# PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KREATIVITAS ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN *INNOVATION CAPABILITY* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
## (Pada Usaha Batik di Kota Surakarta)

**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :**

**MEILINDA HERMAWATI**
**B 100 180 109**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**
**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KREATIVITAS ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN *INNOVATION CAPABILITY* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***
**(Pada Usaha Batik di Kota Surakarta)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh :

**MEILINDA HERMAWATI**
**B 100 180 109**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

**Dosen Pembimbing**

**(Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si.)**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KREATIVITAS ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN *INNOVATION CAPABILITY* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***
**(Pada Usaha Batik di Kota Surakarta)**

**OLEH**

**MEILINDA HERMAWATI**
**B 100180109**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji**
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
**Universitas Muhammadiyah Surakarta**
**pada tanggal 30 Maret 2022**
**Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

**Dewan Penguji**

1. **Dr. Muzakar Isa, S.E., M.Si.** ( )
   **(Ketua Dewan Penguji)**
2. **Dr. Rini Kuswati, S.E., M.Si.** ( )
   **(Anggota I Dewan Penguji)**
3. **Dra. Wafiatun Mukharomah, M.M.** ( )
   **(Anggota II Dewan Penguji)**

**Dekan**

**Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E, M.Si**
**NIDN: 0616087401**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dala m pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Mei 2022

Penulis

**MEILINDA HERMAWATI**

**B 100 180 109**

# PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KREATIVITAS ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN *INNOVATION CAPABILITY* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
**(Pada Usaha Batik di Kota Surakarta)**


## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan kreativitas organisasi terhadap kinerja organisasi dengan *innovation capability* sebagai variabel *intervening* pada usaha batik dikota Surakarta. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah responden atau usaha batik di kota Surakarta dan jumlah responden sebagai sampel penelitian ini sebanyak 70 responden UMKM di Kota Surakarta. Jenis data yang digunakan pada penlitian ini adalah data primer melalui kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala *likert.* Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan *SmartPLS* 3.0. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, kreativitas organsiasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, kreativitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*, pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *innovation capability*, pengaruh innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, pengaruh pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui *innovation capability*, dan kreativitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui *innovation capability.*



**Kata kunci** : Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Kreativitas Organisasi, Kinerja Organisasi, *Innovation Capability*



## Abstract

This study aims to analyze the effect of human resource management and organizational creativity on organizational performance with innovation capability as an intervening variable in the batik business in the city of Surakarta. The population and sample in this study were respondents or batik businesses in the city of Surakarta and the number of respondents as the sample of this study were 70 respondents of MSMEs in the city of Surakarta. The type of data used in this research is primary data through a questionnaire with a measurement scale using a Likert scale. The sample selection in this study used a non-probability sampling approach with a saturated sampling technique. The data analysis technique uses SmartPLS 3.0. The results of the analysis in this study indicate that human resource management has a positive and significant effect on organizational performance, organizational creativity has a positive and significant effect on organizational performance, organizational creativity has a positive and significant effect on innovation capability, human resource management has a positive and significant impact on innovation capability, the effect of innovation capability has a positive and significant effect on organizational performance, the influence of human resource management has a positive and significant effect on organizational performance through innovation capability, and organizational creativity has a positive and significant effect on organizational performance through innovation capability.



**Keyword** : Human Resource Management, Organizational Creativity, Organizational Performance, Innovation Capability.

## 1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah sektor ekonomi nasional yang strategis dan menyangkut hidup orang banyak sehingga menjadi tulang punggung Nasional. Persaingan dalam dunia bisnis pada saat ini sangat dirasakan oleh para pelaku UMKM. Bahwa UMKM menjadi salah satu pendorong pembangun ekonomi, termasuk Negara Indonesia. Sektor UMKM menjadi penyongkong terciptanya pertumbuhan ekonomi dan mampu mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia, yang berarti UMKM telah membantu Negara atau pemerintah dalam penciptaan lapangan kerja (Fadhilah et al., 2015).

