

## PERAN MANAJEMEN SDM DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS DI ERA INDUSTRI KREATIF SAAT INI

**Adetia Pelita Hati<sup>1</sup>**

pelitaadetia@gmail.com<sup>1</sup>

**Indra Mawaldi Pratama<sup>2</sup>**

indrartmc@gmail.com<sup>2</sup>

**Eliyanti Agus Mokodompit<sup>3</sup>**

eamokodompit66@gmail.com<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Halu Oleo

### ABSTRACT

*This study aims to investigate the relationship between job satisfaction, motivation, skill development, and employee productivity in five creative companies in Kendari. The sample consisted of 100 employees who completed a questionnaire covering these key variables. Quantitative analysis used descriptive statistics to describe the means and standard deviations of the variables, as well as inferential statistics including correlation tests and regression analysis to explore the relationships between variables. Results show that high levels of job satisfaction, motivation, and continuous skills development are positively and significantly correlated with increased employee productivity. The managerial implications of these findings suggest the importance of effective human resource management strategies to improve organizational performance and maintain competitiveness in the creative industry. Future research could explore additional factors that influence productivity, as well as examine the impact of management interventions to improve positive working conditions for employees.*

**Keywords:** *Employee Motivation, Job Satisfaction, Productivity.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, pengembangan keterampilan, dan produktivitas karyawan dalam lima perusahaan kreatif di Kendari. Sampel terdiri dari 100 karyawan yang mengisi kuesioner yang mencakup variabel-variabel utama tersebut. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM, pimpinan perusahaan, dan karyawan, serta kuesioner, observasi, dan dokumentasi kebijakan SDM. Validitas

dan reliabilitas penelitian dijaga melalui triangulasi data, uji coba instrumen, dan konfirmasi hasil wawancara dengan responden. Hasil menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja, motivasi yang tinggi, dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan berkorelasi positif dan signifikan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Implikasi manajerial dari temuan ini menyarankan pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mempertahankan daya saing di industri kreatif. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi produktivitas, serta menguji dampak intervensi manajemen untuk meningkatkan kondisi kerja yang positif bagi karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Karyawan, Kepuasan Kerja, Produktivitas.

## **PENDAHULUAN**

Industri kreatif merupakan sektor yang berkembang pesat di era digital ini. Industri ini mencakup berbagai bidang seperti periklanan, desain, film, musik, dan seni visual. Kreativitas dan inovasi menjadi tulang punggung industri ini, sehingga peran manajemen sumber daya Manusia (SDM) sangat krusial dalam mendukung produktivitas dan pertumbuhan bisnis. Manajemen SDM yang efektif dapat membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menarik talenta terbaik, dan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Industri kreatif di era digital merupakan hasil dari perubahan signifikan yang didorong oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi. Meskipun awalnya berkembang di negara maju, konsep industri kreatif telah meluas ke negara berkembang, termasuk Indonesia (Fitriana, 2020). Penggunaan teknologi informasi dalam industri kreatif dapat meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap peran teknologi informasi di era digital, sehingga

memberikan kontribusi pada peningkatan ekonomi masyarakat (Fitriani et al., 2023). Di tengah tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perkembangan teknologi dan komunikasi digital telah membuka peluang bagi sektor ekonomi kreatif di Indonesia, terutama bagi generasi milenial Muslim (Kartika et al., 2022).

Manajemen SDM di industri kreatif menghadapi tantangan unik dibandingkan dengan sektor lainnya. Karyawan di industri ini seringkali terdiri dari individu-individu dengan bakat dan kemampuan khusus yang membutuhkan pendekatan manajerial yang berbeda. Kreativitas tidak dapat dipaksa atau diukur dengan cara yang sama seperti produktivitas di industri manufaktur, sehingga manajer SDM perlu mengembangkan strategi yang mendukung iklim kerja yang inspiratif dan fleksibel. Para karyawan di industri kreatif merupakan aset penting yang perlu dijaga kesejahteraannya oleh perusahaan (Zamralita & Wilis, 2023). Pengembangan industri kreatif digital

memerlukan strategi yang matang untuk menghadapi perubahan zaman dan persaingan global (Fajrian et al., 2023). Konsep kota kreatif gastronomic dan ekowisata berbasis seni dan budaya juga menjadi bagian dari upaya memperkuat ekonomi kreatif di berbagai daerah (Herawati et al., 2020; Yogi, 2019). Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM di industri kreatif adalah rekrutmen dan seleksi. Menemukan individu yang tidak hanya berbakat tetapi juga cocok dengan budaya perusahaan adalah kunci keberhasilan. Proses rekrutmen harus dirancang sedemikian rupa untuk mengidentifikasi kandidat yang memiliki kemampuan kreatif, kemampuan bekerja dalam tim, serta semangat inovasi. Selain itu, proses ini harus mempertimbangkan keberagaman dan inklusivitas untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inspiratif.

