



## KOMPETENSI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KREATIVITAS PEGAWAI MELALUI PENGEMBANGAN SDM DI SANGGAR SENI DAN BUDAYA KOTA PALANGKA RAYA

Oleh

Tris Sofia Wartina<sup>1</sup>, Roby Sambung<sup>2</sup>, Vivy Kristinae<sup>3</sup>, Achmad Syamsudin<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Magister Sains Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya,  
Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Indonesia

Email: [2robysambung@feb.upr.ac.id](mailto:robysambung@feb.upr.ac.id), [4achmadsyamsudin@gmail.com](mailto:achmadsyamsudin@gmail.com)

### Abstract

Research in the field of management aims to analyze the influence of Leadership Competence on Employee Creativity, analyze the influence of the Role of HRM on Employee Creativity and at the same time analyze employee creativity at an art studio in the city of Palangka Raya. The employee in question is an employee who works or manages parts that have been given responsibility by the Leader of the studio community. The sample in this study were 47 respondents. This study uses a quantitative approach and data collection by survey method. Data were collected using questionnaires and data analysis techniques using the Partial Least Square (PLS) structural model (SEM) assisted by the Smarth PLS program. The results of the study prove: 1) Leadership Competence has a significant effect on the Role of Human Resource Management, meaning that the better the leadership competence of the studio owner, the better is HR Management, which in this case is the person in charge of managing and seeing the potential of each individual. 2) HR management has a significant effect on employee creativity, meaning that the better the way of HR management, the creativity of employees or employees will also be more creative. 3) Leadership Competence has a significant effect on Employee Creativity, meaning that the better the Leadership Competence, the more creative the employees or employees will be. The implications of the results of the important role of HRM in increasing employee creativity. These results can be used as a reference in further research.

**Keywords:** Leadership Competence, Human Resource Management, Employee Creativity

### PENDAHULUAN

Bericara tentang seni, seni adalah salah satu bagian terpenting didalam kehidupan manusia, yang berfungsi sebagai sarana mengekspresikan kondisi yang terjadi dialam maupun pada manusia itu sendiri. Seiring perkembangan waktu seni juga dijadikan sarana untuk bertahan hidup atau bisa dikatakan salah satu sumber mata pencaharian, sehingga lahirlah komunitas sanggar seni dan budaya yang ada tersebar diseluruh Indonesia [1,2]. Didalam Sanggar tersebut terdapat system Manajemen yang sama dengan perusahaan, ada bagian tata kelola jadwal, logistic, akomodasi, Sumber

Daya Manusia dalam penyeleksian anggota baru. Pola manajemen tersebut tentunya sangat berpengaruh kepada layanan dan kepuasan pelanggan yang menggunakan jasa pertunjukan tersebut didalam beberapa event-event nasional, penyambutan, seminar, maupun pada acara adat perkawinan. Disinilah kejelian para pemimpin sanggar seni dalam melihat kelebihan, kekurangan, ancaman, maupun peluang untuk pengembangan organisasi mereka.

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari suatu organisasi kelembagaan, karena sumber daya manusia adalah salah satu alat penggerak agar berjalaninya roda



organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi [3-5]. Kompetensi Kepemimpinan adalah suatu persyaratan penting bagi efektivitas atau kesuksesan pemimpin (kepemimpinan) dan manajer (manajemen) dalam mengemban peran, tugas, fungsi, atau pun tanggung jawabnya masing-masing adalah kompetensi. Mengacu pada pengertian dan tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, secara umum memiliki fungsi utama menangani semua yang berhubungan dengan sumber daya manusia di suatu perusahaan [2,5]. Secara pelaksanaan di lapangan, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah: (1) Fungsi internal Manajemen Sumber Daya Manusia adalah melakukan perencanaan SDM, perekruit, orientasi, pengembangan SDM, manajemen kinerja, penentuan gaji atau kompensasi, serta menumbuhkan hubungan kerja. Sedangkan (2) fungsi eksternal Manajemen Sumber Daya Manusia adalah menyediakan konseling di luar perusahaan pada seluruh karyawan atau tenaga kerja.

