningkatan kesadaran masyarakat terkait penggunaan produk ramah lingkungan, sehingga diperlukan penelitian yang berkontribusi dalam memperbesar peluang KUB Melati menjadi UMKM dengan keunggulan kompetitif untuk menghadapi tantangan di era industri 4.0.

METODE

Untuk mengumpulkan data penelitian ini, peneliti telah menyusun alat ukur penelitian yang dianalisis berdasarkan definisi konseptual dari kedua variabel yaitu variabel kreativitas dan kinerja karyawan serta disesuaikan dengan tujuan penelitian. Alat ukur tersebut telah lulus uji kelayakan dari *profesional judgment* dan telah diuji coba (*tryout*) kepada sebagian populasi penelitian sebelum alat ukur tersebut disebarakan kepada subjek penelitian.

Sampel dan Populasi

Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 70 orang karyawan UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan. Alasan pemilihan 70 karyawan yang merupakan karyawan secara keseluruhan dikarenakan seluruh karyawan tersebut berpartisipasi dalam mendirikan, mengelola dan mengembangkan KUB Melati melalui keikutsertaan dalam program-program pemberdayaan sehingga mereka mengerti dan merasakan bagaimana iklim kelompok usaha bersama tersebut.

Pada penelitian ini, dilakukan uji coba (*tryout*) terhadap alat ukur yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang akan digunakan valid dan reliabel atau tidak sehingga hasil penelitian yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan. Singarimbun dan Effendi (dalam Nizam et al., 2022) menyebutkan bahwa dalam uji coba alat ukur kuesioner, jumlah minimal responden adalah 30 responden, sehingga jumlah responden dalam uji coba alat ukur kuesioner pada penelitian ini adalah 35 karyawan. Sementara itu, berkaitan dengan sampel penelitian, Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 sampel. Oleh karena itu, sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan.

Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan instrumen penelitian berupa skala Likert dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner (angket). Item-item dalam skala kreativitas dan kinerja karyawan ini ditulis dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable* dengan lima alternatif pilihan yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), Ragu-ragu (RG), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skor untuk setiap pernyataan *favorable* meliputi jawaban SS yang memiliki skor 5 (lima), S memiliki skor 4 (empat), RG memiliki skor 3 (tiga), TS memiliki skor 2 (dua) dan STS memiliki skor 1 (satu). Sedangkan skor untuk setiap pernyataan *unfavorable* meliputi jawaban SS yang memiliki skor 1 (satu), S memiliki skor 2 (dua), RG memiliki skor 3 (tiga), TS memiliki skor 4 (empat), dan STS memiliki skor 5 (lima).

Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji korelasi *Product Moment*. Adapun dasar penentuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau tidak terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y yaitu dengan mengamati nilai probabilitas. Apabila nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka hubungan kedua variabel signifikan, artinya ada hubungan antara variabel X dan variabel Y. Sedangkan apabila nilai probabilitas lebih dari 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak signifikan, artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y. Selain uji korelasi

Product Moment, dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan uji statistik deskriptif yaitu kategorisasi dan uji tabulasi silang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Persentase Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	17	48,57%
30-39 tahun	11	31,43%
40-49 tahun	6	17,14%
50-59 tahun	1	2,86%
Total	35	100,00%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan KUB Melati berdasarkan usia didominasi oleh subjek dengan usia 20-29 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 48,57%, kemudian usia 30-39 tahun sebanyak 11 orang atau 31,43%, usia 40-49 tahun sebanyak 6 orang atau 17,14%, dan usia 50-59 tahun sebanyak 1 orang atau 2,86%.

Tabel 2. Persentase Karakteristik Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD/MI	12	48,57%
SMP/MTs	11	31,43%
SMA/SMK	9	17,14%
S1/D3	3	2,86%
Total	35	100,00%

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan KUB Melati berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh subjek dengan pendidikan terakhir SD/MI yaitu sebanyak 12 orang atau 48,57%, kemudian SMP/MTs sebanyak 11 orang atau 31,43%, SMA/SMK sebanyak 9 orang atau 17,14%, dan S1/D3 sebanyak 3 orang atau 2,86%.