Pengembangan keterampilan juga menjadi fokus utama dalam manajemen SDM. Manajemen SDM yang efektif melibatkan pengembangan keterampilan digital, pemilihan, dan penempatan tenaga kerja yang tepat, serta pengelolaan kinerja yang efisien (Rahman Hakim, 2023). Pengembangan keterampilan individu tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperluas pengetahuan dan keterampilan personal dalam berbagai bidang (Ajija & Macella,

2023). Industri kreatif selalu mengalami perubahan cepat seiring perkembangan teknologi dan tren pasar. Oleh karena itu, perusahaan perlu menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk melatih karyawan agar tetap relevan dan mampu bersaing. Program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan akan

membantu karyawan mengasah keterampilan mereka dan memperluas wawasan, sehingga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Retensi karyawan adalah tantangan lainnya dalam industri kreatif. Persaingan yang ketat untuk mendapatkan talenta terbaik membuat perusahaan harus berusaha keras untuk mempertahankan karyawan berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali strategi-strategi MSDM yang efektif dalam mengelola bakat, meningkatkan motivasi, dan mengoptimalkan kinerja karyawan di sektor ini. Kebaruan yang dibahas dalam penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap industri kreatif, yang memiliki karakteristik unik seperti tingginya kebutuhan akan inovasi dan fleksibilitas. Penelitian ini juga berusaha untuk mengisi kesenjangan literatur dengan memberikan wawasan empiris tentang praktik MSDM yang berhasil diterapkan di industri kreatif dan bagaimana praktik tersebut berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Manajemen SDM harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, memberikan peluang pengembangan karier, dan menawarkan kompensasi yang kompetitif. Karyawan yang merasa didukung dan diberikan kesempatan untuk berkembang cenderung lebih terlibat dan berkinerja tinggi (Gunawan et al., 2019). Selain itu, pengakuan dan apresiasi terhadap kontribusi karyawan juga memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas dan motivasi. Selain aspek-aspek tersebut, manajemen kinerja juga menjadi elemen kunci dalam meningkatkan produktivitas di industri kreatif.

Manajemen kinerja yang efektif membantu memastikan bahwa karyawan

bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Ini melibatkan penetapan tujuan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengadakan evaluasi kinerja secara berkala. Dengan demikian, karyawan dapat memahami harapan perusahaan dan bekerja dengan lebih fokus dan terarah. Selain lingkungan kerja yang mendukung, memberikan peluang pengembangan karier juga penting dalam manajemen SDM. Pengembangan karier memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka (Dewi & Rahmawati, 2021). Program pengembangan karier yang efektif dapat membantu karyawan merencanakan masa depan mereka di perusahaan, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Dewi et al., 2020). Pentingnya komunikasi yang efektif tidak dapat diabaikan dalam manajemen SDM di industri kreatif. Komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan, serta antar karyawan sendiri, akan mendorong kolaborasi dan sinergi dalam tim. Manajer SDM perlu memastikan bahwa saluran komunikasi terbuka dan transparan, sehingga karyawan merasa didengar dan dihargai. Ini akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung kreativitas. Penerapan teknologi dalam manajemen SDM juga memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas di industri kreatif. Alat dan platform digital dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dalam berbagai proses SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja. Teknologi juga memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan dan menganalisis data karyawan secara lebih

efektif, sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan berbasis data.

Aspek kesejahteraan karyawan menjadi perhatian penting dalam manajemen SDM di industri kreatif. Dengan memperhatikan aspek kesejahteraan ini, manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat loyalitas karyawan (Agustina & Putra, 2021). Pekerja di industri ini seringkali menuntut waktu dan energi yang tinggi, sehingga perusahaan perlu menyediakan dukungan untuk kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Program kesejahteraan yang komprehensif, seperti konseling, fleksibilitas kerja, dan kegiatan rekreasi, akan membantu karyawan menjaga keseimbangan hidup dan bekerja dengan lebih produktif. Selain itu, manajemen SDM juga berperan dalam membangun budaya perusahaan yang kuat dan positif. Budaya perusahaan yang baik akan menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Manajer SDM harus bekerja sama dengan pimpinan perusahaan untuk mengembangkan nilai-nilai dan visi yang jelas, serta memastikan bahwa budaya tersebut tercermin dalam setiap aspek operasional perusahaan.

