

## KAPABILITAS SEBAGAI MEDIASI KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEBEL JEPARA

**Elysia Salsabila<sup>1</sup>, Eko Nur Fuad<sup>2</sup>**  
Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Jepara<sup>1,2</sup>  
[elysiasalsabila@gmail.com](mailto:elysiasalsabila@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kapabilitas sebagai mediasi pengaruh kualitas sumber daya manusia dan inovasi terhadap kinerja karyawan pada industri mebel Jepara. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode eksplanatori, melibatkan 100 karyawan tetap perusahaan mebel skala menengah di Kabupaten Jepara sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan langsung maupun mediasi antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta keduanya juga berpengaruh positif terhadap kapabilitas karyawan. Selanjutnya, kapabilitas terbukti memediasi hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan inovasi dengan kinerja karyawan, memperkuat pengaruh keduanya terhadap performa individu. Variabel kontrol lama bekerja juga berpengaruh positif, sedangkan posisi jabatan tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kapabilitas karyawan menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja dan daya saing perusahaan mebel Jepara.

**Kata Kunci:** Kualitas Sumber Daya Manusia, Inovasi, Kapabilitas, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the role of capabilities as a mediator between the influence of human resource quality and innovation on employee performance in the Jepara furniture industry. The research approach used was quantitative with explanatory methods, involving 100 permanent employees of a medium-sized furniture company in Jepara Regency as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) to test direct and mediation relationships between variables. The results indicate that human resource quality and innovation have a significant positive effect on employee performance, and both also have a positive effect on employee capabilities. Furthermore, capabilities were shown to mediate the relationship between human resource quality and innovation on employee performance, strengthening their influence on individual performance. The control variable of length of service also had a positive effect, while job position had no significant effect. These findings confirm that employee capability development is key to improving work effectiveness and competitiveness in Jepara furniture companies.*

**Keywords:** Human Resource Quality, Innovation, Capability, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi menuntut setiap perusahaan memiliki sumber daya yang unggul dan strategi pengembangan yang tepat guna meningkatkan kinerja organisasi (Somantri et al., 2025). Ketergantungan pada modal dan teknologi tidak cukup tanpa dukungan faktor internal seperti kualitas sumber daya manusia, kemampuan berinovasi, dan adaptasi terhadap dinamika pasar. Kinerja karyawan menjadi elemen strategis dalam menjaga kelangsungan bisnis dan mempertahankan daya saing perusahaan (Saputra et al., 2025). Permasalahan umum yang sering dihadapi oleh perusahaan

berskala menengah adalah belum optimalnya kinerja karyawan meskipun fasilitas dan sistem kerja telah tersedia. Rendahnya produktivitas, minimnya inisiatif, serta kurangnya pemanfaatan potensi internal menjadi hambatan dalam pencapaian target perusahaan (Daeli et al., 2024). Perusahaan yang bergerak di sektor industri yang sedang bertumbuh seperti industri furnitur dituntut untuk mampu mengelola kinerja secara lebih efektif agar dapat merespons peluang pasar dan mendorong keunggulan bersaing secara berkelanjutan.

Industri furnitur Indonesia menunjukkan perkembangan positif dalam beberapa tahun terakhir serta memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian nasional. Laporan Kementerian Perindustrian mencatat bahwa subsektor furnitur sebagai bagian dari industri agro menyumbang 1,15% terhadap PDB nonmigas pada 2024 dengan pertumbuhan sebesar 2,07% dibanding tahun sebelumnya (David, 2025). Data dari Bursa Efek Indonesia melalui laporan Kinerja Industri Furnitur dan Kerajinan menunjukkan bahwa nilai ekspor furnitur nasional mencapai USD 2,5 miliar dengan kontribusi 1,30% terhadap PDB nonmigas (Redaksi, 2024). Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian mencatat pertumbuhan PDB sektor furnitur sebesar 8,16% pada 2021 yang kemudian melambat menjadi 0,21% pada 2022. Fenomena ini menggambarkan bahwa performa industri furnitur masih berfluktuasi meskipun kontribusinya terhadap ekonomi nasional terus meningkat. Kinerja ekspor furnitur nasional menunjukkan tren positif dengan nilai ekspor mencapai USD 2,8 miliar pada 2021, meningkat 77,9% dibanding lima tahun sebelumnya. Capaian tersebut belum sepenuhnya diikuti dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja. Banyak perusahaan mebel skala menengah menghadapi kendala dalam menjaga konsistensi kualitas, kapasitas inovasi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan permintaan pasar global.

