Jurnal Kajian Ilmu Manajemen
Vol. 6 No.1 Maret 2026, hlm. 51-58
https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim

Kinerja Pengarajin Batik Pada Industri Batik Tanjung Bumi melalui Kepemimpinan Tranformasional dan Perencanaan SDM

Abbas Sastrodiputro[1], Samsuki[2]
[1,2] Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Keywords:

Financial Literacy, Financial Inclusion, Financial Planning, Saving Behavior

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of financial literacy, financial inclusion, and financial planning on saving behavior in 2020 batch management students at Trunojoyo Madura University. This research was conducted quantitatively with a research sample of 75 respondents who are 2020 class management students at Trunojoyo Madura University. The sample used by researchers is probability sampling with simple random sampling technique using the slovin formula. The data that has been obtained is then processed using a Partial Least Square-based Structural Model analysis tool (SEM-PLS) with SMART-PLS application. The research results obtained show that financial literacy has a significant positive effect on saving behavior, but the financial inclusion have no significant effect on saving, and financial planning variables have no significant effect on saving behavior in 2020 management students at Trunojoyo Madura University.

✉ Penulis Korespondensi*
Samsuki
Email:
samsuki@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093
E-ISSN: 2797-0167

DOI : 10.21107/jkim.v%vi%i.32045

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang kaya akan kebudayaan dan tradisi, salah satunya adalah batik yang telah diakui oleh UNESCO sebagai warisan budaya dunia sejak tahun 2009. Batik tidak hanya menjadi bagian dari busana khas nusantara, tetapi juga mengandung nilai historis, filosofis, dan identitas lokal yang kental. Keunikan dan keberagaman motif dari tiap daerah menjadikan batik sebagai salah satu produk unggulan industri kreatif nasional.

Salah satu daerah yang memiliki warisan batik tradisional adalah Tanjung Bumi, Kabupaten Bangkalan, Madura. Batik Tanjung Bumi dikenal dengan Teknik pewarnaan gentongan yang khas serta motif-motif seperti Odhik-Odhik dan Tasik Malaya. Produksi batik di daerah ini sebagian besar masih menggunakan cara-cara tradisional, dengan keterampilan yang diwariskan secara turun-temurun dari generasi ke generasi. Hal ini menjadikan Batik Tanjung Bumi tidak hanya sebagai produk ekonomi, tetapi juga simbol budaya yang memiliki nilai pelestarian tinggi. Namun demikian, perkembangan globalisasi dan persaingan di industri tekstil modern menimbulkan tantangan besar bagi

keberlangsungan industri batik tradisional. Kemajuan teknologi, perubahan selera pasar, serta tuntutan kualitas dan kuantitas produksi menjadi tekanan tersendiri bagi pelaku industri batik di daerah. Keterbatasan akses terhadap pelatihan, pembiayaan, dan strategi pengelolaan usaha menyebabkan banyak industri batik tradisional sulit berkembang secara kompetitif. Salah satu tantangan utama terletak pada aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Dalam industri batik, SDM merupakan unsur kunci karena kualitas produk sangat bergantung pada keterampilan, ketelitian, dan inovasi para pengrajin. Sayangnya, pengelolaan SDM di industri batik Tanjung Bumi masih bersifat tradisional dan tidak sistematis. Perekrutan tenaga kerja dilakukan secara informal, tanpa analisis kebutuhan kerja jangka panjang, dan minim upaya pengembangan keterampilan secara terencana.

Lebih lanjut, dari sisi kepemimpinan, sebagian besar pelaku usaha belum menerapkan gaya kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini sangat penting untuk mendorong perubahan positif, menumbuhkan motivasi kerja, serta menciptakan visi kolektif dalam organisasi. Penelitian oleh Liu & Huang (2020) dan Kristian (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan inovasi dan produktivitas secara signifikan, terutama di sektor usaha kecil dan menengah.

Selain permasalahan kepemimpinan dan perencanaan SDM, tantangan lain yang semakin mendesak adalah ketimpangan antara permintaan dan ketersediaan tenaga kerja terampil. Seiring meningkatnya permintaan pasar terhadap produk batik berkualitas tinggi dan berdesain unik, kebutuhan akan tenaga kerja adaptif dan terlatih semakin besar. Namun kenyataannya, sebagian besar pengrajin masih bekerja secara otodidak tanpa pelatihan formal, dan regenerasi tenaga kerja terhambat akibat minimnya minat generasi muda terhadap profesi ini.

