



**JEMSI:**  
**Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem  
Informasi**

E-ISSN: 2686-5238  
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI>   [dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)   +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kreativitas sebagai Variabel Mediasi (Studi pada UMKM Pengrajin Rotan di Kota Palangka Raya)**

**Airindanae Pratiwi<sup>1</sup>, Roby Sambung<sup>2</sup>, Rita Yuanita Toendan<sup>3</sup>, Hansly Tunjang<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, [airindanaeprat@gmail.com](mailto:airindanaeprat@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, [robysambung@feb.upr.ac.id](mailto:robysambung@feb.upr.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, [ritayuanita@feb.upr.ac.id](mailto:ritayuanita@feb.upr.ac.id)

<sup>4</sup>Universitas Palangka Raya, Palangka Raya, Indonesia, [hanstunjang@gmail.com](mailto:hanstunjang@gmail.com)

Corresponding Author: [airindanaeprat@gmail.com](mailto:airindanaeprat@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to examine the effect of human resource development on employee performance mediated by creativity. The sampling technique in this study was saturated sampling, with a sample size of 31 respondents. Data collection techniques were carried out by distributing online and offline questionnaires using Google Form and direct observation. The data analysis test tool used the Smart Partial Least Square (Smart PLS) application version 4.0. Based on the results of the study, it was found that human resource development had a positive and significant effect on employee performance, human resource development had a positive and significant effect on creativity, creativity had a positive and significant effect on employee performance, and creativity was able to mediate human resource development on employee performance.*

**Keyword:** *Human Resource Development, Employee Performance, Creativity*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kreativitas. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling jenuh*, dengan jumlah sampel 31 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner *online* dan *offline* menggunakan *Google Form* dan observasi secara langsung. Alat uji analisis data menggunakan alat bantu aplikasi Smart Partial Least Square (SmartPLS) versi 4.0. berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas, kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kreativitas mampu memediasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Kreativitas

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, pertumbuhan UMKM terus meningkat setiap tahun di berbagai provinsi di Indonesia. Salah satunya di Palangka Raya, ibukota Kalimantan Tengah yang juga memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi. Hal ini terlihat dari beragam sektor UMKM, di mana industri pengolahan kerajinan rotan merupakan salah satunya.

Indonesia adalah negara yang kaya akan sumber daya alam (SDA) dan dianggap sebagai salah satu penghasil hutan kayu dan non-kayu terbesar di dunia, baik dari hasil hutan kayu maupun non-kayu. Hasil hutan non-kayu yang melimpah di Indonesia termasuk rotan, berbagai jenis getah, biji-bijian lemak, kayu gaharu, dan kayu mahal. Dengan keindahan dan kekayaan alam yang luar biasa, terutama di Provinsi Kalimantan Tengah, memiliki banyak hutan lindung dan kawasan konservasi (Hamidah and Alfatih 2023).

Rotan adalah sekelompok palma dari ordo Calameae yang tumbuh menjalar, terutama dari genus Calamus, Daemonorops, dan Oncocalamus. Ordo Calameae mencakup sekitar enam ratus spesies, dan dapat ditemukan di daerah tropis Afrika, Asia, dan Australasia. Di Indonesia, rotan merupakan palem berduri yang paling penting sebagai hasil hutan non-kayu. Istilah "ratan" dalam bahasa Melayu berasal dari kata "raut," yang berarti mengupas atau menghaluskan (Anomin 2019).

Palangka Raya, ibukota Kalimantan Tengah, terkenal dengan seni anyaman rotan yang unik. Rotan yang diambil dari berbagai kabupaten di Kalimantan Tengah diolah menjadi berbagai kerajinan, seperti tas, tikar, topi, kotak tisu, dan sandal.

