


Peran Kreativitas Dalam Memediasi Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Pelaku UMKM Pada Desa Mekarjaya Kabupaten Bandung

Galuh Boga Kuswara^{1*}, Deri Apriadi², Gunawan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Jl. Terusan Halimun Nomor 37, Lingkar Selatan, Kecamatan Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat
E-mail: galuh.kuswara@fe.ukri.ac.id

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2139>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 10 July 2025

Revised: 20 July 2025

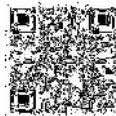
Accepted: 07 August 2025

Kata Kunci:

Pelatihan Karyawan,
Kreativitas Karyawan,
Kinerja Karyawan, UMKM

Keywords:

Employee Training,
Employee Creativity,
Employee Performance,
MSMEs



ABSTRACT

Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai UMKM di Desa Mekarjaya, Bandung, dengan kreativitas sebagai variabel mediasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur, hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif baik langsung maupun melalui peningkatan kreativitas terhadap kinerja pegawai. Kreativitas menjadi perantara penting dalam menghubungkan pelatihan dan kinerja, serta menjadi kunci optimalisasi hasil kerja. Implikasi manajerialnya, pelatihan harus fokus pada peningkatan keterampilan teknis dan pengembangan kreativitas. Sinergi antara lembaga pelatihan, pemerintah desa, dan pelaku UMKM diperlukan untuk menciptakan ekosistem pembelajaran yang mendukung daya saing berkelanjutan.

This study analyzes the effect of employee training on the performance of MSME employees in Mekarjaya Village, Bandung, with creativity as a mediating variable. Using a quantitative approach and path analysis, the results show that training has a positive effect, both directly and through increased creativity, on employee performance. Creativity acts as an important intermediary, linking training and performance, and is key to optimizing work outcomes. The managerial implication is that training should focus on enhancing technical skills and developing creativity. Collaboration among training institutions, village government, and MSME actors is needed to create a learning ecosystem that supports sustainable competitiveness.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Galuh Boga Kuswara, et al (2025). Peran Kreativitas Dalam Memediasi Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Pelaku UMKM Pada Desa Mekarjaya Kabupaten Bandung, 4 (1) 3541-3546. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2139>

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki kontribusi strategis dalam perekonomian nasional, terutama sebagai pendorong aktivitas ekonomi di tingkat desa. UMKM tidak hanya menciptakan lapangan kerja, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian masyarakat. Di Desa Mekarjaya, Kabupaten Bandung, keberadaan UMKM menunjukkan potensi besar dalam pengembangan ekonomi lokal. Namun, berdasarkan hasil observasi lapangan dan program pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, masih ditemukan berbagai kendala dalam pengelolaan usaha. Salah satu persoalan yang menonjol adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, terutama dalam hal keterampilan teknis dan manajerial. Penelitian Pratiwi et al. (2024) menyebutkan bahwa peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui program pelatihan terbukti memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi operasional UMKM, meskipun belum semua pelaku usaha menyadari pentingnya pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Fenomena ini menunjukkan bahwa pelatihan pegawai menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan daya saing dan kinerja pelaku UMKM.

Pelatihan pegawai, sebagai bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang relevan dengan kebutuhan usaha. Di lingkungan UMKM, terutama di wilayah pedesaan, kegiatan pelatihan belum dilaksanakan secara sistematis. Pelaku usaha sering kali tidak memiliki waktu atau sumber daya untuk mengikuti pelatihan formal, dan dalam banyak kasus, pelatihan hanya dilakukan secara informal berdasarkan pengalaman kerja. Hal ini berdampak pada keterbatasan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar, penggunaan teknologi, serta inovasi dalam pengembangan produk dan layanan. Komariah et al. (2022) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan pengetahuan teknis, tetapi juga mendorong pengembangan kemampuan berpikir kreatif dan pemecahan masalah yang dibutuhkan dalam operasional usaha.

Dalam konteks tersebut, kreativitas pekerja memiliki peran yang sangat penting sebagai elemen mediasi antara pelatihan dan kinerja usaha. Kreativitas memungkinkan pekerja menghasilkan gagasan baru, metode kerja yang lebih efisien, serta pengembangan produk yang inovatif. Hermawati (2022) dalam penelitiannya pada UMKM batik di Surakarta menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu memicu peningkatan kreativitas individu yang pada akhirnya berdampak pada kinerja usaha secara keseluruhan. Kreativitas bukan hanya hasil dari kemampuan alami individu, melainkan juga dapat dibentuk melalui pelatihan yang terarah dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan kata lain, pelatihan yang berkualitas menjadi katalisator dalam menciptakan sumber daya manusia yang inovatif dan adaptif.