Tabel 3. Hasil Uji Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Karyawan	35	53	75	66.43	5.398
Kreativitas	35	72	90	80.63	6.436
Valid N (listwise)	35				

Dari hasil tabel deskriptif statistik di atas, dapat diketahui bahwa skala kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 53, mean sebesar 66,43, nilai maksimum 75, dan nilai standar deviasi

sebesar 5,398. Adapun skala kreativitas memiliki nilai minimum sebesar 72, mean sebesar 80,63, nilai maksimum 90, dan nilai standar deviasi sebesar 6,436.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Tingkat Kinerja Karyawan

KINERJA KARYAWAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	6	17.1	17.1	17.1
	Sedang	23	65.7	65.7	82.9
	Tinggi	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 6 karyawan atau 17,1% memiliki tingkat kinerja yang rendah, 23 karyawan atau 65,7% memiliki tingkat kinerja yang sedang, dan sebanyak 6 karyawan atau 17,1% memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Tingkat Kreativitas

KREATIVITAS					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	11.4	11.4	11.4
	Sedang	19	54.3	54.3	65.7
	Tinggi	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 4 karyawan atau 11,4% memiliki tingkat kreativitas yang rendah, 19 karyawan atau 54,3% memiliki tingkat kreativitas yang sedang, dan sebanyak 12 karyawan atau 34,3% memiliki tingkat kreativitas yang tinggi.

Tabel 6. Hasil Uji Tabulasi Silang Kinerja Karyawan Berdasarkan Usia

Crosstab						
		Kategori Kinerja Karyawan				Total
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Usia	20-29	Count	1	14	2	17
		% of Total	2.9%	40.0%	5.7%	48.6%
	30-39	Count	3	7	1	11
		% of Total	8.6%	20.0%	2.9%	31.4%
	40-49	Count	2	3	1	6
		% of Total	5.7%	8.6%	2.9%	17.1%
	50-59	Count	0	0	1	1
		% of Total	0.0%	0.0%	2.9%	2.9%
Total		Count	6	24	5	35
		% of Total	17.1%	68.6%	14.3%	100.0%

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang pada variabel kinerja karyawan berdasarkan usia, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan KUB Melati didominasi oleh karyawan rentang usia 20-29 tahun dengan total 17 karyawan atau 48,6%, kemudian diikuti karyawan rentang usia 30-39 tahun dengan

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 1 pp 97-109

total 11 karyawan atau 31,4%, selanjutnya karyawan rentang usia 40-49 tahun dengan total 6 karyawan atau 17,1%, dan karyawan rentang usia 50-59 tahun dengan total 1 karyawan atau 2,9%.

Tabel 7. Hasil Uji Tabulasi Silang Kinerja Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Crosstab						
			Kategori Kinerja Karyawan			Total
			Rendah	Sedang	Tinggi	
Pendidikan Terakhir	S1	Count	0	1	2	3
		% of Total	0.0%	2.9%	5.7%	8.6%
	SD	Count	4	5	3	12
		% of Total	11.4%	14.3%	8.6%	34.3%
	SMA	Count	1	8	0	9
		% of Total	2.9%	22.9%	0.0%	25.7%
	SMP	Count	1	10	0	11
		% of Total	2.9%	28.6%	0.0%	31.4%
Total		Count	6	24	5	35
		% of Total	17.1%	68.6%	14.3%	100.0%

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang pada variabel kinerja karyawan berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan KUB Melati didominasi oleh karyawan berpendidikan akhir SD dengan total 12 karyawan atau 34,3%, kemudian diikuti karyawan berpendidikan akhir SMP dengan total 11 karyawan atau 31,4%, selanjutnya karyawan berpendidikan akhir SMA dengan total 9 karyawan atau 25,7%, dan karyawan berpendidikan akhir S1 dengan total 3 karyawan atau 8,6%.