Pada tahun 2012, Palangka Raya memiliki populasi sebanyak 229.599 jiwa dan terdiri dari lima kecamatan: Pahandut, Sabangau, Jekan Raya, Bukit Batu, dan Rakumpit, dengan luas wilayah mencapai 2.678,51 kilometer kuadrat. Pada tahun 2013, terdapat 12 bisnis rumah tangga yang berfokus pada produksi anyaman rotan, berdasarkan data yang diperoleh dari direktori Perusahaan Industri Kecil dan Menengah yang dikelola oleh Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan Koperasi Kota Palangka Raya. Industri rumah tangga ini mempekerjakan ratusan tenaga kerja dan mampu memproduksi sekitar 9.750 kerajinan setiap tahunnya. Produksi tahunan diperkirakan bernilai Rp 330,4 juta, dengan investasi sekitar Rp 54,2 juta (Kompas.com 2014).

**Tabel 1. Keseluruhan jumlah sektor klasifikasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Palangka Raya**

| Klasifikasi  | Tahun 2022   | Tahun 2023   | Tahun 2024   |
|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Mikro        | 22663        | 19042        | 20442        |
| Kecil        | 1524         | 7922         | 8020         |
| Menengah     | 334          | 334          | 336          |
| <b>TOTAL</b> | <b>24521</b> | <b>27298</b> | <b>28798</b> |

*Sumber: Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kota Palangka Raya*

Peningkatan jumlah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Palangka Raya dari 24,521 unit pada tahun 2022 menjadi 28,798 unit pada tahun 2024 menunjukkan pertumbuhan yang signifikan. Pertumbuhan ini tidak hanya mencerminkan dinamika sektor industri, tetapi juga menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung keberlangsungan dan peningkatan kinerja UMKM.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang membantu karyawan tumbuh dalam pengetahuan, keterampilan kreativitas, dan kemampuan pada proses yang lebih dari sekumpulan mekanisme dan teknik (Ruth et al. 2021). Agar terciptanya kinerja karyawan yang efisien dan efektif kerja.

Kinerja adalah aspek yang sangat penting untuk diperhatikan oleh semua organisasi, baik publik maupun swasta, karena kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan baik bagi pemegang saham maupun pemangku kepentingan. Kinerja mencerminkan pencapaian terhadap

standar pekerjaan tertentu yang pada akhirnya terlihat dari hasil yang dihasilkan (Bowo, Hamidah, and Suyatno 2022).

Faktor lain yang juga penting dalam UMKM pengrajin rotan yaitu pada kreativitas. Dalam (Samanta 2023) kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk berpikir kreatif didefinisikan sebagai kreativitas. Dengan kata lain, kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan konsep atau produk yang unik dan berbeda dari yang lain.

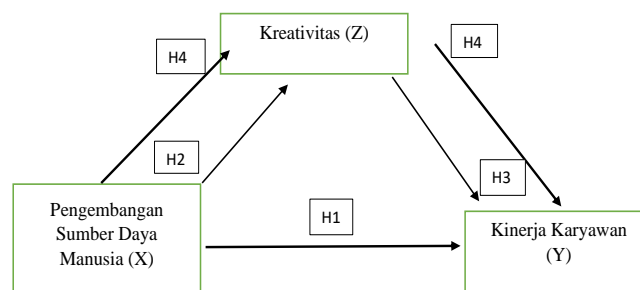
Namun terdapat fenomena kasus dalam beberapa tahun terakhir, dilansir dari (rri.co.id 2022) Len Weni (jawet weni) menyatakan bahwa, adanya kelangkaan bahan baku rotan berdampak pada produksi dan pemenuhan permintaan pasar, mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Selain itu, menurut Amelia Agustina (kaltengonline.com 2023) dari Galeri Indang Apang menyoroti minimnya kinerja karyawan dikarenakan rata-rata penganyam telah berusia lanjut, pemaksaan untuk memenuhi target pasar dapat menyebabkan para penganyam merasa kewalahan. Meskipun permintaan pasar tinggi, keterbatasan tenaga kerja dan jarak yang jauh untuk mendapatkan rotan setengah jadi, menghambat kemampuan para pengrajin.