Kreativitas karyawan yang mengacu pada pengembangan individu dalam membangun ide, produk maupun prosedur yang baru dan berguna bagi perusahaan merupakan bahan baku bagi inovasinya. Dengan mengembangkan dan mengimplementasikan pandangan-pandangan baru tersebut perusahaan dapat melakukan inovasi [3-6]. Agar kreatifitas dapat menjadi suatu investasi perusahaan atau organisasi harus dapat mengembangkan ilmu pengetahuan masing-masing pekerjaannya sebab ketertarikan pada bidang-bidang khusus membutuhkan ilmu pengetahuan untuk memunculkan kreatifitas, perusahaan juga harus dapat melihat dengan pandangan baru dan mendefinisikan masalah-masalah yang ada.

Hubungan antara Kompetensi Kepemimpinan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa dari hasil penelitian seorang pemimpin harus mengambil keputusan secara tepat dengan segera memahami situasi dan meresponsnya dengan mengandalkan naluri dan profesional Manajemen Sumber Daya Manusia mereka [4,7,8]. hubungan antara peran Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Kreativitas Pegawai yang mengatakan kreativitas karyawan membuat kontribusi untuk inovasi organisasi, daya saing, dan kelangsungan hidup dan itu adalah yang harus dicapai oleh Manajemen Sumber Daya Manusia [7-10].

Dari kajian empiris sebelumnya, pentingnya peran Kompetensi pemimpin, Sumber Daya Manusia, dan Kreatifitas pegawai adalah hal yang sangat berkaitan erat untuk mendukung dan juga sebagai penunjang majunya sebuah lembaga atau organisasi maupun perusahaan yang bersifat profit oriented. Saat ini, komunitas atau sanggar seni dan budaya tersebut menjadi salah satu UMKM harus memiliki inovasi dan kreasi. Salah satunya di Kalimantan Tengah, sanggar selain mengeluarkan produk tarian, komunitas seni dan budaya juga memproduksi, perhiasan tradisional seperti manik-manik, jenis ukir, pakaian adat bahkan menerima jasa pembuatan alat musik tradisional seperti sape, kecapi, reruling, rabab bahkan gendang. Melihat peluang tersebut maka semakin tahun sanggar seni dan budaya di Palangka Raya khususnya semakin meningkat.

Sebagian besar pelaku seni di Kalimantan Tengah umumnya dan Kota Palangka Raya khususnya adalah mereka yang punya dasar fondasi kuat dalam bidang seni adalah mereka yang berproses secara otodidak atau bakat alam, bukan hasil tempaan akademik, dan ini yang menjadi kelemahan inividu yang ada didalam sanggar tersebut, oleh karena itu ini suatu tantangan kepada manajemen sanggar seni dan budaya untuk menyusun dan mensiasati pola-pola



pengembangan agar mereka yang tergabung dalam komunitas tersebut bisa lebih kreatif dan menghasilkan produk-produk dengan cara berinovasi agar semakin banyak konsumen yang tertarik menggunakan jasa seni tersebut. Melalui penelitian ini harapannya bisa menjadi acuan sebagai bahan evaluasi dan pemberian bantuan untuk sanggar-sanggar seni budaya yang ada di kota Palangka Raya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompetensi Kepemimpinan**

Kompetensi kepemimpinan adalah keterampilan dan perilaku yang berperan untuk menghasilkan kinerja superior bagi seorang pemimpin. Dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengembangkan para pemimpinnya di masa depan. Kompetensi berasal dari bahasa Inggris “competence” yang berarti kecakapan, kemampuan. [3-7]. empat menurutnya komponen dari kompetensi kepemimpinan yaitu : (1) memberikan peran dan tujuan yang kuat, (2) berbagi kepemimpinan, (3) berkomunikasi, (4) memastikan akses karyawan ke teknologi, (5) mengutamakan stabilitas emosional karyawan, (6) menjaga kesehatan keuangan organisasi, (7) meningkatkan ketahanan organisasi [8-11]. Pada saat krisis, organisasi cenderung mengalami gangguan yang tak terbayangkan. Fokus utama pemimpin adalah membuka kembali, memulihkan bisnis, dan memulai mode manajemen krisis. Akibatnya, karyawan mungkin paling berisiko dalam beberapa hal. Maka dari itu pentingnya dukungan pengawasan, pemberdayaan psikologis, penguatan positif dan apresiasi kerja, serta komunikasi dari para pemimpin selama masa krisis yang belum pernah terjadi sebelumnya [12].