Permasalahan tersebut dapat dirangkum dalam bentuk tabel untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis terkait kondisi aktual SDM di industri batik Tanjung Bumi. Tabel ini mencakup aspek ketersediaan tenaga kerja saat ini, kebutuhan industri, kesenjangan yang terjadi, serta dampaknya terhadap performa usaha secara umum.

Tabel 1.Kesenjangan Antara Permintaan dan Ketersediaan SDM di Industri Batik Tanjung Bumi

Aspek	Temuan
Ketersediaan SDM saat ini	Populasi pengrajin batik Tanjung Bumi sekitar 300 orang tersebar di 4 desa (Tanjung Bumi 31, Paseseh 25, Telaga Biru 15, Macajah 6). Mayoritas berpendidikan SMA/SMK (76%), menunjukkan dominasi tenaga kerja berkeahlian tradisional.
Permintaan / Kebutuhan SDM	Industri membutuhkan tenaga kerja terampil dan adaptif untuk memenuhi permintaan pasar yang fluktuatif dan semakin menuntut kualitas tinggi.• Namun tidak ada dokumen perencanaan tenaga kerja jangka panjang; perekrutan masih informal (keluarga/lingkungan sekitar).
Kesenjangan (Gap)	Ketidaksiapan menghadapi lonjakan pesanan atau rotasi tenaga kerja menyebabkan produksi tidak stabil. Regenerasi terhambat; mayoritas pengrajin belum pernah mengikuti pelatihan formal, keterampilan diwariskan turun-temurun tanpa inovasi.
Indikasi Dampak	Stagnasi produktivitas dan rendahnya inovasi karena kepemimpinan transformasional belum diterapkan secara optimal. Ketika permintaan

	meningkat (misalnya saat musim wisata), kekurangan tenaga terlatih menyebabkan keterlambatan produksi dan penurunan mutu.

Sumber: Hasil observasi lapangan, dokumentasi industri batik Tanjung Bumi, 2025.

Dari tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa industri batik Tanjung Bumi menghadapi kesenjangan signifikan dalam pengelolaan SDM. Jumlah tenaga kerja yang ada tidak sebanding dengan kebutuhan yang terus meningkat, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini diperparah dengan lemahnya sistem perencanaan dan pengembangan SDM, serta kurangnya penerapan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi perubahan.

Ketimpangan ini berpotensi menimbulkan dampak jangka panjang seperti stagnasi inovasi, rendahnya produktivitas, dan hilangnya daya saing industri lokal. Apabila tidak ada intervensi strategis dalam aspek kepemimpinan, perencanaan, dan pengembangan SDM, maka industri batik Tanjung Bumi akan sulit untuk beradaptasi dengan dinamika pasar dan teknologi.

Berbagai studi terdahulu memang telah membahas hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, atau antara perencanaan SDM dengan produktivitas kerja. Namun, penelitian yang secara simultan mengkaji ketiga variabel utama— kepemimpinan transformasional, perencanaan SDM, dan pengembangan SDM— dalam konteks industri batik tradisional, masih sangat terbatas, khususnya di wilayah-wilayah terpencil seperti Tanjung Bumi. Kekosongan kajian ini menjadi celah ilmiah yang penting untuk diteliti lebih lanjut, guna memahami sejauh mana kontribusi manajemen SDM terhadap peningkatan kinerja industri batik berbasis budaya lokal. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan landasan empiris bagi pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan SDM di sektor industri kreatif. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perencanaan Sumber Daya Manusia, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengrajin Batik di Industri Batik Tanjung Bumi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam penguatan daya saing industri batik berbasis budaya dan ekonomi lokal.