Dari hasil pra penelitian juga memperoleh fenomena lainnya yang telah disimpulkan bahwa, saat ini masih mengalami ketertinggalan pada pengembangan sumber daya manusia kinerja yang modern, dikarenakan proses perencanaan pelatihan pengembangan kreativitas mendesain yang menjadi faktor utama dalam menciptakan suatu produk kurang efektif, selain itu pemberian bantuan alat – alat seperti mesin jahit, masih tidak tepat sasaran. Yang disebabkan oleh kurangnya perhatian dan pengawasan dari Dinas Pemerintah Kota Palangka Raya menjadi kendala yang dirasakan karyawan UMKM jawet. Selain pengembangan sumber daya manusia, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kreativitas. Salah satu kendala kreativitas adalah dalam proses pembuatan pola yang menjadi salah satu point utama dan daya tarik konsumen masih saja mengandalkan sumber daya manusia dari daerah luar (Jawa), karena teknik pengolahan dari luar (Jawa) lebih berkualitas dan dapat dipercaya, hal tersebut mengakibatkan ketergantungan pada sumber daya manusia luar yang dapat berakibat kehilangan identitas motif budaya yang tidak sesuai. Hal tersebut menggambarkan bahwa menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kurangnya pelatihan peningkatan keahlian dan pengawasan.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Monalis, Rumawas, and Tumbel 2020), kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Adhika et al. 2022), namun dalam hasil penelitian (Natalia 2024) menunjukkan bahwa Kreativitas tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia (Melda et al. 2024).

Berdasarkan penjelasan mengenai permasalahan latar belakang dan adanya riset gap, dapat disimpulkan bahwa penting untuk melihat bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai variable mediasi (studi pada UMKM pengrajin rotan di kota Palangka Raya). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, bagi UMKM dan pihak lain.

## METODE



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang memiliki sifat sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas, mulai dari awal hingga tahap perancangan penelitian (Gautama and Hardana 2022). Dalam penelitian ini, dimana variabel *independent* adalah pengembangan sumber daya manusia (X), variabel *dependent* adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel mediasi adalah kreativitas (Z). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* tidak akan mempengaruhi nilai data karena keterwakilannya tidak akan berubah ketika jumlah ditambahkan. Populasi dalam penelitian merujuk pada keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus kajian. Subjek penelitian adalah lokasi atau sumber data untuk variabel yang akan digunakan (Riyanto and Hatmawan 2020). Populasi yang ditentukan berdasarkan objek penelitian mencakup atribut dan data yang memiliki karakteristik serta variasi tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti. Berdasarkan penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah pengrajin rotan Jawet Suring, Jawet Lapang Maju, Indang Apang dan Jawet Niang di Kota Palangka Raya, dengan jumlah populasi berjumlah 31 karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner *online* dan *offline* menggunakan *Google Form* dan observasi secara langsung. Dengan menambahkan pernyataan melalui tautan, yang dibagikan kepada UMKM pengrajin rotan di Kota Palangka Raya. Pengukuran dalam kuisisioner menggunakan skala interval, yaitu skala *likert*.

Lima kategori jawaban yang diterapkan dalam pengukuran skala *likert*, setiap jawaban diberikan skor. Alat uji analisis data menggunakan alat bantu aplikasi Smart Partial Least Square (SmartPLS) versi 4.0. Dengan menggunakan metode Goodness of Fit (GOF).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Kualitas Data Melalui Outer Model

#### (Model Pengukuran)

#### Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Tabel 2. Validitas Konvergen

|    | <i>Outer loading</i> | <i>Construck reliability and validity</i> |                        |            |
|----|----------------------|---|------------------------|------------|
|    |                      | <i>CR</i>                                 | <i>Cronbach's alpa</i> | <i>AVE</i> |
| X1 | 0,869                | 0,887                                     | 0,831                  | 0,662      |
| X2 | 0,808                |   |                        |            |
| X3 | 0,745                |   |                        |            |
| X4 | 0,828                |   |                        |            |
| Z1 | 0,732                | 0,830                                     | 0,733                  | 0,551      |
| Z2 | 0,714                |   |                        |            |
| Z3 | 0,796                |   |                        |            |
| Z4 | 0,723                |   |                        |            |
| Y1 | 0,771                | 0,891                                     | 0,854                  | 0,577      |
| Y2 | 0,766                |   |                        |            |
| Y3 | 0,822                |   |                        |            |
| Y4 | 0,709                |   |                        |            |
| Y5 | 0,764                |   |                        |            |
| Y6 | 0,717                |   |                        |            |