Pemerintah menargetkan ekspor mebel dan kerajinan mencapai USD 5 miliar pada akhir 2024 (Perekonomian, 2024). Melalui peningkatan kualitas produk, penguatan daya saing, pengembangan sumber daya manusia, serta pemanfaatan pemasaran digital. Ketimpangan antara potensi pertumbuhan dan keterbatasan kapabilitas tenaga kerja menjadi fenomena penting yang menuntut perhatian, terutama bagi industri furnitur yang berorientasi ekspor seperti mebel Jepara. Industri mebel di Jepara merupakan salah satu sektor unggulan nasional yang telah dikenal luas hingga mancanegara. Jepara memiliki kekayaan tradisi ukir dan keterampilan pengrajin yang diwariskan secara turun-temurun, menjadikannya sebagai pusat produksi furnitur bernilai seni tinggi. Perusahaan-perusahaan mebel di Jepara, baik skala kecil, menengah, maupun besar, mampu memadukan nilai-nilai kerajinan lokal dengan desain kontemporer untuk menghasilkan produk berkualitas yang kompetitif di pasar global. Sebagian besar pelaku industri ini telah berorientasi ekspor dan melayani permintaan dari berbagai negara di Eropa, Amerika, Asia, hingga Australia. Industri ini juga ditopang oleh ribuan tenaga kerja lokal yang ahli di bidang produksi, finishing, dan desain mebel. Keunggulan kompetitif industri mebel Jepara tidak hanya terletak pada aspek estetika produk, tetapi juga pada kemampuan adaptasi terhadap inovasi dan permintaan pasar internasional. Kesuksesan ekspor furnitur dari Jepara turut didukung oleh budaya kerja yang kuat, dedikasi karyawan, serta penerapan prinsip keberlanjutan dalam proses produksi.

Kinerja karyawan merepresentasikan kemampuan individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sopali & Azizi, 2025). Kinerja yang optimal mencerminkan tidak hanya kompetensi teknis, tetapi juga tanggung jawab, kedisiplinan, kemampuan bekerja sama, dan adaptasi terhadap dinamika lingkungan kerja. Tingkat kinerja yang tinggi memberikan kontribusi langsung terhadap pencapaian target produksi, efisiensi operasional, serta kepuasan pelanggan. Peningkatan kinerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing (Bugis et al., 2023). Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, baik dari aspek individu, organisasi, maupun lingkungan kerja, menjadi kebutuhan penting dalam proses manajerial. Identifikasi atas faktor-faktor tersebut

memungkinkan perusahaan merancang strategi pengembangan sumber daya manusia secara lebih terarah melalui pelatihan, pemberdayaan, dan penciptaan budaya kerja yang mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Upaya untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan memerlukan dukungan dari kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dalam menjalankan perannya di lingkungan kerja (Anisah, 2024).

Kualitas sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi (Khaeruman et al., 2024). Individu yang memiliki kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, dan pemahaman terhadap tanggung jawab kerja cenderung menunjukkan performa yang lebih konsisten dan adaptif dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja. Karakteristik seperti kedisiplinan, inisiatif, serta kemampuan berpikir kritis juga menjadi indikator penting dalam mengukur mutu SDM di suatu organisasi (Aulia & Ali, 2025). SDM yang terlatih dan memiliki etos kerja tinggi mampu menyelesaikan tugas secara efisien serta memberikan kontribusi terhadap inovasi dan perbaikan proses kerja. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui program pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan organisasi, dan penerapan sistem penghargaan yang adil. Pendekatan ini memberikan motivasi intrinsik bagi karyawan sekaligus memperkuat loyalitas dan keterikatan terhadap perusahaan (Filisia et al., 2025). Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam menumbuhkan kemampuan berinovasi di lingkungan kerja (Prasetyo et al., 2023). Inovasi menjadi unsur penting dalam mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja di lingkungan organisasi (Abbas et al., 2022).

Kemampuan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru memungkinkan perusahaan menghadapi tantangan operasional secara lebih adaptif dan responsif. Lingkungan kerja yang terbuka terhadap kreativitas dan perubahan mendorong karyawan untuk berpikir kritis, mengembangkan solusi inovatif, serta meningkatkan kecepatan dan kualitas proses kerja (Handayani, 2024). Dukungan manajerial terhadap inovasi, termasuk penyediaan ruang eksperimen dan toleransi terhadap kegagalan yang konstruktif, berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang progresif. Budaya inovatif yang tumbuh secara konsisten memperkuat posisi kompetitif perusahaan di tengah persaingan pasar dan menghasilkan nilai tambah yang berkelanjutan melalui peningkatan kualitas produk, efisiensi biaya, serta kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Utama et al., 2023). Keberhasilan penerapan inovasi di lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh kapabilitas individu dalam mengelola ide, mengadaptasi perubahan, dan mengeksekusi solusi secara efektif.