Namun, sebagian besar penelitian mengenai hubungan antara pelatihan pegawai, kreativitas, dan kinerja pelaku UMKM masih terfokus pada sektor industri di wilayah perkotaan atau sentra ekonomi tertentu. Studi di kawasan pedesaan seperti Desa Mekarjaya masih jarang dilakukan, padahal karakteristik UMKM di desa sangat berbeda. Keterbatasan akses terhadap teknologi, informasi, dan lembaga pelatihan menjadi hambatan besar dalam pengembangan kapasitas SDM. Erin et al. (2023) mencatat bahwa pelaku UMKM di desa memiliki keterbatasan dalam mengakses pelatihan formal dan program pendampingan usaha, sehingga kreativitas cenderung tidak berkembang secara optimal. Dalam kondisi seperti ini, potensi pelatihan pegawai sebagai instrumen strategis dalam mendorong kreativitas dan kinerja usaha belum dimanfaatkan secara maksimal.

Selain itu, belum banyak studi yang menguji peran mediasi kreativitas secara eksplisit dalam hubungan antara pelatihan pegawai dan kinerja pelaku UMKM. Sebagian besar kajian hanya melihat hubungan langsung antara dua variabel, tanpa memperhatikan mekanisme internal yang menjembatani pengaruh tersebut. Gap ini penting untuk diteliti lebih lanjut, mengingat hasil pelatihan tidak selalu berdampak langsung terhadap performa usaha, melainkan melalui proses internal seperti peningkatan motivasi, kepercayaan diri, dan terutama kreativitas individu. Estiana et al. (2025) dalam kajiannya mengenai UMKM kreatif menunjukkan bahwa kreativitas memiliki kontribusi signifikan dalam mentransformasikan keterampilan teknis menjadi produk bernilai tambah yang kompetitif, namun belum semua pelaku usaha memanfaatkan pelatihan sebagai sarana untuk menumbuhkan daya cipta dan inovasi.

Permasalahan yang dihadapi oleh UMKM Desa Mekarjaya mencerminkan kebutuhan mendesak akan pendekatan manajemen SDM yang lebih terarah, terutama melalui program pelatihan pegawai yang relevan dengan kebutuhan lapangan. Pelatihan tidak hanya harus bersifat teknis, tetapi juga dirancang untuk mendorong proses berpikir kreatif dan inovatif di kalangan tenaga kerja UMKM. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat tercipta pekerja yang tidak hanya mampu menjalankan tugas operasional, tetapi juga memiliki inisiatif dan ide-ide baru untuk memperbaiki proses kerja, meningkatkan kualitas produk, dan memperluas jangkauan pasar.

Dengan demikian, penting untuk mengkaji secara empiris hubungan antara pelatihan pegawai, kreativitas, dan kinerja pelaku UMKM dalam satu model konseptual yang utuh. Penelitian ini mengisi kekosongan literatur mengenai implementasi model tersebut di lingkungan UMKM desa, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi lembaga pengabdian masyarakat dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan berdampak jangka panjang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat argumentasi bahwa peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan, jika diarahkan dengan baik, dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kreativitas pekerja dan secara tidak langsung berdampak positif terhadap kinerja pelaku UMKM pedesaan secara berkelanjutan.