Sumber: *SmartPLS4 ouput processed in 2025*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* semua item pernyataan > 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid konvergen. Dan

Nilai cronbach’s alpha dan composite reliability semua variabel > 0,70, maka semua variabel sudah reliable.

**Tabel 3. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity Test Results (Fornell Larcker Criterion)*)**

|   | KK           | K            | PSDM         |
|---|--------------|--------------|--------------|
| <i>Discriminant Validity Test Results (Fornell Larcker Criterion)</i> |              |              |              |
| KK  | <b>0,759</b> |              |              |
| K   | 0,805        | <b>0,742</b> |              |
| PSDM  | 0,822        | ,812         | <b>0,814</b> |

Sumber: *SmartPLS4 ouput processed in 2025*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai akar AVE tiap – tiap variabel < korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan tidak valid diskriminan.

**Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)**

**Tabel 4. R-Square**

|                         | <i>r-square</i> | <i>r-square adjusted</i> |
|-------------------------|-----------------|--------------------------|
| <b>Kinerja Karyawan</b> | 0,731           | 0,712                    |
| <b>Kreativitas</b>      | 0,659           | 0,647                    |

Sumber: *SmartPLS4 ouput processed in 2025*

Nilai r-Square adjusted variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,712, hal tersebut menandakan bahwa variabel Pengembangan sumber daya manusia mampu menjelaskan variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 71,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa dianggap model kuat. Sedangkan r-square adjusted Z (kreativitas) sebesar 0,647, hal tersebut menandakan bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, mampu menjelaskan variabel Z (kreativitas) sebesar 64,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa model dianggap moderate.

**Tabel 5. Effect Size**

|                                  | Kinerja karyawan | Kreativitas | Pengembangan Sumber Daya Manusia |
|----------------------------------|------------------|-------------|----------------------------------|
| Kinerja karyawan                 |                  |             |                                  |
| Kreativitas                      | 0,207            |             |                                  |
| Pengembangan Sumber Daya Manusia | 0,309            | 1,932       |                                  |

Sumber: *SmartPLS4 ouput processed in 2025*

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh (X) pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan 0,309 maka pengaruh pengembangan terhadap (Y) kinerja karyawan dianggap moderate.
2. Pengaruh (X) pengembangan sumber daya manusia terhadap (Z) Kreativitas 1,932, maka pengaruh Pengembangan Sumber daya manusia terhadap (Z) dianggap kuat.
3. Pengaruh (X) kreativitas terhadap (Y) kinerja karyawan 0,207, maka pengaruh Pengaruh (X) kreativitas terhadap (Y) kinerja karyawan dianggap moderate.

## Uji Hipotesis

Tabel 6.

| Jalur   | Path koefisien | T statistic | P values |
|---|----------------|-------------|----------|
| Kreativitas → kinerja karyawan                                    | 0,404          | 2,637       | 0,008    |
| Pengembangan sumber daya manusia → kinerja karyawan               | 0,493          | 3,463       | 0,001    |
| Pengembangan sumber daya manusia → kreativitas                    | 0,812          | 13,852      | 0,000    |
| Pengembangan sumber daya manusia → kreativitas → kinerja karyawan | 0,328          | 1,785       | 0,010    |

Sumber: *SmartPLS4 ouput processed in 2025*

Adapun penjelasan sebagai berikut:

1. Jalur pengembangan sumber daya manusia → kinerja karyawan diperoleh nilai *p values*  $0,001 < 0,05$ , maka H1 diterima yaitu pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Jalur pengembangan sumber daya manusia → kreativitas diperoleh nilai *p values*  $0,000 < 0,05$  maka H2 diterima yaitu pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kreativitas.
3. Jalur kreativitas → kinerja karyawan diperoleh nilai *p values*  $0,008 < 0,05$ , maka H3 di terima yaitu kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Jalur pengembangan sumber daya manusia → kreativitas → kinerja karyawan diperoleh nilai *p values*  $0,010 < 0,05$ , maka H4 di terima yaitu pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas sebagai variabel mediasi.