Terdapat banyak sekali indikator dari Kompetensi kepemimpinan, diantaranya adalah Soft Skill, Kecerdasan Emosional, Sikap Positif, Berpikir strategis, Pelayanan, Hubungan Baik, Pemberi Motivasi, Komunikasi, Mampu Memecahkan Masalah,

Initiatif, Kerjasama Tim, Bertanggung Jawab, Pemberdayaan, Fokus, Peduli, Mampu Berinovasi, Mampu Mengambil Keputusan, Kecerdasan Sosial, Mampu Menjadi Mentor, Kemampuan Politik, Manajemen Kebergaman, Komitmen Terhadap Organisasi. Berdasarkan teori dan kajian empiris sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah, H1: Kompetensi Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kreatifitas Pegawai.

### **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian atau departemen dari perusahaan yang tugas utamanya mengelola sumber daya manusia di perusahaan, mulai dari tugas perencanaan yang sering disebut perencanaan SDM, rekrutmen sering disebut Rekrutmen dan Seleksi, pengembangan sering disebut Pelatihan dan Pengembangan, Manajemen Kinerja sering disebut Performance Management, gaji sering disebut Kompensasi dan Benefit dan menumbuhkan hubungan kerja yang sering disebut sebagai Hubungan Industrial [3,5-8]. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan startup memiliki peran yang besar. Iklim fleksibel yang dimiliki startup harus dikawal dengan aturan main yang tegas, sehingga meski SDM bekerja dengan suasana santai, kinerjanya bisa dipertanggungjawabkan pada target yang dimiliki perusahaan.

[7,9] Terdapat 7 (tujuh) indikator dari Peran HRD menurut Baek-Kyoo Joo dan Gary N. Mclean (2013) dan Aida Irmawati (2015), yaitu : (1). Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, (2). Pengembangan dan evaluasi karyawan, (3). Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai, (4). Hubungan antara Management dengan Karyawan, (5). Pelatihan, (6). Manajemen Pengembangan Diri, (7). Penilaian Kerja. Berdasarkan teori dan kajian empiris sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah, H2: Peran HRD berpengaruh signifikan terhadap Kreatifitas Pegawai.

### **Kreativitas Pegawai**



Kreativitas merupakan sesuatu yang merupakan perwujudan dari kemampuan mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat sesuatu yang baru. [4,8-9] menyatakan bahwa kreativitas adalah komponen konseptual yang mengandung komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh *subsequent interest*, tapi juga oleh aspek performa yaitu aspek performa yang mempengaruhi kreativitas. Komponen konseptual ini terdapat 3 komponen yang esensial untuk kreativitas, yaitu *domainrelevant skills* atau kemampuan relevan dengan kreativitas, *creative thinking* atau pemikiran kreatif dan motivasi dalam mengerjakan tugas. [8,9-11] mengemukakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah, melalui kreativitas maka akan ada kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan.

Pada intinya, kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya [5,6,12]. Penentuan dimensi proses, merupakan segala produk yang dihasilkan dari proses yang dianggap sebagai produk kreatif [7,9,12]. Kriteria produk yang dianggap sebagai produk kreatif menunjuk pada hasil perbuatan, kinerja, atau karya seseorang dalam bentuk barang atau gagasan [11,13].