Dalam sejarah Batik di Indonesia menjabarkan Batik dari Indonesia terkenal dengan corak dan pola tradisionalnya, batik dalam proses cap maupun dalam bentuk tulisanya. Bahan-bahan yang dipergunakan untuk pewarnaan masih tetap memakai bahan-bahan dalam Negri seperti slogan Jawa yang sudah terkenal dari dahulu (Edi Mustopa, 2018).

Salah satu masalah yang sedang dihadapi Indonesia saat ini adalah pandemi virus *COVID-19*. Indonesia yang didominasi oleh keberadaan UMKM terdampak secara serius tidak hanya pada aspek total produksi dan nilai perdagangan akan tetapi juga pada jumlah tenaga kerja yang harus kehilangan pekerjaannya karena pandemi. Dengan adanya pandemi menyebabkan turunnya kinerja dari sisi permintaan (konsumsi dan daya beli masyarakat) yang akhirnya berdampak pada sisi suplai yaitu pemutusan hubungan kerja (Sunarto, 2020).

Industri batik di Kota Surakarta salah satunya di Kampung Batik Laweyan mengalami perkembangan, tetapi akhir-akhir tahun ini juga mengalami penurunan yang disebabkan adanya *COVID-19*. Hal ini dapat di lihat dari omzet penjualan dan kurangnya wisatawan yang berkunjung untuk berbelanja batik sekaligus belajar membatik sehingga terjadi tidak hanya di Laweyan ada juga di Kauman (Edi Mustopa, 2018).

Pengusaha dituntut untuk dapat bersaing di era globalisasi saat ini, mulai dari menghasilkan produk yang berkualitas sampai pada optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia dan modal lain yang dimilikinya. Perusahaan melaksanakan berbagai macam strategi agar dapat menghasilkan keuntungan dalam jangka pendek dan mencapai keberlanjutan usaha dalam jangka panjangnya. UMKM merupakan sektor yang terus setiap tahun semakin bertambah dan mampu bertahan dalam bersaing dengan sektor industri usaha lainnya (Widiastuti, 2019).

Sumber daya manusia yang ada di organisasi UMKM, dituntut untuk mampu menguasai perkembangan teknologi yang begitu cepat serta mematuhi penerapan protokol kesehatan, serta responsif dan tanggap terhadap kehidupan tatanan normal baru. Sumber daya manusia adalah penentu jalannya organisasi sekaligus sebagai pihak terhadap pengambilan keputusan terkait keberlangsungan dan kesuksesan organisasi tersebut (Yuliansyah, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas dan efektif. Selain itu, kompeten, memiliki keterampilan, memiliki kemampuan dan kemauan untuk belajar dan memimpin, dan mampu menciptakan sumber daya manusia dan berkolaborasi dengan orang lain atas dasar yang sama, daripada bertindak seperti sesuatu untuk mereka. Pengelolaan sumber daya manusia adalah proses pengelolaan dan mengeluarkan kemampuan profesional untuk tujuan peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengelolaan personel (Sunarto, 2020).

Pengelolaan sumber daya manusia didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi adalah identitas buatan manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk menetapkan dan mencapai tujuan mereka dan para profesional pengelolaan sumber daya manusia adalah pendukungnya individu dan kelompok, proses kerja dan integritas organisasi. Beberapa model pengelolaan sumber daya manusia menentukan serangkaian praktik yang jika dikejar, kemungkinan besar akan berkontribusi pada manusia, akumulasi modal dimana organisasi dapat membangun keunggulan kompetitifnya (Amrullah, 2019).

## 2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode jenuh atau sensus, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Menurut Sugiyono (2009), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

Jika pada analisis *direct effects* nilai koefisien jalur *(path coefficient)* di kolom *original sample* menunjukan nilai positif, maka pengaruh langsung antar variabelnya dinyatakan searah. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur *(path coefficient)* menunjukan nilai negatif, maka pengaruh langsung antar variabelnya dinyatakan berlawanan arah.