Tabel 7. *Goodness of Fit (GOF)*

|                                  | AVE   | R-Square |
|----------------------------------|-------|----------|
| Pengembangan Sumber Daya Manusia | 0,662 |          |
| Kreativitas                      | 0,551 | 0,659    |
| Kinerja Karyawan                 | 0,577 | 0,731    |
| Rata - rata                      | 0,596 | 0,695    |

Sumber: *SmartPLS4 ouput processed in 2025*

$$\text{Nilai GOF} = \sqrt{\text{rata - rata AVE} \times \text{rata - rata R Square}}$$

$$\text{Nilai GOF} = \sqrt{0,596 \times 0,695}$$

$$\text{Nilai GOF} = 0,643$$

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan nilai GoF sebesar 0,643, hal tersebut menandakan bahwa performa gabungan antara outer model dan inner model dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam kategori GoF besar.

### Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *p values*  $0,001 < 0,05$ , maka H1. Oleh karena itu, semakin baik pengembangan sumber daya manusia meningkat, semakin tinggi kinerja karyawan.

Hal ini terbukti dengan penelitian (Yahya and Yani 2023) dan (Monalis, Rumawas, and Tumbel 2020) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kreativitas**

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara signifikan berpengaruh terhadap kreativitas, dengan nilai  $p$  values  $0,000 < 0,05$  maka H2 diterima. Oleh karena itu, semakin baik pengembangan sumber daya manusia, maka semakin tinggi juga nilai kreativitas sumber daya manusia.

Namun, hasil penelitian berbanding terbalik dengan penelitian (Melda et al. 2024) menyatakan bahwa kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, dengan penelitian ini dapat menjawab bahwa pengaruh pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa kreativitas secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $p$  values  $0,008 < 0,05$ , maka H3 di terima. Oleh karena itu, semakin baik kreativitas sumber daya manusia, semakin tinggi kinerja karyawan.

Namun penelitian diatas berbanding terbalik dengan penelitian (Natalia 2024) bahwa kreativitas tidak pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dengan penelitian ini dapat menjawab bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas**

Hasil dalam temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas dapat memediasi secara signifikan. Dengan nilai  $p$  values  $0,010 < 0,05$ , maka H4 di terima.

Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yaitu (Ismail, Abdelrahman, and Majid 2018) bahwa hubungan langsung antara kreativitas dan kinerja serta HPWS dan kreativitas berpengaruh signifikan.

## **KESIMPULAN**

Dengan metode uji analisis data menggunakan alat bantu aplikasi Smart Partial Least Square (SmartPLS) versi 4.0, pengembangan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada UMKM pengrajin rotan. Oleh karena itu, semakin baik sistem pengembangan sumber daya manusia, maka semakin tinggi dampak pada kinerja karyawan. Kemudian dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan terbukti positif terhadap kinerja karyawan, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan dari variable hipotesis dapat membuktikan bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas dapat memediasi secara signifikan.

Peneliti berharap agar pemerintah dinas kota Palangka Raya lebih maksimal kembali meningkatkan program pelatihan agar terdukungnya kinerja pekerja yang berinovasi dan berorientasi terhadap kemajuan UMKM terkhususnya pada produk pengolahan pengrajin rotan di kota Palangka Raya.

## **REFERENSI**

- Adhika, Nyoman Resa, Putu Pradiva Putra Salain, Ni Made Dwi Puspitawati, Putu Agus Eka Rismawan, I Gede Rihayana, and IMRM Arsha. 2022. "Pengaruh Kreativitas Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Di Kecamatan Denpasar Utara." *Widya Manajemen* 4(2): 101–10.
- Anomin. 2019. *Mengenal Kerajinan Anyaman Rotan*. Pengsilo Media. <https://books.google.co.id/books?id=hDzLDwAAQBAJ>.