Tabel 8. Hasil Uji Tabulasi Silang Kreativitas Berdasarkan Usia

Crosstab							
			Kategori Kreativitas			Total	
			Rendah	Sedang	Tinggi		
Usia	20-29	Count	1	14	2	17	
		% of Total	2.9%	40.0%	5.7%	48.6%	
	30-39	Count	5	4	2	11	
		% of Total	14.3%	11.4%	5.7%	31.4%	
	40-49	Count	0	4	2	6	
		% of Total	0.0%	11.4%	5.7%	17.1%	
	50-59	Count	0	0	1	1	
		% of Total	0.0%	0.0%	2.9%	2.9%	
	Total		Count	6	22	7	35
			% of Total	17.1%	62.9%	20.0%	100.0%

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang pada variabel kreativitas berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan KUB Melati didominasi oleh karyawan rentang usia 20-29 tahun dengan total 17 karyawan atau 48,6%, kemudian diikuti karyawan rentang usia 30-39 tahun dengan total 11 karyawan atau 31,4%, selanjutnya karyawan rentang usia 40-49 tahun dengan total 6 karyawan atau 17,1%, dan karyawan rentang usia 50-59 tahun dengan total 1 karyawan atau 2,9%.

Tabel 9. Hasil Uji Tabulasi Silang Kreativitas Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Crosstab					
		Kategori Kreativitas			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	

Pendidikan Terakhir	S1	Count	0	1	2	3
		% of Total	0.0%	2.9%	5.7%	8.6%
SD	Count	2	7	3	12	
	% of Total	5.7%	20.0%	8.6%	34.3%	
SMA	Count	2	7	0	9	
	% of Total	5.7%	20.0%	0.0%	25.7%	
SMP	Count	2	7	2	11	
	% of Total	5.7%	20.0%	5.7%	31.4%	
Total		Count	6	22	7	35
		% of Total	17.1%	62.9%	20.0%	100.0%

Berdasarkan hasil uji tabulasi silang pada variabel kreativitas berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan KUB Melati didominasi oleh karyawan berpendidikan akhir SD dengan total 12 karyawan atau 34,3%, kemudian diikuti karyawan berpendidikan akhir SMP dengan total 11 karyawan atau 31,4%, selanjutnya karyawan berpendidikan akhir SMA dengan total 9 karyawan atau 25,7%, dan karyawan berpendidikan akhir S1 dengan total 3 karyawan atau 8,6%.

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Correlations			
		Kinerja Karyawan	Kreativitas
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Kreativitas	Pearson Correlation	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson Product Moment pada tabel, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,74 dengan signifikansi sebesar 0,000 (signifikansi < 0,05). Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan positif, signifikan dan kuat antara kreativitas dengan kinerja karyawan era industri 4.0 pada UMKM KUB Melati di Bangkalan.

Pembahasan

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat diketahui bahwa dari total subyek penelitian yaitu 35 karyawan, sebanyak 6 karyawan atau 17,1% memiliki tingkat kinerja yang rendah, 23 karyawan atau 65,7% memiliki tingkat kinerja yang sedang, dan sebanyak 6 karyawan atau 17,1% memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Dari data yang diperoleh peneliti tersebut, mayoritas karyawan memiliki kinerja dalam kategori sedang. Karyawan yang memiliki kinerja dengan kategori sedang telah cukup baik melakukan pekerjaan dengan baik dan berkomitmen menyelesaikannya, bersemangat untuk mandiri dan bertumbuh menjadi karyawan yang lebih baik lagi, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan memaksimalkan kesempatan yang ada. Hasil analisis ini selaras dengan hasil penelitian Afriani (2017) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bank *United Overseas Bank* (UOB) Cabang Pekanbaru yang berada pada kategori sedang yang artinya karyawan tersebut memiliki kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan komunikasi yang baik. Pada dasarnya karyawan dengan kinerja pada kategori sedang memiliki potensi untuk mengalami peningkatan ataupun penurunan, oleh karena itu penting bagi karyawan menjaga konsistensi diri agar kerjanya semakin meningkat atau setidaknya dapat bertahan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan UMKM KUB Melati di Bangkalan termasuk dalam kecenderungan kategori tingkat sedang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan di UMKM KUB Melati di Bangkalan mempunyai standar kinerja yang sama dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan (Nasrullah, 2020), sehingga mereka mampu melaksanakan kegiatan yang diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam mencapai tujuan serta visi dan misi perusahaan (Moeheriono, 2014).

Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Widakdo et al (2021) memaparkan bahwa usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji deskriptif, peneliti memperoleh data bahwa pada usia 20-29 tahun, sebanyak 14 karyawan atau 40% memiliki skor kinerja sedang. Kemudian pada usia 30-39 tahun, sebanyak 7 karyawan atau 20% memiliki skor kinerja sedang. Selanjutnya pada usia 40-49 tahun, sebanyak 3 karyawan atau 8,6% memiliki skor kinerja sedang. Sedangkan pada usia 50-59 tahun, sebanyak 1 karyawan atau 2,9% memiliki skor kinerja tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dalam kategori sedang didominasi oleh karyawan yang berusia 20-29 tahun.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rahman et al (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan didominasi oleh karyawan dengan usia 20-29 tahun dengan persentase 48% dari total keseluruhan karyawan. Hal ini dikarenakan pada usia tersebut karyawan masih memiliki tenaga dan pemikiran yang masih sangat baik dalam melakukan pekerjaan yang memerlukan tenaga dan pemikiran yang tinggi. Selain itu, penelitian Souisa (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan pada usaha industri makanan dan minuman di Makassar didominasi oleh karyawan dengan usia 20-29 tahun dengan persentase 45% dari total keseluruhan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan berusia 20-29 tahun merupakan karyawan yang memiliki tenaga yang kuat, fokus yang tinggi, serta aktif dan gesit dalam bekerja. Oleh karena itu, keinginan untuk terus menjadi pribadi yang tahan banting di lingkungan pekerjaan pada karyawan yang berusia 20-29 tahun dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja diri.

Berdasarkan hasil uji deskriptif, peneliti memperoleh data bahwa pada karyawan berpendidikan akhir SD, sebanyak 5 karyawan atau 14,3% memiliki skor kinerja sedang. Kemudian pada karyawan berpendidikan akhir SMP, sebanyak 10 karyawan atau 28,6% memiliki skor kinerja sedang. Selanjutnya pada karyawan berpendidikan akhir SMA, sebanyak 8 karyawan atau 22,9% memiliki skor kinerja sedang. Sedangkan pada karyawan berpendidikan akhir S1, sebanyak 2 karyawan atau 5,7% memiliki skor kinerja tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dalam kategori sedang didominasi oleh karyawan yang berpendidikan akhir SMP. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Tafakul Batam, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pendidikan bukanlah faktor utama yang menunjang kinerja seorang karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kualitas kinerja karyawan tidak selalu terkait dengan kecerdasan, akan tetapi perpaduan antara kemauan dan kemampuan yang dikelola di lingkungan yang tepat.

Kreativitas

Berdasarkan hasil uji deskriptif, dapat diketahui bahwa sebanyak 4 karyawan atau 11,4% memiliki tingkat kreativitas yang rendah, 19 karyawan atau 54,3% memiliki tingkat kreativitas yang sedang, dan sebanyak 12 karyawan atau 34,3% memiliki tingkat kreativitas yang tinggi. Dari data yang diperoleh peneliti tersebut, mayoritas karyawan memiliki kreativitas dalam kategori sedang. Karyawan yang memiliki kreativitas dengan kategori sedang telah cukup baik untuk berpikir secara sistematis, mampu menciptakan ide-ide yang baru dan beragam, serta mampu mengembangkan ide-ide yang telah ada sebelumnya. Hasil analisis ini sesuai dengan hasil penelitian Sultika dan Hartijasti (2017) yang menunjukkan bahwa kreativitas karyawan di Perusahaan Umum (Perum) BULOG berada pada kategori sedang yang artinya karyawan tersebut memiliki lingkungan kerja dinamis yang mendukung untuk bertumbuhnya kreativitas pada diri karyawan dikarenakan kondisi lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif sehingga mendorong karyawan untuk menciptakan ide-ide yang baru.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kreativitas yang dimiliki oleh karyawan UMKM KUB Melati di Bangkalan termasuk dalam kecenderungan kategori tingkat sedang. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan di UMKM KUB Melati di Bangkalan mempunyai karakteristik kesadaran dan kepekaan terhadap permasalahan sehingga berguna untuk mengembangkan solusi baru dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan di perusahaan (Sultika & Hartijasti, 2017).