Kemudian jika nilai *(P-Value)* < 0,05 (5%) dan nilai *(t-statistics)* > 1,994 (*t-table)*, maka signifikan dan jika nilai *(p-value)* > 0,05 (5%) dan nilai *(t-statistics)* < 1,994 (*t-table)*, maka tidak signifikan. Berikut analisis *direct effects* pada penelitian ini dapat dilihat melalui *path coefficionts* teknik *bootsrapping* sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Pengaruh Langsung (*Path Coefficients*)

| ***Path Coefficients*** | **Original Simpel (O)** | **T *Statistics* (\|O/STDEV\|)** | **T *Table*** | **P *Values*** |
|---|---|---|---|---|
| **PSDM ($X_1$) -> KI (Y)** | 0,243 | 2,023 | 1,994 | 0,043 |
| **KO ($X_2$) -> KI (Y)** | 0,347 | 3,030 | 1,994 | 0,003 |
| **KO ($X_2$) -> IC (Z)** | 0,419 | 3,487 | 1,994 | 0,001 |
| **PSDM ($X_1$) -> IC( Z)** | 0,345 | 2,463 | 1,994 | 0,014 |
| **IC (Z) -> KI (Y)** | 0,296 | 2,936 | 1,994 | 0,003 |

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* 0,243 dengan nilai *t-statistic* yang diperoleh dari hubungan antara variabel pengelolaan sumber daya manusia dengan variabel kinerja organisasi yaitu sebesar 0,023. Diketahui bahwa nilai tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu > 1,994 dan nilai *P Values* 0,043 < 0,05 (5%). Sehingga disimpulkan bahwa variabel pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh parsial secara positif signifikan terhadap variabel kinerja organisasi, dengan demikian Hipotesis pertama diterima.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample 0,347* dengan nilai *t-statistic* yang diperoleh dari hubungan anatara variabel kreativitas organisasi dengan variabel kinerja organisasi yaitu sebesar 3,030. Diketahui bahwa nilai tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu > 1,994dan nilai *P Values* 0,003 < 0,05 (5%). Sehingga disimpulkan bahwa variabel kreativitas organisasi berpengaruh parsial secara positif signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja organisasi, dengan demikian Hipotesis kedua diterima.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* 0,419 dengan nilai *t-statistic* yang diperoleh dari hubungan anatara variabel kreativitas organisasi dengan variabel *innovation capability* yaitu sebesar 3,487. Diketahui bahwa nilai tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu > 1,994 dan nilai *P Values* 0,001 < 0,05 (5%). Sehingga disimpulkan bahwa variabel kreativitas organisasi berpengaruh parsial secara positif signifikan terhadap variabel *innovation capability,* dengan demikian Hipotesis ketiga diterima.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* 0,345 dengan nilai *t-statistic* yang diperoleh dari hubungan anatara variabel pengelolaan sumber daya manusia dengan variabel *innovation capability* yaitu sebesar 2,463. Diketahui bahwa nilai tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu > 1,994 dan nilai *P Values* 0,014 < 0,05 (5%). Sehingga disimpulkan bahwa variabel pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh parsial secara positif signifikan terhadap variabel *innovation capability*, dengan demikian Hipotesis keempat diterima.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* 0,296 dengan nilai *t-statistic* yang diperoleh dari hubungan anatara variabel *innovation capability* dengan variabel kinerja organisasi yaitu sebesar 2.936. Diketahui bahwa nilai tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu > 1,994 dan nilai *P Values* 0,003 < 0,05 (5%). Sehingga disimpulkan bahwa variabel *innovation capability*

berpengaruh parsial secara positif signifikan terhadap variabel kinerja organisasi, dengan demikian Hipotesis kelima diterima.