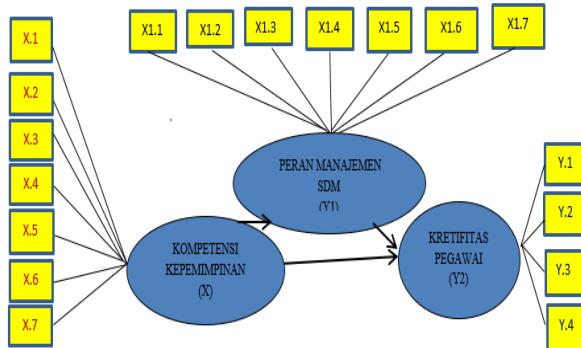
Empat indikator dari Kreativitas Pegawai, yaitu : (1). Kemampuan Karyawan menghasilkan Ide, (2) Kemampuan Karyawan Menghasilkan Produk, (3). Inovatif dengan potensi eksekusi yang tinggi, (4). Konten yang meningkatkan Kinerja. Berdasarkan teori dan kajian empiris sebelumnya, hipotesis yang diajukan adalah  $H_3$ : Kompetensi Kepemimpinan melalui Peran HRD berpengaruh signifikan terhadap Kreatifitas Pegawai.

## METODE PENELITIAN

Manajemen dibidang Sumber Daya Manusia adalah salah satu organ vital dari sebuah perusahaan. Bertugas mengawasi karyawan baik dari perencanaan Sumber Daya Manusia, rekrutmen, pengembangan, manajemen kinerja, penentuan gaji atau kompensasi, menumbuhkan hubungan kerja, hingga masa pensiun karyawan, berdasarkan dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian teori-teori [7,10-14]. Penelitian ini dilakukan pada semua sanggar seni dan budaya Dayak yang ada didalam Kota Palangka Raya dan perkembangan serta permasalahannya selama Pandemi Covid-19. Objek dalam penelitian ini adalah mereka yang menjadi pekerja seni yang bergerak dalam bidang manajemen.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif. Deskriptif Statistik adalah analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdianan, 2014). Statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

Jumlah responden yang dibagikan kepada 47 orang responden, Berdasarkan skala pengukuran data yang digunakan (Likert), rentang skala pernyataan responden di mulai dari satu sampai lima yang artinya dimulai dari sangat tidak baik/setuju sampai sangat baik/setuju [11-17]. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari: Kompetensi Kepemimpinan (X1), Peran Manajemen SDM (Z), Kreatifitas Pegawai (Y), Sehingga hubungan tersebut dapat dilihat pada alur penelitian sebagai berikut:



**Gambar 3.1.** Kerangka Konseptual Penelitian

## HASIL PENELITIAN

Sanggar Seni dan Budaya di Kalimantan Tengah merupakan salah satu organisasi yang bersifat *Provit Oriented* yang mana organisasi ini dikategorikan sebagai UMKM dikarenakan organisasi ini bukan hanya mengeluarkan produk tari, namun juga mengeluarkan kerajinan tradisional seperti baju adat serta manik-manik hiasan, bahkan ada beberapa sanggar yang memproduksi anyam-anyaman dan juga ukir-ukiran.

Perhitungan convergent validity bertujuan untuk mengetahui item-item instrumen yang dapat digunakan sebagai indikator dari seluruh variabel laten. Hasil uji convergent validity diukur berdasarkan besarnya nilai loading faktor (outer loading) dari indikator laten (*construct*). Hasil pengujian convergent validity yang memiliki nilai outer loading dibawah 0.70 akan didrop dari model, selanjutnya hasil analisis awal dari nilai outer loading dapat dilihat sebagaimana visualisasi Tabel 4.1, sebagai berikut:

**Tabel 4.1.** Hasil Pengujian Convergent Validity Model Awal

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompetensi Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.518	Tidak Valid
	X1.2	0.635	Tidak Valid
	X1.3	0.717	Valid
	X1.4	0.805	Valid
	X1.5	0.821	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Peran Manajemen SDM (Y1)	X1.6	0.722	Valid
	X1.7	0.589	Tidak Valid
	Y1.1	0.630	Tidak Valid
	Y1.2	0.759	Valid
	Y1.3	0.680	Tidak Valid
	Y1.4	0.330	Tidak Valid
	Y1.5	0.877	Valid
Kreatifitas Pegawai (Y2)	Y1.6	0.869	Valid
	Y1.7	0.775	Valid
	Y2.1	0.715	Valid
	Y2.2	0.657	Tidak Valid
Kreatifitas Pegawai (Y2)	Y2.3	0.752	Valid
	Y2.4	0.764	Valid