Dalam menghadapi era globalisasi, manajemen SDM di industri kreatif juga harus memperhatikan aspek keragaman dan inklusivitas. Perusahaan yang menghargai keberagaman akan lebih mampu menghasilkan ide-ide inovatif dan menciptakan produk yang relevan dengan pasar global. Manajer SDM harus memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM mendukung inklusivitas dan menghindari diskriminasi dalam bentuk

apapun. Dalam industri kreatif, di mana kreativitas dan inovasi menjadi kunci keberhasilan, kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas karya yang dihasilkan (Hidayah et al., 2022). Lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan juga dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, merasa dihargai, dan terlibat aktif dalam proses kreatif (Hidayah et al., 2022; Yulianto et al., 2021). Secara keseluruhan, peran manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas di industri kreatif tidak dapat dipandang sebelah mata. Melalui strategi yang tepat dalam rekrutmen, pengembangan keterampilan, retensi karyawan, manajemen kinerja, komunikasi, teknologi, kesejahteraan, budaya perusahaan, dan keragaman, manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan meraih kesuksesan di pasar yang kompetitif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus pada lima perusahaan industri kreatif di Kendari untuk memahami peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM, pimpinan perusahaan, dan karyawan, serta kuesioner, observasi, dan dokumentasi kebijakan SDM. Validitas dan reliabilitas penelitian dijaga melalui triangulasi data, uji coba instrumen, dan konfirmasi hasil wawancara dengan responden. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan mendalam tentang

strategi manajemen SDM yang efektif di industri kreatif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut disajikan hasil analisis kualitatif dengan metode tematik dalam bentuk tabel:

**Tabel 1.** Hasil analisis kuantitatif dengan metode tematik.

| Tema                      | Temuan   | Interpretasi   |
|---------------------------|--|--|
| Rekrutmen dan Seleksi     | Perusahaan menggunakan berbagai metode rekrutmen seperti job fair, portal pekerjaan online, dan rekomendasi internal untuk menemukan talenta kreatif. Seleksi dilakukan melalui portofolio, wawancara, dan tes keterampilan. | Rekrutmen yang efektif memastikan perusahaan mendapatkan karyawan dengan keterampilan yang sesuai, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas.          |
| Pengembangan Keterampilan | Semua perusahaan memiliki program pelatihan berkelanjutan, termasuk workshop, pelatihan internal, dan dukungan untuk mengikuti kursus eksternal.   | Pengembangan keterampilan secara terus-menerus memungkinkan karyawan untuk mengikuti perkembangan industri, meningkatkan kompetensi, dan produktivitas mereka. |
| Retensi Karyawan          | Perusahaan menerapkan berbagai strategi untuk mempertahankan karyawan, seperti memberikan peluang pengembangan karier, menawarkan paket kompensasi yang kompetitif, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.      | Strategi retensi yang efektif mengurangi turnover dan mempertahankan talenta terbaik yang penting untuk stabilitas dan produktivitas jangka panjang.           |
| Manajemen Kinerja         | Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala menggunakan <i>Key Performance Indicators</i> (KPI) yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing perusahaan.  | Manajemen kinerja yang baik membantu karyawan memahami ekspektasi perusahaan dan bekerja lebih fokus, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.           |
| Kesejahteraan Karyawan    | Perusahaan menyediakan berbagai program kesejahteraan, termasuk asuransi kesehatan, fleksibilitas kerja, dan kegiatan rekreasi.  | Kesejahteraan karyawan yang baik meningkatkan motivasi dan produktivitas, serta mengurangi stres dan burnout.  |

Sumber: Hasil Observasi Wawancara Informan

Tabel 1. ini merangkum temuan utama dari analisis kualitatif dan interpretasi dari masing-masing temuan tersebut.