Analisis ini lebih kepada untuk menjelaskan hasil prngaruh signifikan secara tidak langsung atau menggunakan mediasi. Hasil analisis yang diperoleh adalah :

Tabel 2. Hasil Analisis Tidak Langsung (*Inderect Effect)*

| ***Path Coefficients*** | ***Original Simple* (O)** | **T *Statistics* (\|O/STDEV\|)** | **P *Values*** |
|---|---|---|---|
| **PSDM ($X_1$) -> IC (Z) -> KI (Y)** | 0,102 | 2,097 | 0,036 |
| **KO ($X_2$) -> IC (Z) -> KI (Y)** | 0,124 | 2,023 | 0,043 |

Pada tabel 2 menunjukkan hasil perhitungan *SmartPLS* yang menyatakan hubungan tidak langsung antar variabel. Dikatakan ada hubungan tidak langsung jika nilai *P-Values* > 0,05 (5%), maka pengaruh yang tidak singnifikan. Apabila nilai *t statistic* > 1,994 maka variabel mediasi mampu memediasi pengaruh antar variabel dan apabila nilai *t-statistic* < 1,994 maka variabel mediasi tidak mampu memediasi pengaruh antar variabel.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* 0,102 dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,097 nilai tersebut telah memenuhi persyaratan uji pengaruh tidak langsung yaitu > 1,994 dan nilai *P-Values* sebesar 0,036 yang artinya nilai tersebut < 0,050. Sehingga disimpulkan model *innovation capability* mampu memediasi pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi berpengaruh parsial secara positif signifikan. Dengan demikian Hipotesis keenam terbukti dan diterima.

Hasil pengujian menunjukkan nilai *original sample* 0,124 dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,023 nilai tersebut telah memenuhi persyaratan uji pengaruh tidak langsung yaitu > 1,994 dan nilai *P-Values* sebesar 0,043 yang artinya nilai tersebut < 0,050. Sehingga disimpulkan model *innovation capability* mampu memediasi pengaruh kreativitas organisasi terhadap kinerja organisasi berpengaruh parsial secara positif signifikan. Dengan demikian Hipotesis ketujuh terbukti dan diterima.

**3.2 Pembahasan**

Dalam sebuah UMKM baik yang skala kecil maupun skala besar, kinerja organisasi menjadi fokus perhatian penting pada UMKM dikarenakan akan mempengaruhi kelangsungan hidup UMKM. Kinerja UMKM yang baik akan menghasilkan keuntungan dan dari keuntungan tersebut dapat dimungkinkan mencapai yang ditentukan UMKM akan bisa terlaksana begitu pula sebaliknya. Akan tetapi kinerja organisasi berarti menyangkut organisasi itu sedikit, tidak sedikit UMKM yang memiliki permasalahan tentang organisasi. Biasanya kecenderungan permasalahan pada pengelolaan sumber daya manusia tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan maka kinerja organisasi akan kecenderungan memiliki kinerja yang buruk dan begitu pula sebaliknya. Kemudian pada kreativitas organisasi juga harus dilakukan secara baik agar menghasilkan kualitas yang baik.

Kedua hal ini dalam penelitian yang akan dibahas karena dianggap memiliki tingkat penting bagi UMKM bagaimana kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dan kreativitas organisasi sudah mampu diterapkan dengan baik atau tidak. Memiliki dampak yang kuat atau tidak. Hasil dari penelitian ini berdasarkan pengujian hipotesis, hasil analisis adalah sebagai berikut :

Hasil pengujian pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh parsial secara positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *original simple* 0,243 dengan nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,994 yakni sebesar 2,023 dan nilai *P Values* 0,043. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wida gerhana (2019) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki perilaku yang baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel dan dapat berhubungan baik antara satu dengan lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil pengujian pengaruh kreativitas organisasi terhadap kinerja organisasi menunjukkan bahwa kreativitas organisasi berpengaruh parsial secara positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *original sample* 0,347 dengan nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,994 yakni sebesar 3,030 dan nilai *P Values* 0,003. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Jaya dan Sumarni (2020) menyatakan bahwa kreativitas organisasi sebagai kemempuan untuk mengembangkan ide-ide baru untuk menemukan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dalam menghadapi peluang. Menciptakan sesuatu yang berguna dari produk yang mereka hasilkan mempunyai penilaian relatif tinggi dari yang lainnya.