METODE

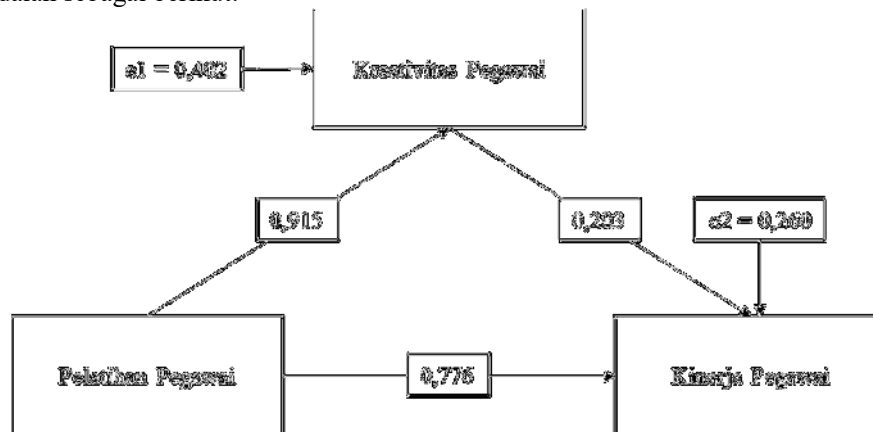
Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019). Pendekatan deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai karakteristik masing-masing variabel penelitian, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hubungan kausal antar variabel yang dikaji, yakni pelatihan pegawai, kreativitas pegawai, dan kinerja pegawai.

Desain penelitian yang digunakan adalah survei lapangan, dengan teknik pengumpulan data dilakukan langsung dari responden yang merupakan populasi sasaran, yaitu seluruh masyarakat yang menjadi pelaku UMKM pada Desa Mekarjaya. Teknik sampling yang diterapkan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden karena jumlahnya relatif kecil Sugiyono (2019), yaitu sebanyak 65 orang. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan data yang diperoleh mewakili keseluruhan populasi tanpa perlu melakukan pengacakan.

Instrumen utama dalam pengumpulan data adalah kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Analisis data dilakukan dengan dua pendekatan utama, yaitu analisis deskriptif statistik dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik data berdasarkan distribusi frekuensi, nilai rata-rata, dan persentase. Sementara itu, analisis inferensial dilakukan dengan teknik analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, serta uji Sobel digunakan untuk mengukur signifikansi peran mediasi dari variabel kreativitas pegawai dalam hubungan antara pelatihan pegawai dan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis statistik yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini terbukti signifikan secara empiris, adapun pembahasan hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:



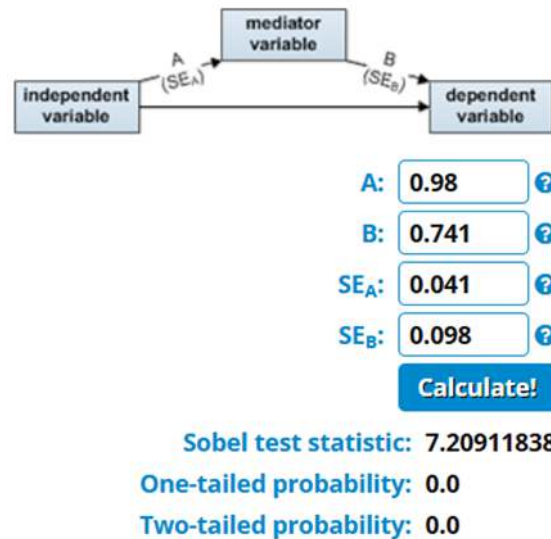
Gambar 1. Hasil Analisis Jalur Model Penelitian

Sumber: Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil olah data sesuai dengan gambar model penelitian diatas, menjelaskan uji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pelatihan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai didukung oleh hasil analisis jalur, di mana koefisien regresi langsung dari pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,776 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi langsung yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai UMKM di Desa Mekarjaya. Kedua, hipotesis kedua mengenai pengaruh pelatihan pegawai terhadap kreativitas pegawai juga terbukti signifikan, dengan koefisien regresi sebesar 0,915 dan nilai signifikansi 0,000, serta nilai R Square sebesar 0,838, yang menunjukkan bahwa 83,8% variasi kreativitas pegawai dapat dijelaskan oleh pelatihan yang diberikan.

Selanjutnya, akan menjadi dasar hipotesis keempat dengan menggunakan uji Sobel dari hipotesis ketiga mengenai pengaruh kreativitas pegawai terhadap kinerja pegawai turut didukung oleh data. Nilai koefisien regresi sebesar 0,203 dengan signifikansi 0,017 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa kreativitas memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Analisis lanjutan dalam bentuk analisis jalur menunjukkan bahwa pelatihan pegawai tidak hanya berpengaruh langsung terhadap

kinerja, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui kreativitas. Pengaruh tidak langsung ini dihitung sebesar $0,915 \times 0,203 = 0,185$, yang tergolong dalam kategori pengaruh yang rendah namun tetap signifikan secara statistik.