Kapabilitas merupakan elemen strategis yang berperan sebagai penghubung antara kualitas sumber daya manusia dan inovasi terhadap kinerja karyawan (Wardana & Mulyaningtyas, 2024). Individu yang memiliki kapabilitas tinggi mampu mengintegrasikan pengetahuan teoritis, keterampilan teknis, serta pengalaman praktis dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Perpaduan tersebut membentuk landasan yang kuat bagi pencapaian kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Kapabilitas tidak hanya mencakup kemampuan individu dalam bekerja secara mandiri, tetapi juga dalam berkolaborasi, mengambil keputusan, dan beradaptasi terhadap perubahan organisasi (Suarsa et al., 2025). Penguatan kapabilitas internal melalui pelatihan berbasis kebutuhan, mentoring, serta pemberdayaan kerja berperan penting dalam memastikan bahwa potensi sumber daya manusia dan dorongan inovasi dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung pencapaian target perusahaan (Nasti & Lubis, 2025).

Peningkatan kapabilitas menjadi langkah strategis dalam membentuk karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga siap menghadapi tantangan masa depan organisasi. Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya kualitas sumber daya manusia dan inovasi terhadap kinerja karyawan (Abbas et al., 2022; Aviantono, 2022; Hadi et al., 2020; Indrajita et al., 2021; Puryana & L., 2022; Putri et al., 2022). Sebagian besar studi

tersebut masih berfokus pada pengaruh langsung antarvariabel tanpa mempertimbangkan peran mediasi internal seperti kapabilitas. Padahal, dalam praktiknya, peningkatan kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas SDM atau tingginya tingkat inovasi, melainkan juga bergantung pada sejauh mana individu mampu menginternalisasi keduanya menjadi kapabilitas nyata dalam bekerja. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan mengintegrasikan kapabilitas sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kualitas SDM dan inovasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya menitikberatkan pada hubungan kausal antarvariabel, tetapi juga menempatkan kajiannya pada sektor industri yang memiliki karakteristik unik dan strategis. Keunikan atau novelty dari penelitian ini terletak pada penerapan model mediasi kapabilitas yang spesifik dalam industri furnitur ekspor, yang masih jarang diangkat dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Industri furnitur memiliki karakteristik tersendiri, seperti kebutuhan akan keterampilan teknis berbasis kearifan lokal, proses produksi padat karya, dan dinamika pasar ekspor yang menuntut efisiensi dan inovasi berkelanjutan. Kajian terhadap peran kapabilitas karyawan sebagai penguat hubungan antara kualitas SDM dan inovasi dalam industri ini memberikan kontribusi teoritis baru sekaligus menawarkan implikasi praktis yang dapat diaplikasikan dalam pengembangan strategi SDM perusahaan ekspor.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis secara statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai pengaruh antar variabel dalam model penelitian yang telah dirumuskan. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur tingkat pengaruh secara numerik dan menarik kesimpulan berdasarkan data yang terukur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan mebel skala menengah di Kabupaten Jepara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, perusahaan menengah didefinisikan sebagai unit usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja antara 20 sampai dengan 99 orang dan memiliki aset bersih lebih dari Rp500 juta hingga Rp10 miliar. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus (Hair et al., 2021).

$$\begin{aligned}n &= \text{Jumlah Indikator} \times 5 \\n &= 20 \times 5 \\n &= 100\end{aligned}$$

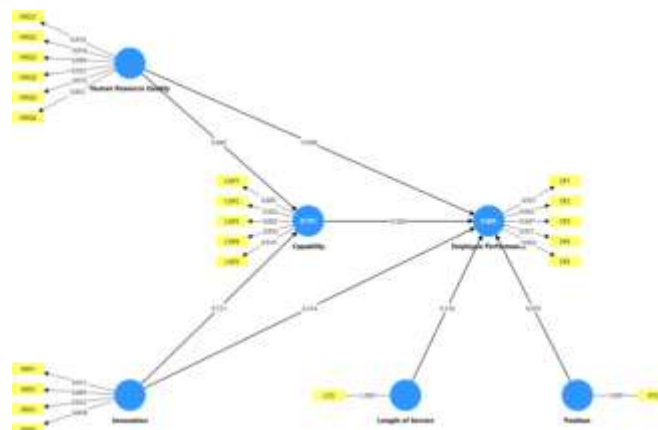
Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden, yang terdiri atas karyawan tetap dari beberapa perusahaan mebel menengah berbadan hukum di Kabupaten Jepara. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, dengan pertimbangan aksesibilitas dan kesediaan perusahaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. Seluruh karyawan tetap dari masing-masing perusahaan dijadikan responden melalui metode *convenience sampling*, sehingga data yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi empiris industri mebel berbadan hukum di Jepara terkait kualitas sumber daya manusia, inovasi, kapabilitas, dan kinerja karyawan. Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Pendekatan SEM-PLS dipilih karena memiliki keunggulan dalam menguji hubungan kausal yang kompleks antar variabel laten, terutama dalam kondisi jumlah sampel yang relatif kecil dan tanpa asumsi distribusi normal. Tahapan analisis mencakup evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (inner model) yang bertujuan untuk menilai kekuatan hubungan antar variabel laten dan menguji