Sumber : Authors, 2022

Hasil menunjukkan, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading  $\leq 0.70$  sehingga perlu di drop out dari model. Setelah itu selanjutnya data diuji kembali dan hasil pengujian convergent validity dapat dilihat sebagaimana visualisasi Tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2. Hasil Pengujian Convergent Validity setelah evaluasi dari Model**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompetensi Kepemimpinan (X1)	X1.3	0.756	Valid
	X1.4	0.814	Valid
	X1.5	0.814	Valid
	X1.6	0.762	Valid
	Y1.2	0.746	Valid
Peran Manajemen SDM (Y1)	Y1.5	0.896	Valid
	Y1.6	0.876	Valid
	Y1.7	0.827	Valid
	Y2.1	0.82	Valid
Kreatifitas Pegawai (Y2)	Y2.3	0.76	Valid
	Y2.4	0.704	Valid

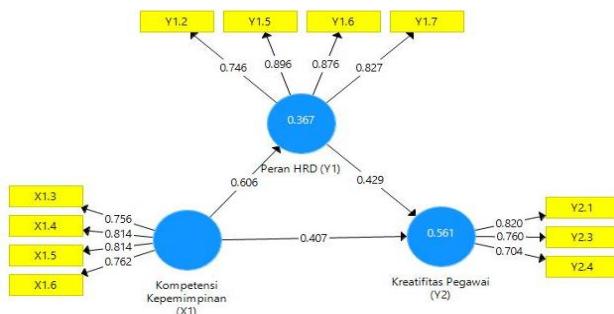
Discriminant validity, merupakan pengukuran indikator refleksif berdasarkan cross loading dengan variabel latennya. Metode lainnya yaitu dengan cara membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model [11-13]. Sehubungan dengan hal tersebut, direkomendasikan untuk nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50 [14-17]. Selanjutnya, hasil pengujian Discriminant validity dapat dilihat sebagaimana visualisasi Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3.** Hasil Pengujian Discriminant Validity

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Kompetensi Kepemimpinan (X1)	0.620
Peran Manajemen SDM (Y1)	0.702
Kreatifitas Pegawai (Y2)	0.582

Sumber : Authors, 2022

Penelitian ini menggunakan goodness of fit, model persamaan struktural pendekatan Partial Least Square(PLS). Sebelum menganalisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian atau evaluasi model empiris penelitian. Hasil pengujian model empiris penelitian ini dapat dilihat pada visualisasi Gambar 1 sebagai berikut:



**Gambar 4.1** Hasil Analisis dengan PLS

Pada pengujian ini merupakan uji jenis dan besaran pengaruh dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Pengujian ini terdiri dari 2 tahap yaitu uji Koefisien Determinan R Square ( $R^2$ ) yaitu pengujian yang menghitung seberapa besar variabel laten independen menjelaskan varians dari variabel laten dependen dan uji hipotesis yang merupakan pengujian terhadap hipotesis model penelitian.

Model pengukuran diukur dari nilai loading factor (standardize coefficient) pada setiap indikator ke variabel laten. Nilai loading factor menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan loading factor besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

**Tabel 4.4.** Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hubungan Antar Konstruk	Original Sample (O)	T Statistis ( O/ST DEV )	P Value	Keterangan
<b>Pengaruh Langsung</b>				
Kompetensi Kepemimpinan (X1) -> Peran Manajemen SDM (Y1)	0.606	5.962	<0.00	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Peran Manajemen SDM (Y1) -> Kreatifitas Pegawai (Y2)	0.429	3.802	<0.00	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kompetensi Kepemimpinan (X1) -> Kreatifitas Pegawai (Y2)	0.407	9.204	<0.00	Berpengaruh Positif dan Signifikan
<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>				
Kompetensi Kepemimpinan (X1) -> Peran Manajemen SDM (Y1) -> Kreatifitas Pegawai (Y2)	0.260	3.017	0.003	Berpengaruh Positif dan Signifikan

\*) signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber: Authors, 2022

Terdapat Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan (X1) secara signifikan terhadap Manajemen SDM (Y1), Berdasarkan tabel 4.4, diketahui nilai t statistics sebesar 5.962 yang lebih besar dari nilai t tabel = 2.32, dan nilai P-Values = <0.000 yang lebih kecil



dari  $\alpha = 0.05$ . Nilai coefficient adalah positif yaitu sebesar 0.606 artinya variabel Kompetensi Kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap variabel Peran HRD (X1) sebesar 60.6%. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kompetensi Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Peran Manajemen SDM (Y1)” diterima.