Berdasarkan hasil uji deskriptif, peneliti memperoleh data bahwa pada usia 20-29 tahun, sebanyak 14 karyawan atau 40% memiliki skor kreativitas sedang. Kemudian pada usia 30-39 tahun, sebanyak 5 karyawan atau 14,3% memiliki skor kreativitas rendah. Selanjutnya pada usia 40-49 tahun, sebanyak 4 karyawan atau 11,4% memiliki skor kreativitas sedang. Sedangkan pada usia 50-59 tahun, sebanyak 1 karyawan atau 2,9% memiliki skor kreativitas tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kreativitas didominasi oleh usia 20-29 tahun yang berada dalam kategori sedang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Supartha (2019) yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang kreatif di PT. Aura Bali Craft adalah karyawan berusia 20-29 tahun dengan persentase 45% dari total keseluruhan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan dengan usia 20-29 tahun merupakan karyawan dengan usia produktif, di mana usia tersebut memiliki kecenderungan untuk menghasilkan ide-ide kreatif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki rentang usia di atas 20-29 tahun. Oleh karena itu, pengelolaan potensi kreativitas pada usia yang relatif muda sangat penting untuk diperhatikan karena ketika usia dengan kondisi fisik yang prima dipadukan dengan kemauan dan kegigihan dalam belajar, maka akan tercipta karya-karya yang inovatif.

Adapun berdasarkan tingkat pendidikan, peneliti memperoleh data yang didasarkan hasil uji deskriptif yaitu pada karyawan berpendidikan akhir SD, sebanyak 7 karyawan atau 20% memiliki skor kreativitas sedang. Kemudian pada karyawan berpendidikan akhir SMP, sebanyak 7 karyawan atau 20% memiliki skor kreativitas sedang. Selanjutnya pada karyawan berpendidikan akhir SMA, sebanyak 7 karyawan atau 20% memiliki skor kreativitas sedang. Sedangkan pada karyawan berpendidikan akhir S1, sebanyak 2 karyawan atau 5,7% memiliki skor kreativitas tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kreativitas karyawan didominasi oleh karyawan berpendidikan akhir di bawah Sarjana (S1) yang berada dalam kategori sedang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wijayanti dan Supartha (2019) yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang kreatif di PT. Aura Bali Craft adalah karyawan dengan tingkat pendidikan akhir di bawah Sarjana (S1) dengan persentase 61% berpendidikan akhir SMA/ sederajat, 21% berpendidikan akhir SMP/ sederajat, 15% berpendidikan akhir SD/ sederajat, dan hanya 3% yang berpendidikan akhir Sarjana (S1). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan bukanlah faktor utama yang menunjang kualitas dan kuantitas kreativitas seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kemauan kuat untuk belajar hal baru dan mempraktikkan hasil belajarnya akan cenderung mampu untuk menemukan berbagai cara dalam menyelesaikan tantangan yang ada.

Hubungan Kreativitas dengan Kinerja Karyawan Era Industri 4.0

Keterkaitan antara variabel kreativitas dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang menjelaskan bahwa kreativitas dari diri pribadi yang maksimal akan mampu mewujudkan kualitas kinerja yang baik pula. Mangkunegara (dalam Sabrina, 2017) mengatakan bahwa kinerja sering disebut sebagai prestasi kerja. Prestasi kerja akan mengalami peningkatan apabila seseorang memiliki kreativitas yang tinggi. Hal ini didasarkan pada pendapat Sabrina (2017) yang mengatakan bahwa pekerja yang memiliki tingkat kreativitas yang tinggi biasanya menganggap pekerjaan mereka sangat serius, sehingga bersungguh-sungguh mempertahankan jumlah dan kualitas pekerjaan mereka, bertanggung jawab, dan sangat fokus pada peningkatan kinerja mereka. Lebih lanjut, Sabrina (2017) menjelaskan bahwa kreativitas dapat dimiliki karyawan ketika ia telah berhadapan dengan berbagai permasalahan yang menjadi tuntutan karena akan memunculkan ide-ide dalam penanganan maupun pencegahan masalah tersebut. Hal ini sejalan dengan penegasan Mangkunegara (dalam Sabrina, 2017) bahwa kuantitas dan kualitas kinerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kreativitas, sehingga menyiratkan bahwa kreativitas seorang karyawan akan meningkat dengan tingkat kerjanya.

