

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Kopi Manis

Rasya Zelikha Apriliana¹, Fadilla Azahra Ardianto², Aliya Siti Fatimah³, Eteh Resa Asyifa⁴
^{1,2,3,4}Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, Indonesia

E-mail: rasya.124020378@ugj.ac.id¹, fadilla.124020456@ugj.ac.id², aliya.124020591@ugj.ac.id³,
eteh.resa.asyifa@ugj.ac.id⁴

Article History:

Received: 19 Februari 2026

Revised: 02 Maret 2026

Accepted: 09 Maret 2026

Keywords: *Kompensasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Kopi Manis (WKM) di Cirebon. Dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang, Warung Kopi Manis menjadi studi kasus ideal dalam memahami keterkaitan antara sistem imbalan, kedisiplinan, dan kinerja di sektor usaha kuliner tradisional modern. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus fenomenologis, melalui wawancara mendalam, observasi langsung, serta triangulasi data terhadap manajer dan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kualitas, seperti kepatuhan terhadap SOP, kebersihan, dan pelayanan ramah. Namun, pengaruh keduanya belum signifikan terhadap aspek kecepatan layanan, terutama saat kondisi operasional ramai. Kompensasi yang adil dan transparan terbukti meningkatkan loyalitas, tetapi belum mampu menumbuhkan motivasi intrinsik untuk mempercepat kinerja di bawah tekanan. Disiplin kerja juga kuat dalam kepatuhan waktu, namun belum efektif membentuk disiplin efisiensi operasional. Penelitian ini menyimpulkan bahwa hambatan kecepatan layanan lebih dominan disebabkan oleh faktor non-SDM seperti desain alur kerja dan beban operasional, bukan semata oleh kompensasi atau disiplin kerja.*

PENDAHULUAN

Warung Kopi Manis (WKM) adalah entitas bisnis F&B yang berkembang pesat di wilayah Cirebon dan sekitarnya. Dengan mengoperasikan tiga titik cabang, Warung Kopi Manis memiliki fokus unik dengan menyajikan menu modern dan makanan tradisional khas Cirebon seperti Sayur Lodeh, empal gentong, rawon, sayur sop, sayur bayem, rendang, gulai, soto. Skala operasional ini melibatkan populasi karyawan sebanyak 30 orang, menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor krusial dalam menjaga konsistensi kualitas di seluruh cabangnya.

Kinerja karyawan, yang menjadi inti dari keberhasilan bisnis F&B, secara umum menunjukkan capaian yang sangat positif di Warung Kopi Manis. Observasi awal menunjukkan bahwa kualitas rasa, kebersihan, dan pelayanan (keramahan dan senyum) dinilai aman dan tidak ada komplain dari pelanggan (Umantoro *et al*, 2019). Hal ini didukung oleh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) yang sudah berjalan baik, gaji pokok dan tunjangan dianggap sesuai dan adil,

serta karyawan menunjukkan konsistensi dalam ketepatan waktu dan kepatuhan penuh pada SOP Warung Kopi Manis.

Berdasarkan data observasi dan wawancara awal Kinerja dan Kualitas Karyawan secara umum dinilai aman, disiplin, dan memenuhi standar operasional prosedur (SOP), Pelanggan tidak ada komplain terhadap kualitas rasa, kebersihan, dan pelayanan (yang menerapkan senyum dan ramah). Karyawan Warung Kopi Manis (WKM) memiliki tingkat kesalahan yang minim dalam pekerjaan (Malthis dan Jackson, 2011). Faktor pendukung kinerja yang tinggi ini berasal dari sistem internal yang kuat berupa Kompensasi (X1) terhadap Gaji pokok dan tunjangan (uang makan, uang lembur, tunjangan hari raya) dianggap sesuai dengan beban kerja, dan sistem bonus bersifat transparan dan objektif. Terdapat pula penghargaan non-finansial berupa reward jalan-jalan setiap setahun sekali. Menurut Hasibuan (2017) Disiplin Kerja (X2) terhadap Karyawan konsisten hadir tepat waktu, mematuhi semua peraturan SOP (termasuk seragam dan pelayanan), dan sanksi diterapkan secara konsisten dan adil.