- Bowo, Pranogyo Antaiwan, Hamidah, and Thomas Suyatno. 2022. *KINERJA KARYAWAN: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera. <https://books.google.co.id/books?id=tpZrEAAAQBAJ>.
- Gautama, Budi Siregar, and Ali Hardana. 2022. *Metode Penelitian EKonomi Dan Bisnis*. Merdeka Kreasi Group. <https://books.google.co.id/books?id=Onp2EAAAQBAJ>.
- Hamidah, Noor, and Peby Ruya Alfatih. 2023. "PUSAT PUSAT WISATA KERAJINAN ROTAN DI DESA BARU KABUPATEN BARITO SELATAN." *Jurnal Arsitektur: Arsitektur Melayu dan Lingkungan* 10(2): 1–17.
- Ismail, Abdussalaam Iyanda, Samia Elsheikh Abdelrahman, and Abdul-Halim Abdul Majid. 2018. "Closing Strategic Human Resource Management Research Lacunas with Mediating Role of Employee Creativity." *Academy of Strategic Management Journal* 17(1): 1–18.
- kaltengonline.com. 2023. "Minim Regenerasi Perajin, Dorong Talenta Muda Ikut Berkreasi." <https://kaltengonline.com/2023/07/23/minim-regenerasi-perajin-dorong-talenta-muda-ikut-berkreasi/> (February 19, 2025).
- Kompas.com. 2014. "Anyaman Rotan, Kreasi Yang Hidupi Palangkaraya Artikel Ini Telah Tayang Di Kompas.Com Dengan Judul 'Anyaman Rotan, Kreasi Yang Hidupi Palangkaraya', Klik Untuk Baca: <https://Travel.Kompas.Com/Read/2014/07/02/0832201/Anyaman.Rotan.Kreasi.Yang.Hidupi.Palangkaraya#>. Kompascom+ Baca Berita Tanpa Iklan: <https://Kmp.Im/Plus6> Download Aplikasi: <https://Kmp.Im/App6>."
- Melda, Tri, Mei Liana, Orlando Steven Sitanggang, and Sunday Ade Sitorus. 2024. "Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Industri Ulos Sumatera Utara : Peran Dalam Inovasi Dan Kreativitas Yang Dimediasi Retensi Karyawan." 5(2): 4863–74.
- Monalis, Esti, Wehelmina Rumawas, and Tinneke M Tumbel. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Productivity* 1(3): 279–84.
- Natalia, Kristin. 2024. "INOVASI, KREATIVITAS, DAN KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA HOME INDUSTRY JARKASI." *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)* 6(2): 143–51.
- Riyanto, Slamet, and Aglis Hatmawan. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. CVBUDIUTAMA.
- rri.co.id. 2022. "Pengrajin Rotan Keluhkan Bahan Baku Sulit Didapat." <https://rri.co.id/daerah/47124/pengrajin-rotan-keluhkan-bahan-baku-sulit-didapat> (February 19, 2025).
- Ruth, Silaen Novia, Kurniasih Setyagustina, Luh Ningsih Kartika, Syamsuriansyah, Rizal Bakti, Dewa Gede Satriawan, Alnisa, et al. 2021. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MANUSIA, DATA DAN ANALISIS)*. Penerbit Widina.
- Samanta. 2023. *Kreatifitas dan Inovasi Kewirausahaan Taruna (Konsep dan Aplikasi)*. CV. Mitra Edukasi Negeri. <https://books.google.co.id/books?id=F9MMEQAAQBAJ>.
- Yahya, Yahya, and David Ahmad Yani. 2023. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu." *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 7(1): 39–50.
- Adhika, Nyoman Resa, Putu Pradiva Putra Salain, Ni Made Dwi Puspitawati, Putu Agus Eka Rismawan, I Gede Rihayana, and IMRM Arsha. 2022. "Pengaruh Kreativitas Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Di Kecamatan Denpasar Utara." *Widya Manajemen* 4(2): 101–10.
- Anomin. 2019. *Mengenal Kerajinan Anyaman Rotan*. Pengsil Media. <https://books.google.co.id/books?id=hDzLDwAAQBAJ>.