Selain dari dalam diri karyawan, peningkatan kreativitas dan kinerja karyawan juga dapat didorong dari pemberian kesempatan oleh perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kesempatan oleh perusahaan kepada karyawan untuk dapat bekerja secara kreatif telah berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan kontribusi secara aktif dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan kemampuan berpikir kreatif serta kinerja yang efektif dan efisien. Pada penelitian yang dilakukan Rompas et al. (2020) di PT. Solid Gold Berjangka Manado didapati bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika perusahaan menawarkan kesempatan kepada karyawannya untuk bekerja secara kreatif. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Munandar (2012) bahwa kreativitas terbentuk oleh dua faktor yaitu faktor dari dalam diri karyawan dan faktor dari luar diri karyawan yaitu lingkungan. Kreativitas memang tidak dapat dipaksakan, akan tetapi harus diusahakan untuk dapat ditumbuhkembangkan. Dalam hal ini, seseorang yang memiliki potensi untuk menjadi kreatif haruslah berada di kondisi yang mendukung dan mengusahakan seseorang tersebut mengembangkan sendiri potensinya.

Berdasarkan hasil pengolahan data antara variabel kreativitas dengan kinerja karyawan UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan menggunakan uji korelasi *Product Moment*, peneliti memperoleh data bahwa nilai *correlation coefficient* pada kedua variabel tersebut sebesar 0,74 dengan signifikansi sebesar 0,00 (signifikansi $0,00 < 0,005$). Menurut sajian data tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,00 memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara kreativitas dengan kinerja karyawan era 4.0 pada UMKM KUB Melati di Bangkalan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Qomariyah (2016) juga menunjukkan bahwa kinerja dan kreativitas karyawan di salah satu hotel di Surabaya memiliki hubungan yang signifikan

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment*, dapat diketahui bahwa *correlation coefficient* pada variabel kreativitas dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,74 yang artinya hubungan linier yang terjadi antara kedua variabel merupakan hubungan searah. Hal ini berarti bahwa naiknya kreativitas karyawan UMKM KUB Melati di Bangkalan diikuti oleh naiknya kinerja karyawan karyawan UMKM KUB Melati di Bangkalan dan sebaliknya, turunnya UMKM KUB Melati di Bangkalan diikuti oleh turunnya kinerja karyawan UMKM KUB Melati di Bangkalan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Arifah et al. (2022) yang menunjukkan korelasi positif antara kinerja pegawai dengan kreativitas.