Gambar 2. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung
Sumber: Olah Data dalam Uji Sobel, 2025

Untuk menguji peran kreativitas pegawai sebagai variabel mediasi untuk hipotesis keempat sesuai dengan gambar 2. Mengenai hasil uji Sobel. Berdasarkan gambar diatas terdapat nilai A yaitu koefisien regresi dari Pelatihan Pegawai terhadap Kreativitas Pegawai sebesar 0,980, lalu nilai B yaitu koefisien regresi dari Kreativitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,741, SE_A (standar error dari A) sebesar 0,041 dan SE_B (standar error dari B) sebesar 0,098. Berdasarkan data tersebut yang telah dikalkulasikan menghasilkan t_{hitung} (sobel tes statistic) sebesar 0,000 lebih kecil dari t_{tabel} 1,668 dan nilai two probability sebesar $0,000 < 0,050$. Hal ini mengindikasikan bahwa kreativitas pegawai secara signifikan memediasi pengaruh pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kreativitas, dan pada gilirannya, kreativitas tersebut berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa dalam konteks UMKM pedesaan, khususnya di Desa Mekarjaya, pelatihan pegawai tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memberikan pengaruh tidak langsung melalui peningkatan kreativitas. Hal ini menggarisbawahi pentingnya desain pelatihan yang tidak hanya fokus pada aspek teknis, tetapi juga mendorong pengembangan ide, inovasi, dan pemikiran kreatif sebagai upaya strategis untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan UMKM di wilayah pedesaan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat sejumlah implikasi manajerial penting yang dapat dijadikan acuan oleh para pelaku UMKM, pemerintah desa, serta lembaga pendamping usaha dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia. Temuan bahwa pelatihan pegawai memiliki pengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kreativitas terhadap kinerja, menunjukkan bahwa investasi dalam program pelatihan bukan hanya berdampak pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga dapat menjadi sarana untuk menumbuhkan kapasitas berpikir kreatif. Oleh karena itu, manajer UMKM perlu mulai merancang program pelatihan yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan lapangan, tidak hanya berorientasi pada efisiensi operasional, tetapi juga mendorong inovasi dan solusi kreatif di tempat kerja.

Selain itu, karena kreativitas terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan, maka pendekatan manajerial harus mencakup penciptaan lingkungan kerja yang mendukung eksplorasi ide-ide baru, memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi, serta mengapresiasi inisiatif individu. Pemerintah desa dan lembaga pendamping seperti LPPM juga dapat memfasilitasi pelatihan kolaboratif antar pelaku

UMKM yang tidak hanya berisi materi teknis, tetapi juga studi kasus dan simulasi pemecahan masalah yang menstimulasi kreativitas. Dengan kata lain, pengembangan kreativitas bukan hanya menjadi tanggung jawab individu pekerja, tetapi merupakan bagian dari strategi manajerial yang harus diprioritaskan untuk meningkatkan daya saing UMKM secara menyeluruh. Implikasi ini juga memberikan arah kebijakan bahwa pengembangan kapasitas SDM di sektor UMKM pedesaan harus diarahkan pada sinergi antara pelatihan formal dan pembentukan kultur inovatif, agar mampu menghadapi tantangan pasar yang semakin dinamis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kreativitas sebagai variabel mediasi. Pelatihan yang diberikan terbukti mampu meningkatkan kreativitas pegawai, dan kreativitas tersebut selanjutnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak pada aspek teknis, tetapi juga memiliki peran strategis dalam membentuk pola pikir inovatif yang dibutuhkan dalam pengelolaan usaha UMKM. Uji Sobel juga memperkuat temuan ini dengan hasil yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas pegawai berperan sebagai mediator yang valid dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis terhadap pengembangan model manajemen sumber daya manusia di sektor UMKM, khususnya di wilayah pedesaan seperti Desa Mekarjaya. Pelatihan yang dirancang dengan pendekatan yang menyeluruh dan berorientasi pada pengembangan kreativitas akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi pemilik UMKM, pemerintah daerah, serta lembaga pendamping usaha untuk merancang program pelatihan yang terstruktur, kontekstual, dan mendorong eksplorasi ide-ide baru, sebagai strategi jangka panjang dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha kecil dan menengah di tingkat lokal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Alfa Rezy, M., Rasyid, R., Andhika, R., & Novrianto, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Toko Parfum Pasar Baru Padang. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 20(1), 45–56. <https://doi.org/10.31294/jrmb.v20i1.8976>
- Anshori, M., Yusuf, M., & Hasan, M. (2022). Pelatihan dan Kreativitas Masyarakat dalam Pengembangan BUMDes di Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 11(2), 145–152. <https://doi.org/10.25077/jish.v11i2.3125>
- Astuti, D. R., Wulandari, F., & Nugroho, A. S. (2025). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja UMKM Kuliner melalui Kreativitas sebagai Mediasi. *Jurnal Inovasi Ekonomi dan UMKM*, 6(1), 71–80.
- Bellanovita, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Sub Pokja Kepegawaian Direktorat Jenderal Minerba. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 3(2), 90–98.
- Endayani, E., Sudarmiatin, & Wardana, L. W. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kreativitas Wirausahawan di Kajoetangan Heritage. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(1), 90–102. <https://doi.org/10.24843/JMK.2024.v16.i01.p09>
- Erin, I., Mardiyanto, H., & Sukendar, D. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM dan Inovasi terhadap Kinerja UMKM melalui Kreativitas sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sosial Indonesia (JEMSI)*, 4(2), 154–163.
- Estiana, N., Siregar, M. H., & Susanto, E. (2025). Pengaruh Digitalisasi dan Kompetensi SDM terhadap Keberlanjutan UMKM Ekonomi Kreatif. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (JPM)*, 6(1), 25–36.
- Fadhillah, R., Lubis, H. A., & Purba, D. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Data Link Group. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia (JMBI)*, 12(1), 101–113.