Meskipun Warung Kopi Manis (WKM) berhasil menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan termotivasi, ditemukan adanya kesenjangan kinerja minor yang menjadi fokus utama penelitian ini. Kesenjangan Minor (Fenomena yang Perlu Diidentifikasi), Meskipun Kinerja (Y) secara keseluruhan tinggi, terdapat satu kesenjangan minor yang menjadi fokus analisis yaitu Kecepatan layanan masih kurang/lambat saat kondisi sedang ramai (melalui kesulitan).

Kesenjangan ini penting karena menunjukkan adanya batas atas kinerja yang belum dapat ditembus oleh Warung Kopi Manis, meskipun Kompensasi dan Disiplin Kerja sudah dianggap optimal. Oleh karena itu, penelitian kualitatif diperlukan untuk memahami bagaimana dan mengapa Kompensasi dan Disiplin Kerja yang baik ini belum mampu sepenuhnya mengatasi kendala kecepatan di jam sibuk.

Hal ini menciptakan Kesenjangan Teoritis (GAP). Secara teori, Kompensasi yang adil seharusnya memacu motivasi intrinsik karyawan untuk memberikan usaha maksimal di segala situasi, termasuk menjaga kecepatan di bawah tekanan tinggi. Demikian pula, Disiplin Kerja yang ketat seharusnya menjamin kepatuhan pada SOP efisiensi waktu. (Suryadewi dkk:2020) Namun, realitas di Warung Kopi Manis mengindikasikan bahwa pengaruh Kompensasi dan Disiplin yang sudah optimal tersebut tampaknya mencapai batas efektivitasnya dan belum mampu sepenuhnya diterjemahkan menjadi efisiensi yang berkelanjutan di tengah lonjakan permintaan. Kesenjangan ini menuntut eksplorasi lebih lanjut mengenai bagaimana dan mengapa Kompensasi dan Disiplin Kerja gagal mengatasi kendala kecepatan tersebut.

Kebutuhan untuk menganalisis fenomena ini diperkuat oleh temuan empiris yang inkonsisten dalam literatur (Suweleh dan Prasetya, 2024). Penelitian sejenis (seperti pada Cafe Omah Kalang). menemukan hasil yang kontradiktif, di mana Kompensasi (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara Disiplin Kerja (X2) berpengaruh kuat.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi tinggi. Warung Kopi Manis dijadikan studi kasus yang ideal untuk menguji validitas hasil inkonsisten tersebut di lokasi baru. Metode kualitatif dipilih untuk menggali secara mendalam makna dan internalisasi Kompensasi dan Disiplin Kerja dari perspektif 30 karyawan Warung Kopi Manis. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat diungkap akar penyebab Disparitas kecepatan layanan, serta memberikan rekomendasi strategis yang holistik kepada manajemen Warung Kopi Manis untuk mentransformasi Kompensasi dan Disiplin Kerja menjadi faktor pendorong kinerja maksimal di segala kondisi. Tujuan dari Penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Warung Kopi Manis
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Warung Kopi Manis
3. Menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Warung Kopi Manis

Warung Kopi Manis diharapkan dapat memberikan manfaat, tidak hanya bagi pengelola dan pemilik dalam merancang strategi pengembangan bisnis kuliner tradisional, tetapi juga memperkaya literatur budaya dan kuliner. Selain itu, warung ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat sekitar untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap nilai-nilai tradisi kuliner, serta bagi pengusaha selanjutnya yang ingin mengembangkan studi dalam bidang usaha mikro khususnya pada sektor makanan dan minuman di daerah Cirebon.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Suryadewi, Sintaasih, & Giantari (2020) menegaskan bahwa Kompensasi dan disiplin secara positif dipengaruhi oleh Kinerja/Produktivitas kerja. Dalam konteks Warung Kopi Manis, kinerja diukur melalui kualitas rasa, kebersihan, dan pelayanan. Fokus utama studi ini adalah pada indikator Kuantitas/Efisiensi Kerja (kecepatan layanan), yang teridentifikasi sebagai kelemahan saat ramai (melalui kesulitan).

Kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi yang adil dapat memacu motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras, kaitannya dengan Fenomena Warung Kopi Manis telah memberikan Kompensasi finansial yang memadai (gaji, tunjangan) dan non-finansial (jalan-jalan). Secara teori, hal ini seharusnya menjamin Kinerja yang maksimal. Namun, adanya research gap dari Suweleh dan Prasetya (2024) yang menemukan Kompensasi tidak signifikan menuntut penelitian ini untuk menggali makna Kompensasi bagi karyawan Warung kopi Manis dalam memacu inisiatif kecepatan di bawah tekanan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan, norma-norma, dan prosedur kerja yang berlaku. Karyawan yang disiplin rata-rata memiliki produktivitas yang lebih baik karena dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, kaitannya dengan Karyawan Warung Kopi Manis menunjukkan disiplin tinggi dalam kepatuhan waktu dan kepatuhan aturan SOP. Disiplin yang kuat ini konsisten dengan temuan Suweleh dan Prasetya (2024) yang menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun, diskrepansi terjadi karena Disiplin yang ketat ini belum sepenuhnya mampu menghasilkan disiplin efisiensi alur kerja saat jam sibuk.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja individu yang diukur melalui kuantitas, kualitas, dan efisiensi (Campbell, 1990). Teori ini menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal (seperti kompensasi, disiplin) Dalam model Robbins (1996), kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Teori ini relevan karena kompensasi dan disiplin kerja dapat memodulasi motivasi dan kesempatan, sehingga meningkatkan output kerja.

Kompensasi merujuk pada sistem imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif (Milkovich & Newman, 2005). Secara teoritis, kompensasi mempengaruhi kinerja.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943): Kompensasi memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan, memungkinkan karyawan fokus pada kebutuhan lebih tinggi seperti penghargaan, yang meningkatkan motivasi dan kinerja.

Teori Dua Faktor Herzberg (1959): Kompensasi sebagai faktor higienis mencegah

ketidakpuasan; jika adil, ia mendukung motivasi intrinsik dan produktivitas.

Teori Keadilan Adams (1965): Persepsi keadilan kompensasi (input-output) mendorong motivasi; ketidakadilan menyebabkan penurunan kinerja akibat demotivasi.

Secara keseluruhan, kompensasi yang kompetitif dan transparan meningkatkan kepuasan kerja, yang berkorelasi positif dengan kinerja (Vroom, 1964).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan etika organisasi (Robbins, 1996). Teori ini menjelaskan disiplin sebagai fondasi perilaku produktif.

Teori Manajemen Ilmiah Taylor (1911): Disiplin melalui standarisasi dan pengawasan meningkatkan efisiensi, mencegah pemborosan waktu, dan langsung berkontribusi pada kinerja.

Teori X dan Y McGregor (1960): Dalam Teori Y, disiplin yang didasarkan pada kepercayaan (bukan paksaan) mendorong komitmen intrinsik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Model Karakteristik Pekerjaan Hackman & Oldham (1976): Disiplin memperkuat elemen pekerjaan seperti variasi dan umpan balik, meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja.

Disiplin kerja yang efektif menciptakan struktur akuntabilitas, mengurangi penyimpangan, dan meningkatkan konsistensi hasil kerja.