Adapun tingkatan *correlation coefficient* pada nilai 0,74 berada pada rentang 0,51 – 0,75, artinya tingkat hubungan yang dimiliki antara kreativitas dengan kinerja karyawan era 4.0 pada UMKM KUB Melati di Bangkalan adalah kuat. Semakin tinggi kreativitas yang dimiliki karyawan UMKM KUB Melati di Bangkalan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan UMKM KUB Melati di Bangkalan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara kreativitas dengan kinerja karyawan era 4.0 pada UMKM KUB Melati di Bangkalan adalah hubungan signifikan yang berada pada arah yang positif dan tingkatan yang kuat. Artinya ketika kreativitas karyawan UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan tersebut juga akan mengalami peningkatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian ini, mayoritas karyawan UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan memiliki skor kinerja dan kreativitas dalam kategori sedang. Adapun hasil analisis uji tabulasi silang (*crosstab*) diperoleh data bahwa tingkat usia berpengaruh terhadap tingkat kinerja dan kreativitas karyawan, sedangkan tingkat pendidikan bukanlah faktor utama yang memengaruhi tingkat kinerja dan kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment* diperoleh data bahwa terdapat hubungan yang positif, kuat, dan signifikan antara kreativitas dengan kinerja karyawan era industri 4.0 pada UMKM KUB Melati di Kabupaten Bangkalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, F., & Kasmiruddin, K. (2017). *Pengaruh keterlibatan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan (pada karyawan bank UOB cabang pekanbaru)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Agustina, F., Ansori, N., & FA, T. P. (2018). Kompetensi inti daerah Bangkalan berdasarkan pemetaan industri kreatif dan pengambilan keputusan berkriteria majemuk. *Matrik: Jurnal Manajemen dan Teknik Industri Produksi*, 14(2), 21-26.
- Arafat, A., Amrozi, Y., Syafrizal, M. N., Program, M., Sistem, S., Pengajar, S., Studi, P., Informasi, S., Program, M., & Sistem, S. (n.d.). *Manajemen Pengetahuan Versus Sistem Pakar*, . 1–9.
- Arifah, D. A., Hakim, A., & Mohamed, N. (2022). Peran integrasi etika kerja islam dalam intellectual capital untuk peningkatan kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 308–313.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Analisis profil penduduk Indonesia*. Diakses dari <https://www.bps.go.id/publication/2022/06/24/ea52f6a38d3913a5bc557c5f/analisis-profil-penduduk-indonesia.html#:~:text=Sejak tahun 2012 hingga tahun 2035 Indonesia diperkirakan,lipat jumlah penduduk usia anak dan lanjut usia tanggal 7 Juli 2023>.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Faisol. (2022). *Kelompok UMKM NTT belajar mengayam kerajinan tali agel di Bangkalan, sinyal ekonomi bangkit*. Madura.Tribunnews.Com. <https://madura.tribunnews.com/2022/11/03/kelompok-umkm-ntt-belajar->
- Hidayatullah, Y. (2022). *diskop terus dorong pelaku UMKM masuk e-katalog*. Www.Bangkalankab.Go.Id. <https://www.bangkalankab.go.id/read/berita/4298>
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2020). *UMKM bangkit, ekonomi indonesia terungkit*. Diakses di <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/UMKM-Bangkit-Ekonomi-Indonesia-Terungkit.html> pada 30 Juli 2023.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Munandar, U. (2012). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. PT RINEKA CIPTA.
- Munandar, U. (2014). *Kreativitas dan keberbakatan*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nasrullah, F. F. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Majalah Nurani Indonesia di Surabaya* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika).
- Nizam., Sahrial, M. W., & Arisandi, M. (2022). *Analisis kepuasan konsumen terhadap produk ikan crispy maugi di Kota Jambi (Analysis of Consumer Satisfaction on Maugi Crispy Fish Products in Jambi City)*. 1–10.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020a). Model of employee performance: Ability, motivation, and opportunity in manufacturing company. *Talent Development and Excellence*, 12(SpecialIssue2), 1019–1031.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020b). Strategi pengelolaan SDM dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Poerwanto, G. H., Kristia, K., & Pranatasari, F. (2021). Praktik model bisnis berkelanjutan pada komunitas UMKM di Yogyakarta. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, 2(2), 183–204. <https://doi.org/10.24071/exero.v2i2.4050>

Journal of Social, Culture, and Language

Vol 3 No 1 pp 97-109

Qomariyah, Mustika Dewi (2016). *Hubungan kreativitas dengan kinerja karyawan*.

Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 1(1), 45-55.

Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Inovasi dan kreativitas kaitannya dengan kinerja karyawan. *Productivity*, 1(2), 163-167. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/29193>

Sabrina, R. (2017). Hubungan antara stres kerja dan kreativitas terhadap prestasi kerja. *Psikoborneo*. *Psikoborneo*, 5(1), 41-49.

Salimzadeh, P., Courvisanos, J., & Nayak, R. R. (2013). Sustainability in small and medium sized enterprises in Regional Australia : A Framework of Analysis. *26th Annual SEAANZ Conference Proceedings, July*, 1-12.

Sofyan, J. F., & Rianty, M. (2023). Karakteristik manajemen dan kepemimpinan transformasional sebagai penentu kreativitas karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 12(2), 448-470.

Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan tindakan*.

Sultika, B., & Hartijasti, Y. (2017). Faktor-faktor yang memengaruhi kreativitas dan orientasi inovasi di tempat bekerja (studi kasus di Perum Bulog). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).

Wahyuningtyas, Y. F., & Valena, V. (2023). Implementasi budaya kerja, motivasi dan kinerja karyawan di era revolusi industri 4.0 pada Ottopay Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 41-52.

Widakdo, D. S. W. P. J., Holik, A., & Iska, L. N. (2021). Efek usia dan tingkat pendidikan terhadap kinerja tenaga bantu penyuluh pertanian. *Jurnal penyuluhan*, 17(1), 52-59.

Wijayanti, I. A., & Supartha, I. W. G. (2019). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan dimediasi efikasi diri kreatif pada pt. Aura bali craft* (Doctoral dissertation, Udayana University).