hipotesis penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan dari sisi generalisasi temuan, karena hanya dilakukan pada satu unit usaha mebel di wilayah Jepara. Hasil yang diperoleh mencerminkan karakteristik dan kondisi spesifik perusahaan tersebut, sehingga tidak dapat secara langsung digeneralisasikan ke industri atau organisasi lain tanpa penelitian lanjutan. Selain itu, karena seluruh data dikumpulkan dari satu sumber (responden yang sama) melalui kuesioner tunggal, terdapat potensi *common method bias*. Untuk meminimalkan risiko bias tersebut, desain instrumen disusun dengan memperhatikan variasi skala pengukuran, pemisahan klaster pertanyaan berdasarkan variabel, dan penyampaian instruksi pengisian yang mendorong kejujuran responden. Validitas konstruk juga diuji secara ketat melalui uji konvergen, diskriminan, dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*) bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur masing-masing konstruk dalam model penelitian. Pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, serta reliabilitas konstruk guna memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu merepresentasikan variabel laten secara akurat dan konsisten. Evaluasi dilakukan melalui analisis nilai *outer loading*, nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, serta nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.



**Gambar 1.** Evaluasi Model Pengukuran

**Tabel 1.**  
*Outer Loading*

Variabel	Item	<i>Outer Loading value</i>	<i>Outer Loading value Threshold</i>	Decision
<i>Human Resource Quality (X<sub>1</sub>)</i>	HRQ1	0.819	0.7	Valid
	HRQ2	0.816	0.7	Valid
	HRQ3	0.899	0.7	Valid
	HRQ4	0.832	0.7	Valid
	HRQ5	0.870	0.7	Valid
	HRQ6	0.852	0.7	Valid
<i>Innovation (X<sub>2</sub>)</i>	INN1	0.811	0.7	Valid
	INN2	0.885	0.7	Valid
	INN3	0.833	0.7	Valid
	INN4	0.858	0.7	Valid
<i>Capability</i>	CAP1	0.885	0.7	Valid

(Z)	CAP2	0.932	0.7	Valid
	CAP3	0.882	0.7	Valid
	CAP4	0.892	0.7	Valid
	CAP5	0.919	0.7	Valid
	EP1	0.957	0.7	Valid
<i>Employee Performance</i> (Y)	EP2	0.954	0.7	Valid
	EP3	0.947	0.7	Valid
	EP4	0.937	0.7	Valid
	EP5	0.952	0.7	Valid

Hasil uji outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai di atas ambang batas minimum 0,70, sehingga dapat dinyatakan valid dalam merepresentasikan konstruk laten. Variabel Kapabilitas diukur melalui lima indikator (CAP1–CAP5) dengan nilai loading antara 0,882 hingga 0,932, yang menunjukkan kontribusi sangat kuat dalam menjelaskan kapabilitas karyawan. Variabel Kinerja Karyawan juga memiliki tingkat validitas konvergen yang sangat baik, di mana lima indikator (EP1–EP5) mencatat nilai loading berkisar 0,937 hingga 0,957, sehingga setiap item mampu merepresentasikan kinerja karyawan secara optimal. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia terdiri atas enam indikator (HRQ1–HRQ6) dengan nilai loading antara 0,816 hingga 0,899, yang menandakan bahwa konstruk ini dapat dijelaskan secara komprehensif oleh indikator yang digunakan. Variabel Inovasi ditunjukkan oleh empat indikator (INN1–INN4) dengan nilai loading antara 0,811 hingga 0,885, yang mengindikasikan validitas konvergen yang baik. Adapun variabel kontrol Lama Bekerja (LOS) dan Posisi (POS) masing-masing hanya diwakili oleh satu indikator dengan nilai loading sebesar 1,000, sehingga secara otomatis dianggap valid.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji AVE**