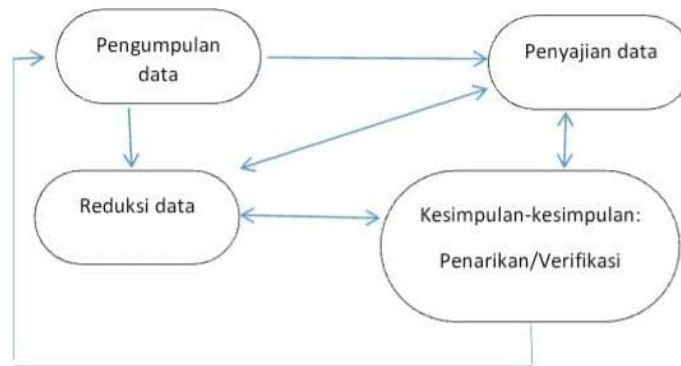
Berdasarkan teori-teori di atas, kompensasi dan disiplin kerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja. Kompensasi memberikan motivasi ekstrinsik, sementara disiplin kerja memastikan perilaku yang konsisten. Teori Harapan Vroom (1964) menjelaskan bahwa motivasi sama dengan harapan, instrument, valensi yang dimana kompensasi meningkatkan valensi, sedangkan disiplin kerja memperkuat harapan bahwa usaha akan dihargai, sehingga mendorong kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode Kualitatif Murni dengan desain Studi Kasus/Fenomenologi. Pendekatan yang digunakan adalah Deskriptif Interpretatif, yang bertujuan untuk menggali secara mendalam makna dan alasan substantif (mengapa) Kompensasi dan Disiplin Kerja yang sudah tinggi belum mampu menghasilkan efisiensi kecepatan optimal. Analisis akan berfokus pada persepsi dan pengalaman Karyawan Warung Kopi Manis.

Lokasi penelitian adalah Warung Kopi Manis di Cirebon. Populasi sebanyak 30 Karyawan Warung Kopi Manis. Untuk mendapatkan informasi yang kaya dan kredibel, pengambilan sampel menggunakan *teknik Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling*. Informan Kunci (*Key Informants*) akan dipilih secara sengaja, mencakup Manajer Operasional, Supervisor Cabang, dan Karyawan Senior/Barista yang paling sering mengalami dan memahami kondisi kecepatan yang kurang saat ramai (jam sibuk).

Data primer akan dikumpulkan melalui Triangulasi Sumber Data untuk memverifikasi kredibilitas temuan. Metode utamanya adalah Wawancara Mendalam (*In-Depth Interview*) untuk menggali perspektif Kompensasi dan Disiplin, dan mencari tahu akar penyebab mereka merasa kewalahan saat ramai (faktor alur kerja, beban mental, atau reward). Kedua, Observasi Langsung akan dilakukan khususnya saat kondisi ramai untuk mengamati Disiplin Kerja dalam konteks efisiensi waktu dan kecepatan layanan. Data dianalisis menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana, meliputi Reduksi Data (memfokuskan data pada isu penghambat kecepatan) pada kondisi ramai, Penyajian Data (narasi/matriks), dan Penarikan Kesimpulan (*Verification*) untuk menghasilkan Proposisi Kualitatif yang menjawab diskrepansi kinerja.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Reduksi Data

Proses analisis dimulai sejak peneliti berada di lapangan. Reduksi Data merujuk pada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, dan mentransformasi data mentah yang muncul dari catatan lapangan atau transkrip wawancara. Dalam konteks Warung Kopi Manis, Proposisi yang akan diverifikasi melalui penelitian adalah: (1) Kompensasi di Warung Kopi Manis, meskipun adil, belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai pendorong motivasi intrinsik untuk mengatasi beban kerja tinggi. (2) Disiplin Kerja di Warung Kopi Manis tidak cukup efektif dalam membentuk disiplin efisiensi alur kerja saat kondisi ramai. (3) Faktor non-kompensasi dan non-disiplin (seperti desain alur kerja atau beban mental) berperan lebih dominan sebagai penghambat kecepatan pelayanan Karyawan Warung Kopi Manis.

Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, Matriks Penyajian Data berfungsi untuk menyusun data hasil reduksi (dari wawancara dan observasi) secara terstruktur, sehingga memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan. Matriks ini didesain untuk membandingkan secara eksplisit temuan lapangan dari Warung Kopi Manis (WKM) dengan variabel penelitian (X1, X2, Y) dan fenomena diskrepansi kinerja (isu penghambat kecepatan).