Hasil pengujian pengaruh kreativitas organisasi terhadap *innovation capability* menunjukkan bahwa kreativitas organisasi berpengaruh parsial secara positif signifikan terhadap *innovation capability*. Hasil ini dapat dilihat nilai *original sample* 0,419 dengan nilai dari *t-statistic* yang lebih besar dari 1,994 yakni sebesar 3,487 dan nilai *P Values* 0,001. Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

Hasil Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anugrahini Irawati dan Nabila Nurfadilah (2021) menyatakan bahwa kreativitas dapat mengembangkan gagasan yang mempu menghasilkan inovasi yang paling tinggi. Semakin tinggi kreativitas dan inovasi maka semakin meningkat hasil yang akan dicapai.

Hasil pengujian pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap *innovation capability* menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh parsial secara positif signifikan terhadap *innovation capability*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *original sample* 0,345

dengan nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,994 yakni sebesar 2,463 dan nilai *P Values* 0,014. Dengan demikian, hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima.

Hasil Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gede Riana (2020) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dapat memfasilitasi karyawan untuk melakukan berbagai pengetahuan dan dapat memungkinkan karyawan untuk merasakan tempat kerja yang lebih ramah, kondisi dapat menciptakan inovasi. Sehingga sumber daya manusia berpengaruh tinggi terhadap inovasi.

Hasil pengujian pengaruh *innovation capability* terhadap kinerja organisasi menunjukkan bahwa innovation capability berpengaruh parsial secara positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *original sample* 0,296 dengan nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,994 yakni sebesar 2,936 dan nilai *P Values* 0,003. Dengan demikian, hipotesis H5 dalam penelitian diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahfruddin Muhammad Asdar, Dian AS Parawansa dan Mursalim Nohong (2021) menyatakan bahwa inovasi sebagai upaya dari usaha melalui penggunaan teknologi dan informasi untuk mengembangkan, memproduksi dan memasarkan produk yang baru untuk industri. Industri kecil lebih efisien dibanding industri besar dalam memenuhi permintaan pasar yang cepat.

Hasil pengujian pengaruh pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi melalui *innovation capability* menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi berpengaruh parsial secara positif signifikan melalui *innovation capability*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai *original sample* 0,102 dengan nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,994 yakni sebesar 2,097, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung kurang dari 1,994 dan nilai *P-Value* sebesar 0,036. Dengan demikian, hipotesis H6 dalam penelitian diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Acmad Taufiq Nurrohman, Hadi Sunaryo dan M. Ridwan Basalamah (2020) menyatakan bahwa semakin baik pengelolaan sumber daya yang dijalankan perusahaan, dan didukung adanya kerjasama tim dalam perusahaan serta karyawan kreatif dalam menuntaskan pekerjaan bisa peningkatan kinerja karyawan. Kreativitas menjadi alat munculnya inovasi yang mendorong keberhasilan organisasi maka penting untuk perusahaan dalam mendorong para karyawan guna menciptakan berbagai gagasan yang kreatif selanjutnya mengembangkan agar kreativitas karyawan menjadi kekuatan perusahaan dalam memberikan pelayanan yang prima pada masyarakat.

Hasil pengujian pengaruh kreativitas organisasi terhadap kinerja organisasi melalui *innovation capability* menunjukkan bahwa kreativitas organisasi terhadap kinerja organisasi berpengaruh parsial secara positif signifikan melalui *innovation capability*. Hasil ini dapat dilihat dari nilai

*original sample* 0,124 dengan nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,994 yakni sebesar 2,023 sedangkan besarnya *P-Value* sebesar 0,043. Dengan demikian, H7 dalam penelitian diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murtini, Nugroho Mardi W, C. Sri Hartati (2021) menyatakan bahwa kreativitas merupakan kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan cara-cara baru dalam pemecahan masalah menemukan peluang. Adanya inovasi terus menerus jika perusahaan akan berlangsung lebih lanjut dan tetap berdiri. Kreativitas mengalami peningkatan sebesar satu satuan akan meningkatkan pengembangan.