**Tabel 2.** Statistik eskriptif

| Variabel Utama            | Rata-Rata       | Standar Deviasi | Responden yang Positif (%) |
|---------------------------|-----------------|-----------------|----------------------------|
| Kepuasan Kerja            | 4.2             | 0.6             | 85%                        |
| Motivasi                  | 4.0             | 0.7             | 80%                        |
| Pengembangan Keterampilan | 4.1             | 0.5             | 85%                        |
| Produktivitas             | 15% peningkatan | N/A             | N/A                        |

Sumber: Hasil Pengujian SPSS

Tabel 3. ini menyajikan statistik deskriptif untuk setiap variabel utama yang diamati dalam penelitian. 1) Kepuasan Kerja; Rata-rata kepuasan kerja adalah 4.2, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan

merasa puas dengan kondisi kerja mereka. Standar deviasi sebesar 0.6 menunjukkan seberapa bervariasi tingkat kepuasan di antara karyawan. 2) Motivasi; Rata-rata motivasi adalah 4.0 dengan standar deviasi 0.7, menunjukkan tingkat konsistensi dalam motivasi karyawan di dalam sampel. 3) Pengembangan Keterampilan; Rata-rata pengembangan keterampilan adalah 4.1 dengan standar deviasi 0.5, menggambarkan konsistensi dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. 4) Produktivitas; Meskipun tidak ada statistik deskriptif yang khusus untuk produktivitas dalam tabel ini, hasil peningkatan produktivitas sebesar 15% juga disajikan sebagai informasi penting.

**Tabel 3. Statistik inferensial**

| <u>Analisis</u>            | <u>Hasil</u>   |
|----------------------------|--|
| Uji Korelasi               | $r = 0.65$ ( $p < 0.01$ )                                  |
| Analisis Regresi           | $R^2 = 0.45$ ( $p < 0.01$ )                                |
| <u>Variabel Independen</u> | <u>Kepuasan Kerja, Motivasi, Pengembangan Keterampilan</u> |
| <u>Variabel Dependen</u>   | <u>Produktivitas</u>                                       |

Sumber: Hasil Pengujian SPSS

Tabel 4. ini menyajikan hasil dari analisis inferensial yang dilakukan dalam penelitian ) Uji Korelasi; Korelasi antara variabel independen (seperti kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan keterampilan) dengan variabel dependen (produktivitas) menunjukkan nilai korelasi sebesar  $r = 0.65$  dengan tingkat signifikansi ( $p < 0.01$ ), menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel tersebut. 2) Analisis Regresi; Hasil regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan keterampilan secara bersama-sama menjelaskan 45% variabilitas dalam produktivitas ( $R^2 = 0.45$ ,  $p < 0.01$ ), menunjukkan bahwa variabel-variabel ini secara signifikan mempengaruhi

produktivitas karyawan di perusahaan kreatif di Bandung. Tabel-tabel ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang hasil penelitian, baik dari segi deskripsi data sampel, statistik deskriptif variabel utama, maupun hasil analisis inferensial yang relevan

### KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas di industri kreatif. Data dari 100 karyawan di lima perusahaan kreatif di Kendari menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan keterampilan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan produktivitas. Analisis korelasi dan regresi menegaskan bahwa ketiga variabel ini secara bersama-sama menjelaskan 45% variabilitas dalam produktivitas. Temuan ini menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan perhatian khusus pada pengembangan keterampilan karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup perlunya perusahaan untuk memprioritaskan investasi dalam pelatihan dan pengembangan, menerapkan manajemen kinerja yang efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan serta fleksibilitas kerja. Selain itu, strategi retensi yang baik, seperti pengembangan karier dan penawaran paket kompensasi yang kompetitif, sangat penting untuk mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan stabilitas serta produktivitas jangka panjang. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan

kreatif dapat lebih siap menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan, sekaligus meningkatkan kinerja dan daya saing mereka di pasar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, T. S., & Putra, M. N. C. (2021). Kreativitas Para Pekerja Kreatif Radio Gen 103.1 FM Surabaya Ditinjau Dari Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 5(1).  
<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v5i1.212>
- Ajija, N., & Macella, A. D. R. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan World Class Bureaucracy Pada Bkpsdm Kabupaten Aceh Barat. *Reformasi*, 13(1).  
<https://doi.org/10.33366/rfr.v13i1.3781>
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A.-H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3).  
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Alanizan, S. (2023). How Does Employee Satisfaction and Motivation Affect Productivity? *International Journal of Business and Management*, 18(2).  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p55>
- Dewi, P. E. S., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Munduk Moding Plantation Nature Resort and Spa. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).  
<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27684>
- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(1).  
<https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i1.10849>
- Djogo, O. Y. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan di masa pandemi covid-19. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(2).  
<https://doi.org/10.29210/020221310>
- Fajrian, F., Muhamad Imron Zamzani, & Afrizal, F. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Industri Kreatif Digital di Kota Balikpapan. *Jurnal Surya Teknika*, 10(1).  
<https://doi.org/10.37859/jst.v10i1.4768>
- Fitriana, W. (2020). Analisis Penyerapan Tenaga Kerja Wanita Pada Industri Kreatif di Sumatera Barat. *JURNAL UNITEK*, 13(2).  
<https://doi.org/10.52072/unitek.v13i2.139>
- Fitriani, H., Rahmi, A., & Abdurrahman, A. (2023). Desapreneur Digital: Pemberdayaan Desa Dalam Mengoptimalkan Industri Kreatif Melalui Technology Information Sebagai Upaya Peningkatan Ekonomi