Terdapat Pengaruh Peran Manajemen SDM (Y1) secara signifikan terhadap Kreatifitas Pegawai (Y2). Berdasarkan tabel 4.4, diketahui nilai t statistics sebesar 3.802 yang lebih besar dari nilai t tabel = 2.32, dan nilai P-Values = <0.000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Nilai coefficient adalah positif yaitu sebesar 0.429 artinya variabel Peran HRD (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kreatifitas Pegawai (Y2) sebesar 42.9%. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Peran Manajemen SDM (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kreatifitas Pegawai (Y2)” diterima.

Terdapat Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan (X1) secara signifikan terhadap Kreatifitas Pegawai (Y2). Berdasarkan tabel 4.4, diketahui nilai t statistics sebesar 9.204 yang lebih besar dari nilai t tabel = 2.32, dan nilai P-Values = <0.000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Nilai coefficient adalah positif yaitu sebesar 0.407 artinya variabel Kompetensi Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kreatifitas Pegawai (Y2) sebesar 40.7%. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Kompetensi Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kreatifitas Pegawai (Y2)” diterima.

Terdapat Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan (X1) secara signifikan terhadap Kreatifitas Pegawai (Y2) melalui variabel Peran Manajemen SDM (Y1). Berdasarkan tabel 4.4, diketahui nilai t statistics sebesar 3.017 yang lebih besar dari nilai t tabel = 2.32, dan nilai P-Values = 0.003 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Nilai coefficient

adalah positif yaitu sebesar 0.26 artinya variabel Kompetensi Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kreatifitas Pegawai (Y2) melalui Peran Manajemen SDM (Y1) sebesar 26%. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan variabel mediasi sebagian dalam hubungan antara Kompetensi Kepemimpinan dan Kreatifitas Pegawai, hal ini karena koefisien pengaruh tidak langsung tidak lebih besar dari koefisien pengaruh langsung hubungan antara Kompetensi Kepemimpinan dan Kreatifitas Pegawai. Variabel mediasi sebagian bermakna bahwa Kompetensi Kepemimpinan akan berpengaruh signifikan terhadap Kreatifitas Pegawai baik melalui atau tidak melalui Peran Manajemen SDM.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kepemimpinan memainkan fungsi penting dalam bidang kehidupan. Dengan kata lain, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses di mana tindakan seseorang memengaruhi tindakan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kemampuan untuk memengaruhi orang atau organisasi untuk mengendalikan masalah atau mencapai tujuan dengan menghindari konflik dan meningkatkan kolaborasi dapat dipahami sebagai bakat bawaan seseorang untuk memimpin. Dalam sebuah organisasi, para pemimpin memegang kekuasaan yang cukup besar dengan melakukan berbagai tugas penting. Dalam hal ini karena berhubungan dengan sumber ide, inspirasi, pembuatan keputusan, dan perwakilan organisasi dalam proses penyelesaian perbedaan pendapat. Namun, tidak semua pemimpin memiliki tipe yang sama; beberapa lebih cenderung untuk fokus pada kepentingan sendiri, sementara yang lain lebih peduli dengan kebaikan komunitas secara keseluruhan.

Kepemimpinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi. Operasi sehari-hari organisasi akan terganggu jika tidak memiliki kepemimpinan yang kuat. Akibatnya,



setiap pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh pada tindakan bawahannya. Perilaku seorang bawahan akan dipengaruhi oleh bagaimana atasannya sebagai pemimpin berperilaku karena adanya hubungan yang saling berkaitan.