## 4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dari Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kreativitas Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan *Innovation Capability* sebagai Variabel *Intervening* Pada Usaha Batik di Kota Surakarta. Pada data yang sudah dikumpulkan dan dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS), telah dihasilkan beberapa kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut, Variabel pengelolaan sumber daya manusaia berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap variabel *innovation capability.* Variabel kreativitas organisasi berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap variabel *innovation capability.* Variabel pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi. Variabel kreativitas organisasi berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi. Variabel *innovation capability* berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja organisasi.

Untuk memberikan penelitian yang lebih baik dan komplek kedepannya maka penelitian ini memberikan beberapa saran yang baik bagi pelaku Usaha Batik di Kota Surakarta maupun bagi penelitian kedepan, Bagi Pelaku Usaha Batik di Kota Surakarta, Melalui penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi pelaku Usaha Batik di Kota Surakarta dalam upaya meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga terciptanya kinerja organisasi yang optimal. Usaha Batik di Kota Surakarta bisa menciptakan, pengelolaan sumber daya manusia dan menerapkan praktik berbagai pengetahuan yang dimiliki sehingga memungkinkan terciptanya inovasi. Bagi Peneliti Selanjutnya, Sebaiknya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak dan karakteristik yang lebih bervariasi guna meningkatkan generalisasi dan keragaman pada hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Andar, S. S. & Nur, C. M. (2020). Optimalisasi Pengembangan SDM, Iklim Kerja Dan Berbagai Pengetahuan Dan Kreativitas Di PT. Gas (Gemalindo Air Support) Batam. *Journal of Management & Business*. Vol 3 No 1

Ambarwati, A. (2019). Hubungan Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Organiztion Citizenship Behavior Dengan Kinerja Organisasi. *Jurnal of Applied Administration*. Vol 3 (1)

Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardika*, *19*(3), 434–445.

Dayanti, Putri Rahma, D. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening ( Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia ( Persero ) Kantor Cabang Malang Kawi ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *78*(1), 199–208.

Fadhilah, M., Nufus, H., & Indriastuti, H. (2015). Peran Mediasi Kecepatan Inovasi Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Sustainable Competitive …*, 1–13. http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/article/view/619

Gerhana, W., Rezti, & Wasis. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan.* Vol 3 (1)

Isa, M., & Mangifera, L. (2019). Continuous Flood Risk Reduction on MSMEs : Implementation of MACTOR Program. *Economic Journal of Emerging Markets.* Vol 11 (1)

Khurosani, A. (2020). Membangun Budaya Mencipta dan Kreativitas Kerja Karyawan Pada Industri Kreatif Di Provinsi Banten. *Performance.* Vol 27 (2) 49-61

Muhlisin, Muhammad. (2021). Pengaruh Kemampuan Pemasaran, Kemampuan Inovasi Dan Kemampuan Pembelajaran Terhadap Kinerja UKM Di Wilayah Provinsi DIY. *Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.*

Nurcahyo, S. A. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *21*(2), 84. https://doi.org/10.30659/ekobis.21.2.84-96

Nurrohman, T.A., Sunaryo, H., & Basalamah, R. M. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mavens Mitra Perkasa Malang. *e-jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen.*

Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, *6*(2), 64–72.

Riana, G.I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendorong Inovasi Dan Kinerja Organisasi. *Masalah Dan Prespektif Dalam Manajemen.* 18 (1). 107-118

Saunila, M. 2016. Performance Measurement Approach for Innovation Capability in SMEs. *International of Productivity and Performance Management*. 65 (2). 162-176.

Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, *4*(2), 397–407. http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504

Widiasuti, Ekaningtyas. (2019). Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Sebagai Keberlangsungan Usaha Pada UMKM Batik di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi.* Vol 21 (1) .