Variabel	Data Lapangan (Hasil Wawancara)	Kesenjangan Kualitatif (Diskrepansi)	Proposi yang di Uji
Kompensasi (X1)	Gaji pokok, tunjangan, dan bonus sebanding dengan beban kerja, ada reward (jalan-jalan) setahun sekali.	Kesenjangan teoritis: kompensasi dinilai adil dan cukup untuk mempertahankan loyalitas, tetapi kompensasi gagal berfungsi pemicu motivasi inisiatif kecepatan saat tekanan tinggi (kondisi ramai)	Kompensasi warung kopi Manis tidak signifikan terhadap kinerja kecepatan (sejalan dengan temuan suweleh & prasetya).
Disiplin Kerja (X2)	1. kepatuhan waktu: Konsisten hadir tepat waktu 2. kepatuhan aturan: memenuhi semua standar SOP (Seragam, jam kerja, pelayan). 3. Sanksi: Diterapkan konsisten dan adil (peringatan 1,2,3 hingga putus kerja)	Kesenjangan fungsional: disiplin kepatuhan waktu tinggi, namun SOP kecepatan dan alur kerja di jam sibuk kurang atau tidak mampu dipertahankan dibawah tekanan (kondisi ramai).	Disiplin kepatuhan signifikan terhadap kualitas, tetapi tidak efektif terhadap kecepatan/efisiensi.
Faktor Kualitatif (penghambat kecepatan) (X3)	Temuan yang akan digali dari wawancara mendalam: Alur kerja, layout tempat kerja, beban mental, kecepatan, atau faktor komunikasi.	Hipotesis Dominasi X3: Kinerja kecepatan dikendalikan oleh faktor non-SDM seperti desain operasional atau kapasitas fisik Warung kopi Manis, bukan hanya X1,X2	Faktor X3 berperan lebih dominan sebagai penghambat kecepatan.
Kinerja Karyawan Kualitas	1. indikator utama: kualitas rasa, kebersihan, dan pelayan (sesuai	Kinerja kualitas tinggi dan terjaga saat ramai (tidak ada komplain).	Kinerja kualitas dipengaruhi positif oleh X1 dan X2.

(minim kesalahan) (Y)	SOP) & pelayanan (ramah/senyum) 2. kesalahan diatasi dengan kompensasi makanan gratis, jika pesanan yang sudah di pesan kosong.		
Kinerja Karyawan kecepatan/efisiensi (Y)	1. saat sedang ramai terjadi penghambat kecepatan 2. karyawan konsisten hadir tepat waktu (disiplin)	Disparitas: disiplin waktu (masuk kerja) tinggi, namun efisiensi waktu (saat operasional padat) rendah,	Kinerja kecepatan tidak sepenuhnya dipengaruhi positif oleh X1 dan X2.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya penarikan kesimpulan dilakukan peneliti secara terus-menerus dan interaktif selama berada di lapangan, sejalan dengan prinsip analisis data kualitatif model interaktif. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai mencari arti di balik observasi dan transkrip wawancara dengan karyawan Warung Kopi Manis (WKM), berfokus pada fenomena keteteran saat ramai.

Proses ini melibatkan penetapan pola-pola dan konfigurasi, terutama mengenai Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai faktor yang seharusnya menjamin kinerja kecepatan. Kesenjangan yang menjadi fokus analisis adalah eksistensi kinerja kualitas yang tinggi (minim kesalahan dan tidak ada komplain) yang kontradiktif dengan kelemahan pada aspek kecepatan layanan saat ramai.