#### Saran

Saran dari hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada populasi lain, karena hanya dilakukan pada beberapa Sanggar Seni yang ada di Kota Palangka Raya, maka perlunya penambahan faktor-faktor penunjang diluar faktor yang sudah ada untuk menghitung penilaian mengenai sistem Penilaian Kompetensi Kepemimpinan dalam meningkatkan Kreatifitas Pegawai melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penelitian ini dapat dilakukan pada populasi lain karena hanya dilakukan pada Manajemen Tata Kelola dan aset, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Pertunjukan, Akomodasi, Logistik tata rias, alangkah lebih baiknya jika ada penelitian lanjutan meneliti tentang objek yang berbeda, seperti sistem promosi dan pemasaran (marketing).

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rusydi, R., & Noviana, N. (2016). Pengaruh Penerapan Ekonomi Kreatif Terhadap Kreativitas Remaja di Kota Lhokseumawe (Studi Kasus Pada Seni Tari Sanggar Cut Meutia). *Jurnal Visioner & Strategis*, 5(1).
- [2] Meizara, E., Dewi, P., & Basti, B. (2016). Analisis kompetensi kepemimpinan wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 4(2), 175-181.
- [3] Rahmawati, R. (2018). Merawat Tradisi Melestarikan Batik Lukis: Pengembangan SDM Melalui Program Capacity Building Remaja di Sanggar Kalpika. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat: Media Pemikiran dan Dakwah Pembangunan*, 2(2), 351-370.
- [4] Nurdin, N. (2021). Manajemen sanggar seni tari tradisional Dinda Bestari di kota Palembang. *Besaung: Jurnal Seni Desain dan Budaya*, 5(1).
- [5] Kristinae, V., Wardana, I., Giantari, I. G. A. K., & Rahyuda, A. (2020). The role of powerful business strategy on value innovation capabilities to improve marketing performance during the COVID-19 pandemic. *Uncertain Supply Chain Management*, 8(4), 675-684.
- [6] Wirata, G., Widiani, N. L., & Sulandari, S. (2021). Peran Kepemimpinan Dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Bali. *Journal of Contemporary Public Administration (JCPA)*, 1(1), 1-6.
- [7] Rostiwati, E. (2020). Efektifitas Manajemen Kepemimpinan Dalam Menciptkan Good Governance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 59-69.
- [8] Kristinae, V. (2021). PELATIHAN MENGGUNAKAN E-PAYMENT DAN VALUE INNOVATION UNTUK MENINGKATKAN KINERJA BISNIS USAHA KECIL MASYARAKAT DI PALANGKA RAYA. *MEDIA BINA ILMIAH*, 16(3), 6627-6634.
- [9] Adiawaty, S. (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Industri 4.0. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(2), 115-120.
- [10] Nugraha, B. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia: Deskripsi Teoretis tentang Kinerja Pegawai, Penilaian Kinerja Pegawai dan Pemeliharaan SDM.
- [11] Kristinae, V., Sambung, R., & Sahay, M. (2019). The role of entrepreneurial orientation in product innovation in emerging markets on the local products. *Oradea Journal of Business and Economics*, 4(2), 35-44.
- [12] Sambung, R., Kristiawan, R., & Panjaitan, O. W. O. (2021). Does



- transformational leadership encourage organizational commitment?. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 6(03), 123-132.
- [13] Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- [14] Jonni, J., Gaol, J. L., & Sinaga, S. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah Buddhis Bodhicitta Medan. *Jurnal Creative Agung*, 12(1), 1-10.
- [15] Suryanto, A. (2018). Strategi Peningkatan efektifitas pelatihan kepemimpinan: telaah teoretis dan empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(1), 69-86.
- [16] Syadeli, S. V. (2018). Upaya Pengelola Industri Kecil Sanggar Batik Dalam Meningkatkan Keterampilan Membatik Karyawan Melalui Job Training Di Kampung Cikadu Desa Tanjung Jaya Kecamatan Panimbang Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 3(1).
- [17] Sugeha, R., & Nurmandi, A. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelaku Kepariwisataan di Kabupaten Bantul. *Jurnal Education and Development*, 9(1), 584-584.



HALAMANINI SENGAJA DIKOSONGKAN