- Bowo, Pranogyo Antaiwan, Hamidah, and Thomas Suyatno. 2022. *KINERJA KARYAWAN: Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Feniks Muda Sejahtera. <https://books.google.co.id/books?id=tpZrEAAAQBAJ>.
- Gautama, Budi Siregar, and Ali Hardana. 2022. *Metode Penelitian EKonomi Dan Bisnis*. Merdeka Kreasi Group. <https://books.google.co.id/books?id=Onp2EAAAQBAJ>.
- Hamidah, Noor, and Peby Ruya Alfatih. 2023. "PUSAT PUSAT WISATA KERAJINAN ROTAN DI DESA BARU KABUPATEN BARITO SELATAN." *Jurnal Arsitektur: Arsitektur Melayu dan Lingkungan* 10(2): 1–17.
- Ismail, Abdussalaam Iyanda, Samia Elsheikh Abdelrahman, and Abdul-Halim Abdul Majid. 2018. "Closing Strategic Human Resource Management Research Lacunas with Mediating Role of Employee Creativity." *Academy of Strategic Management Journal* 17(1): 1–18.
- kaltengonline.com. 2023. "Minim Regenerasi Perajin, Dorong Talenta Muda Ikut Berkreasi." <https://kaltengonline.com/2023/07/23/minim-regenerasi-perajin-dorong-talenta-muda-ikut-berkreasi/> (February 19, 2025).
- Kompas.com. 2014. "Anyaman Rotan, Kreasi Yang Hidupi Palangkaraya Artikel Ini Telah Tayang Di Kompas.Com Dengan Judul 'Anyaman Rotan, Kreasi Yang Hidupi Palangkaraya', Klik Untuk Baca: <https://Travel.Kompas.Com/Read/2014/07/02/0832201/Anyaman.Rotan.Kreasi.Yang.Hidupi.Palangkaraya#>. Kompascom+ Baca Berita Tanpa Iklan: <https://Kmp.Im/Plus6> Download Aplikasi: <https://Kmp.Im/App6>."
- Melda, Tri, Mei Liana, Orlando Steven Sitanggang, and Sunday Ade Sitorus. 2024. "Optimalisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Industri Ulos Sumatera Utara : Peran Dalam Inovasi Dan Kreativitas Yang Dimediasi Retensi Karyawan." 5(2): 4863–74.
- Monalis, Esti, Wehelmina Rumawas, and Tinneke M Tumbel. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Productivity* 1(3): 279–84.
- Natalia, Kristin. 2024. "INOVASI, KREATIVITAS, DAN KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA HOME INDUSTRY JARKASI." *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)* 6(2): 143–51.
- Riyanto, Slamet, and Aglis Hatmawan. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. CVBUDIUTAMA.
- rri.co.id. 2022. "Pengrajin Rotan Keluhkan Bahan Baku Sulit Didapat." <https://rri.co.id/daerah/47124/pengrajin-rotan-keluhkan-bahan-baku-sulit-didapat> (February 19, 2025).
- Ruth, Silaen Novia, Kurniasih Setyagustina, Luh Ningsih Kartika, Syamsuriansyah, Rizal Bakti, Dewa Gede Satriawan, Alnisa, et al. 2021. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MANUSIA, DATA DAN ANALISIS)*. Penerbit Widina.
- Samanta. 2023. *Kreatifitas dan Inovasi Kewirausahaan Taruna (Konsep dan Aplikasi)*. CV. Mitra Edukasi Negeri. <https://books.google.co.id/books?id=F9MMEQAAQBAJ>.
- Yahya, Yahya, and David Ahmad Yani. 2023. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blambangan Umpu." *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* 7(1): 39–50.