Kesimpulan-kesimpulan tentatif bersifat terbuka dan skeptis, dan terus disempurnakan melalui proses diversifikasi dan verifikasi. Kesimpulan-kesimpulan awal yang lebih jelas, kemudian ditingkatkan untuk menjadi lebih rinci dan mengakar kuat dengan membandingkan temuan dari Wawancara (tentang keadilan Kompensasi) dengan Observasi (tentang implementasi disiplin kecepatan saat jam sibuk), dan dukungan literatur tentang inkonsistensi pengaruh Kompensasi. Verifikasi kesimpulan juga dilakukan dengan: (1)Memikir ulang penulisan dan tinjauan ulang catatan lapangan yang menyoroti data bahwa Disiplin Kepatuhan Waktu sudah konsisten, tetapi gagal menciptakan Disiplin Efisiensi. (2)Mencari kesepakatan intersubjektif dengan meninjau kembali data tentang Kompensasi Non-Finansial (jalan-jalan setahun sekali) dan pengaruhnya terhadap effort kerja. (3)Upaya-upaya yang luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data lain, misalnya, memverifikasi bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas (kepatuhan SOP) tetapi tidak terhadap Kecepatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan Analisis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Warung Kopi Manis, penelitian kualitatif ini menghasilkan temuan akhir yang ringkas dan efisien sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Warung Kopi Manis terbukti efektif menopang Kinerja Kualitas dan Kepatuhan Formal (seperti minim kesalahan, kebersihan, dan kehadiran tepat waktu), namun gagal meningkatkan Kinerja Kuantitas (kecepatan layanan) saat kondisi ramai.

Kompensasi (X1) Warung Kopi Manis telah berhasil mengamankan loyalitas dan kepatuhan dasar karyawan, tetapi gagal terinternalisasi sebagai pemicu motivasi intrinsik untuk meningkatkan inisiatif kecepatan dan effort ekstra saat operasional berada di bawah tekanan puncak.

Disiplin Kerja (X2) Warung Kopi Manis menunjukkan kesenjangan fungsional; ia kuat pada dimensi kepatuhan formal (aturan dan waktu), tetapi lemah dalam mendorong pembentukan disiplin efisiensi alur kerja operasional yang adaptif dan responsif terhadap lonjakan permintaan.

Akar penyebab utama fenomena keteteran cenderung berasal dari faktor kualitatif non-SDM, seperti desain alur kerja operasional yang bottleneck atau kendala sistem, yang pengaruhnya lebih dominan dalam menghambat kecepatan layanan dibandingkan pengaruh optimal dari Kompensasi dan Disiplin.

DAFTAR REFERENSI

- Alatas, R., Mohdari, & Kurnia, A. (2024). The role of SME human capital resource competence in improving SME performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 8(1), 37–45. <https://doi.org/10.21009/jobbe.008.1.03>
- Andika, M. R., & Andayan, K. V. (2023). Analisis peranan kompetensi SDM dalam meningkatkan kinerja UMKM kuliner. *Jurnal Cakrawala*.
- Dewi, D. (2022). Pengaruh karakteristik wirausaha, kompetensi SDM dan motivasi terhadap keberhasilan UMKM kuliner di Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(2).
- Fiqih, M. R. H., P. H. S., N. F. H., & W. A. (2024). Peranan kompetensi sumber daya manusia UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Pengabdian Bersama Masyarakat Indonesia*, 2(1), 48–54.
- Gutierrez-Gonzalez, L., et al. (2025). Understanding HR attributions and creativity of SMEs employees. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.1186/s13731-025-XXXX-X>
- Leanita, et al. (2024). Motivasi dan kompetensi kerja serta kreativitas terhadap kinerja UMKM. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Putri, P. A. N., et al. (2025). Pengembangan kompetensi SDM melalui pelatihan. *Community Development Journal*.
- Rahman, A., Hidayat, M., & Kurniawan, D. (2024). Kreativitas sebagai determinan kinerja UMKM kuliner. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1), 33–45.
- Setyowati, Y., Jabid, A. W., & Abdul Haji, S. (2024). Influence of HR competence on business performance. *Eduvest: Journal of Universal Studies*, 4(1).
- Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil, dan menengah*. <https://peraturan.bpk.go.id>