- Masyarakat Di Desa Geulumpang Sulu Timur. *Jurnal Vokasi*, 7(1).  
<https://doi.org/10.30811/vokasi.v7i1.338>
- Franita Panggabean, L., Apriliana, G., & Ratna Kinnary, N. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Generasi Y Dan Z Di Wilayah Jabodetabek). *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 8(2).  
<https://doi.org/10.56971/jwi.v8i2.282>
- Gunawan, R., Senen, S. H., & Tarmedi, E. (2019). Analisis Kondisi Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Employee Engagement pada Karyawan Bagian Produksi Industri Manufaktur di Cimahi. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1).  
<https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.21986>
- Herawati, D., Astuti, W., & Rini, E. F. (2020). Kesiapan Kota Madiun Terhadap Penerapan Konsep Kota Kreatif Gastronomi. *Desa-Kota*, 2(2).  
<https://doi.org/10.20961/desa-kota.v2i2.12940.143-157>
- Hidayah, N., Dewi, A., & Rakasiwi, G. P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Klinik Pratama. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*.  
<https://doi.org/10.18196/ppm.43.698>
- Illays, S., Nazar, N., Hafeez, S., Arshad, S., & Adeeb, M. (2024). Locus of Control as Moderator between Work Motivation and Job Satisfaction among Bank Employees. *Journal of Health and Rehabilitation Research*, 4(1).  
<https://doi.org/10.61919/jhrr.v4i1.396>
- Kartika, R., Fasa, M. I., & Suharto, S. (2022). Perkembangan Ekonomi Kreatif Dikalangan Generasi Millennial Muslim Dengan Melihat Peluang Di Kemajuan Zaman. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(1).  
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i1.150>
- Made Wahyu Sudrajad, I., Yusoff Mohd Nor, M., . K., Suliman, A., Ihsan Dacholfany, M., Norhaini Mansor, A., Hanim A. Hamid, A., Dewi Setyowati, R., & . L. (2018). The Relationship between Professional Competence and Productivity and its Impacts on Teachers' Job Satisfaction at Junior High School Rawajitu Timur Lampung. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.30).  
<https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.30.18358>
- Nurhasnah, N., Kustati, M., Sepriyanti, N., Tiffani, T., Pratiwi, S. H., & Sarbaini, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2).  
<https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.3430>
- Omar, M. S., Mohd Idrus, I., & Jamal, N. A. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction: A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1).  
<https://doi.org/10.47405/mjssh.v6i1.624>
- Rahman Hakim, A. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era

- Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4).  
<https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.467>
- Setiawan, D. (2020). Hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2).  
<https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.17>
- Widodo, Z. D., Adiyani, R., & Katili, A. Y. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Sablon Dalam Peningkatan Produktifitas Karyawan Di Zee.Screenprinting. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis 41 Utp Surakarta*, 1(01).  
<https://doi.org/10.36728/semnasutp.v1i01.1>
- Yogi, W. N. P. (2019). Pembangunan Ekowisata Melalui Konsep Ekonomi Kreatif Berbasis Seni Dan Budaya. *JCIC : Jurnal CIC Lembaga Riset Dan Konsultan Sosial*, 1(2).  
<https://doi.org/10.51486/jbo.v1i2.16>
- Yulianto, H., Sutomo, Y., & Aditya, G. (2021). Penerapan Talent Management Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Usaha Kecil Dan Menengah (UKM). *SEGMEN Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).  
<https://doi.org/10.37729/sjmb.v17i1.6796>
- Zamralita, Z., & Putri Leleng Wilis, A. (2023). Workplace Well-Being Untuk Meningkatkan Work Engagement Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2).  
<https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i2.26050>