Kekosongan kajian ini menjadi celah ilmiah yang penting untuk diteliti lebih lanjut, guna memahami sejauh mana kontribusi manajemen SDM terhadap peningkatan kinerja industri batik berbasis budaya lokal. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan landasan empiris bagi pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan SDM di sektor industri kreatif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perencanaan Sumber Daya Manusia, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengrajin Batik di Industri Batik Tanjung Bumi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam penguatan daya saing industri batik berbasis budaya dan ekonomi lokal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pengrajin batik di Kecamatan Tanjung Bumi, Kabupaten Bangkalan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengrajin batik yang berjumlah 300 orang, dengan sampel sebanyak 77 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin dan tersebar di empat desa: Tanjung Bumi, Telaga Biru, Paseseh, dan Macajah. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur seperti buku, jurnal, dan data lembaga

terkait. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan transformasional (X1) serta perencanaan dan pengembangan SDM (X2), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pengrajin batik (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan software SPSS versi 21. Proses analisis dimulai dengan pengujian asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis, yang meliputi uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), serta koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL

Hasil yang didapatkan dengan melalukan evaluasi model dilakukan dengan uji asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan validitas struktur model dan hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan dugaan hipotesis yang telah disusun dalam penelitian ini sebelumnya oleh peneliti dan dapat digunakan untuk melihat adanya pengaruh dan mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen pada setiap persamaan struktur, secara bersama-sama (simultan) dan secara individu (parsial) pada persamaan struktur.

Tabel 2. Hasil Uji

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	1.791	1.783	0.079	Signifikan
X1	0.105	0.440	0.661	Tidak Signifikan
X2	0.398	2.756	0.007	Tidak Signifikan
X3	1.167	6.800	0,000	Signifikan
F Hitung:	824.289			
Sig:	0.000			
Adjusted R Square	0.970			

Berdasarkan hasi uji persamaan yang disajikan dalam tabel 2 maka diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak signifikan terhadap Kinerja Pengrajin Batik (Y) dan Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pengrajin Batik (Y) dan dan hitung > tabel sebesar 1.99254 dengan tingkat signifikan 0,05 maka dapat dijelaskan variabel independent sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X1) Nilai t hitung variabel Kinerja diatas sebesar 0,440 dengan tingkat signifikan 0,661 > 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa Transformasional Leadership karyawan tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara X1 dan Y.
2. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) Nilai thitung variabel kepuasan kerja diatas sebesar 2,756 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa Human Resource Planning berpengaruh positif dan signifikan antara X2 dan Y. Nilai thitung variabel kepuasan kerja diatas sebesar 6,800 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa Human Resource Devlopment berpengaruh positif dan signifikan antara X3 dan Y.

Tabel 2 juga menjelaskan terkait nilai F Hitung sebesar 824,289 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000. Karena nilai F Hitung lebih besar dari F tabel 2,728 dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda signifikan secara simultan. Artinya, variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2), dan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pengrajin batik (Y).

Berdasarkan tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa nilai dari Adjusted R Square sebesar 0,970 atau dalam persentase 97,0%. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat kemampuan variabel variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap variabel kinerja Pengrajin batik (Y) 97,0%. Sedangkan sisa sebesar 3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Pengrajin Batik (Y)

Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,661, lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pengrajin batik di industri batik Tanjung Bumi. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin dalam industri batik telah menjalankan perannya sebagai teladan, memberikan motivasi, dan menjunjung nilai etika kerja, pengaruh langsungnya terhadap peningkatan kinerja pengrajin belum cukup kuat atau belum dirasakan secara nyata oleh para pekerja.

Hal ini mungkin disebabkan oleh karakteristik industri batik yang masih sangat berorientasi pada keahlian individu, rutinitas kerja manual, serta budaya kerja turun-temurun, sehingga dampak kepemimpinan belum terasa dominan dalam proses kerja sehari-hari. Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya. Misalnya, Galantika et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Soka Minimarket Badung. Dalam konteks tersebut, pemimpin kepemimpinan transformasional mampu mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas secara langsung melalui pengaruh inspiratif dan gaya kepemimpinan partisipatif.

Sementara itu, Rivai (2020) juga menemukan hasil yang serupa bahwa gaya kepemimpinan transformasional sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan karena mampu menciptakan loyalitas dan dorongan intrinsik untuk bekerja lebih baik. Namun, tidak semua konteks mendukung pengaruh tersebut. Evikasari dan Praptiestrini (2020) dalam penelitian mereka di Batik Nur Hasida Sragen menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang selaras dengan temuan dalam penelitian ini. Mereka mengemukakan bahwa faktor-faktor lain seperti iklim organisasi dan budaya kerja lebih dominan dalam memengaruhi hasil kerja.

Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Mansuia (X2) terhadap Kinerja Pengrajin Batik (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Mansuia (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 . Ini berarti bahwa variabel perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengrajin Batik secara parsial. Perencanaan SDM yang baik dalam konteks industri batik Tanjung Bumi mencakup pengadaan tenaga kerja sesuai kebutuhan produksi, pemberian pelatihan, sistem insentif yang mendorong produktivitas, serta penempatan kerja yang adil dan sesuai kemampuan. Perencanaan yang matang juga memastikan bahwa regenerasi tenaga kerja tetap berjalan, terutama mengingat produksi batik memerlukan keahlian yang spesifik. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Rawis

et al. (2021) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM secara signifikan meningkatkan kinerja karena memberikan arah dan struktur kerja yang jelas.

Lebih lanjut, Al-Qudah et al. (2020) menemukan bahwa perencanaan strategis sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi, terutama dalam konteks perusahaan publik di Yordania. Mereka menekankan pentingnya kecocokan antara jumlah dan kualitas tenaga kerja dengan beban kerja organisasi sebagai kunci efektivitas operasional. Penelitian oleh Chiara et al. (2023) juga mendukung hal tersebut dengan menyatakan bahwa perencanaan SDM yang terstruktur memungkinkan organisasi untuk merespons tantangan tenaga kerja dan kebutuhan keterampilan dengan lebih cepat dan tepat. Pengembangan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah batas 0,05. Ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengrajin Batik di industri batik Tanjung Bumi.

Kegiatan pengembangan seperti pelatihan membatik, peningkatan kepercayaan diri, dan pematangan keterampilan teknis secara langsung berdampak pada kualitas dan kuantitas produksi batik yang dihasilkan oleh para pengrajin. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Christoper Giovani Taringan dan M. Arif Nasution (2014) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di PT PLN Cabang Binjai. Pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan pegawai untuk lebih kompeten dan produktif dalam menjalankan tugas. Dalam konteks sektor pendidikan, Abrar et al. (2023) juga menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan keterampilan berkontribusi langsung terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Temuan dari penelitian ini juga sejalan dengan hasil Tafese Keltu (2024) di Universitas Mizan Tepi, Ethiopia, yang menyatakan bahwa pengembangan SDM berperan besar dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja staf akademik. Hal ini mempertegas bahwa investasi dalam peningkatan kapasitas individu merupakan strategi jangka panjang yang efektif dalam berbagai sektor, termasuk industri batik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap pkinerja Pengrajin batik di industri batik Tanjung Bumi. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberi teladan belum secara langsung memengaruhi hasil kerja para pengrajin batik. Kemungkinan besar, budaya kerja tradisional dan rutinitas teknis menjadi faktor dominan dalam kinerja pengrajin. Lebih lanjut, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin batik. Perencanaan yang sistematis dalam pengadaan, pelatihan, serta pemberian kompensasi terbukti meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pengrajin batik. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengrajin batik. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dari kepemimpinan yang baik, perencanaan yang matang, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja sangat penting dalam mendukung keberhasilan industri batik.

DAFTAR PUSTAKA

Abujraiban, A., & Assaf, G. J. (2022). Effect Of Strategic Planning Of Human Resources In Management Performance. Civil Engineering Journal (Iran), 8(8), 1725–1738. Https://Doi.Org/10.28991/Cej-2022-08-08-014

Al-Qudah, S., Obeidat, A. M., Shrouf, H., & Abusweilem, M. A. (2020). The Impact Of Strategic Human Resources Planning On The Organizational Performance Of Public Shareholding Companies In Jordan. Problems And Perspectives In Management, 18(1), 219–230. Https://Doi.Org/10.21511/Ppm.18(1).2020.19