- Fauzi, M., & Rusli, R. (2024). Peran Mediasi Kreativitas dalam Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Keuangan Mikro. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam*, 7(1), 55–64.
- Gifari, D. M., & Madhakomala, R. (2023). Analisis Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kreativitas Pegawai di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 14(2), 65–72.
- Hermawati, N. (2022). *Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan UMKM Batik di Surakarta*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(1), 45–56.
- Hidayat, A., & Rahmawati, S. (2021). Peran Kreativitas sebagai Mediasi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 23–32. <https://doi.org/10.31289/jmbi.v11i1.3564>
- Jelatu, S. A., & Ibrahim, M. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Kreatif Karyawan Rumah Makan di Sentani. *Jurnal Ilmu Manajemen Papua*, 5(1), 23–32.
- Komariah, K., Sari, R. P., & Musadad, A. A. (2022). *Analisis Knowledge Management dan Kualitas SDM terhadap Kinerja Bisnis melalui Inovasi sebagai Variabel Mediasi pada UMKM*. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(4), 627–636.
- Lestari, S., & Prasetyo, B. (2023). Kreativitas sebagai Mediasi antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai BUMDes di Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(3), 88–96.
- Masrukhan, M., & Maulidiyah, I. (2025). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakpia Wong Keraton. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(1), 77–86. <https://doi.org/10.25077/jimt.v5i1.456>
- Muslimin, A., Djauhar, A. A., & Pausia, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Merbaujaya Indahraya Konawe Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nusantara*, 11(2), 112–119.
- Naim, S., Antesty, F., & Hasibuan, R. (2023). Pengaruh Pelatihan Pengembangan Produk terhadap Kreativitas UMKM. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Madani (JPKMM)*, 2(3), 75–84.
- Pratiwi, D., Susilawati, L., & Ramadhani, R. (2024). *Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Produktivitas UMKM dengan Kreativitas sebagai Mediasi*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 5(2), 112–122.
- Rompas, M. C. A., Jafet, D. L., & Pangemanan, S. A. (2023). Pengaruh Kreativitas Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada UMKM Balans Jakarta). *Jurnal Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 123–132.
- Santoso, I. M., Dewi, N. L. P. S., & Putri, A. Y. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Homestay di Bali. *Jurnal Pariwisata Nusantara*, 4(2), 102–110.
- Wahyuningsih, L., & Widianoro, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Kepuasan Kerja terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai pada BUMN di Jawa Timur. *E3S Web of Conferences*, 437(01010), 1–7.
- Wu, Y., Zhang, X., & Li, M. (2024). Creativity–Performance Relationship: The Moderating Role of Work Engagement and Mindfulness. *Journal of Applied Psychology and Behavioral Science*, 14(1), 66–78.