Arief Zeindra, F., Lukito, H., Prodi Magister Manajemen, M., Ekonomi, F., Andalas, U., & Prodi Magister Manajemen, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. Jurnal
Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Accredited Sinta, 4(2). Http:Jim.Unsyiah.Ac.Id/Ekm
Antony, S., Lameijer, B., Van Der Ploeg, H., & Smith, J. (2022). Lean Innovation Training And Transformational Leadership For Employee Creative Role Identity And Innovative Work Behavior In A Public Service Organization. International Journal Of Lean Six Sigma
Chandra Aditia, Y., Yuniawan, A., & Manajemen, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja
Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pt Nindya Karya). Diponegoro Journal Of Management, 4, 1–12.
Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr
Christoper Giovani Taringan, & M. Arif Nasution. (2014). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln Cabang Binjai. Jurnal Administrasi Publik.
Evikasari, A., & Praptiestrini. (2020). Analisa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Batik Nur Hasida
Sragen. Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah, 18(4), 315–326.
Galantika, G., Ika P, M., & Resa, N. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Soka Minimarket Badung. 4, 217–227.Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Programibm Spss 25 (A. Tejokusumo, Ed.; 9th Ed.). Badan Penerbit-Undip.
Guntur, G., Ponimin, P., & Purnomo, M. A. J. (2023). Innovation And Creativity In Batik Motif Design: A Study Of Students' Art Theses. Creativit Studies, 16(2). 668–681. Https://Doi.Org/10.3846/Cs.2023.14838
Guntur, M., Susanti, L., & Wijaya, H. (2023). Eksistensi Batik Gentongan Tanjung Bumi Dalam Konteks Budaya Madura. Jurnal Kebudayaan Nusantara
Hadiwijaya, D., Muttaqijijn, I., & Rachman, A. (2024). The Influence Of Human Resource Development, Work Motivation, And Employee Engagement On The Performance Of Employees Of The Binamarga And Water Resources Office Of Tangerang Regency. In International Journal Of Science And Society (Vol. 6, Issue 1). Http://Ijsoc.Goacademica.Com
Heru Saputra, Ahmad Soleh, & Ida Ayu Made Er Meyta Gayatri. (N.D.). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.
Kristian, H. (2025). Transformational Leadership, Innovative Climate, And Employee Creativity In Rattan Craftsmen Msmes. Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi
Kementerian Ketenagakerjaan Ri. (2023). Laporan Peta Jalan Pengembangan Tenaga Kerja Kreatif 2023.
Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence Of Transformational Leadership On Employees' Innovative Work Behavior In Sustainable Organizations: Test Of Mediation And Moderation Processes. Sustainability.
Liu, C.-H. S., & Huang, Y.-C. (2020). The Influence Of Transformational Leadership On Subordinate Creative Behaviour Development Process. Tourism Management Perspectives
Marlius, D., Melaguci, R. A., Keuangan, A., Padang, P., Tinggi, S., & Kbp, I. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pt Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. Jurnal Bina
Bangsa Ekonomika, 17(2), 1168–1180. Https://Doi.Org/10.46306/Jbbe.V17i2.
Meyer, A. (2023). Kajian Teknik Pewarnaan Batik Tradisional Madura (Dikutip Dalam Guntur, M. Et Al., 2023).
Prastica, Y. D., Damayanti, N., Ajis, A., & Rosmala Mansyur, A. (2022). The Influence Of Transformational Leadership And Hrm Practices On Organization Performance: Organization Trust As Mediator The Influence Of Transformational Leadership And Hrm Practices On Organization Performance: Organization Trust As A Mediator. Management Bina Nusantara Business School. Https://Doi.Org/10.33258/Birci.V5i3.5834
Rawis, V. M. S., Tatimu, V., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. In Productivity (Vol. 2, Issue 4).
Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213–223. Https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V3i2.5291
Rizky Trisna, & Firman Haqiqi. (2017). Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt Permata Bahari Malindonesia. Rumawas, W., & Sos, S. (N.D.). Manajemen Sumber Daya Manusia.
Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. 17(2).
Sulistyowati, A., & Arifah, A. N. (2023). The Influence Of Transformational Leadership, Career Development, And Organizational Citizenship Behavior On Employee Performance. In Ijafibs (Vol. 11, Issue 3). Www.Ijafibs.Pelnus.Ac.Id
Suriagiri, H., & Pd, M. (N.D.). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Melaksanakan Inovasi Pendidikan Di Mtsn Model.
Saputra, R., Mahardika, T., & Widodo, A. (2020). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Umkm Tradisional Di Indonesia. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Lokal.
Suriagiri, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Manajemen Produksi
Tafese Keltu, T. (2024). The Effect Of Human Resource Development Practice On Employee Performance With The Mediating Role Of Job Satisfaction Among Mizan Tepi University's Academic Staff In Southwestern Ethiopia. Heliyon,
10(8). Https://Doi.Org/10.1016/J.Heliyon.2024.E29821
Tubagus Regiasa. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Instrinsik, Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. Agustus, 16(2), 750–759. https://Doi.Org/10.46306/Jbbe.V16i2.
Tubagus Regiasa, D. (2023). Studi Observasi Lapangan Pada Sentra Batik Tanjung Bumi. Laporan Observasi Internal. Tanjung Bumi, Madura