	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
<i>Capability</i>	0.814
<i>Employee Performance</i>	0.902
<i>Human Resource Quality</i>	0.720
<i>Innovation</i>	0.718

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai di atas 0,50, sehingga dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Variabel Kapabilitas memperoleh nilai AVE sebesar 0,814 yang menandakan bahwa lebih dari 81% varians indikator mampu dijelaskan oleh konstruk kapabilitas itu sendiri. Variabel Kinerja Karyawan mencatat nilai AVE tertinggi yaitu 0,902, menunjukkan bahwa indikator yang digunakan sangat kuat dalam merepresentasikan kinerja karyawan. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia memiliki nilai AVE sebesar 0,720 yang mengindikasikan bahwa indikatornya cukup efektif dalam menjelaskan konstruk. Variabel Inovasi memperoleh nilai AVE sebesar 0,718 yang juga mencerminkan validitas konvergen yang baik.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Discriminant Validity Metode HTMT**

<i>Capability</i>	<i>Employee Performance</i>	<i>Human Resource Quality</i>	<i>Innovation</i>	<i>Length of Service</i>	<i>Position</i>
<i>Capability</i>					

<i>Employee Performance</i>	0.889				
<i>Human Resource Quality</i>	0.566	0.680			
<i>Innovation</i>	0.853	0.692	0.132		
<i>Length of Service</i>	0.038	0.076	0.051	0.117	
<i>Position</i>	0.074	0.074	0.143	0.046	0.372

Hasil tabel diatas menunjukkan seluruh nilai antar konstruk berada di bawah batas 0,90, sehingga dapat dinyatakan valid. Nilai tertinggi terdapat pada hubungan Kapabilitas dan Kinerja Karyawan sebesar 0,889, sedangkan hubungan lainnya berada pada kategori moderat hingga rendah. Hal ini membuktikan bahwa setiap variabel dalam penelitian dapat dibedakan dengan jelas dan memenuhi kriteria validitas diskriminan.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>
<i>Capability</i>	0.943	0.944
<i>Employee Performance</i>	0.973	0.973
<i>Human Resource Quality</i>	0.922	0.923
<i>Innovation</i>	0.868	0.872

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70, sehingga dinyatakan reliabel. Variabel Kinerja Karyawan mencatat reliabilitas tertinggi (0,973), diikuti oleh Kapabilitas (0,944), Kualitas Sumber Daya Manusia (0,923), dan Inovasi (0,872). Temuan ini menegaskan bahwa seluruh indikator dalam penelitian konsisten dalam mengukur konstruk yang diwakilinya.

**Tabel 5.**  
**Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

		<b>Original sample (O)</b>	<b>Sample mean (M)</b>	<b>Standard deviation (STDEV)</b>	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
<i>Human Resource Quality -&gt; Employee Performance</i>		0.583	0.585	0.054	10756	0.000
<i>Innovation -&gt; Employee Performance</i>		0.578	0.576	0.064	9040	0.000
<i>Human Resource Quality -&gt; Capability</i>		0.442	0.442	0.059	7427	0.000
<i>Innovation -&gt; Capability</i>		0.721	0.720	0.056	12990	0.000
<i>Capability -&gt; Employee Performance</i>		0.505	0.486	0.122	4125	0.000
<i>Length of Service -&gt; Employee Performance</i>		0.124	0.119	0.061	2027	0.043

		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Position Employee Performance	->	0.055	0.054	0.053	1041	0.298

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan path coefficients dengan metode bootstrapping, hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0.583, T-statistic 10.756 > 1.675, dan P-value 0.000 < 0.05. Sehingga hipotesis 1 diterima.
- 2) Inovasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0.578, T-statistic 9.040 > 1.675, dan P-value 0.000 < 0.05. Sehingga hipotesis 2 diterima.
- 3) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kapabilitas, dengan nilai koefisien sebesar 0.442, T-statistic 7.427 > 1.675, dan P-value 0.000 < 0.05. Sehingga hipotesis 3 diterima.
- 4) Inovasi berpengaruh positif terhadap Kapabilitas, dengan nilai koefisien sebesar 0.721, T-statistic 12.990 > 1.675, dan P-value 0.000 < 0.05. Sehingga hipotesis 4 diterima.
- 5) Kapabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0.505, T-statistic 4.125 > 1.675, dan P-value 0.000 < 0.05. Sehingga hipotesis 5 diterima.
- 6) Lama Bekerja terbukti sebagai variabel kontrol yang berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0.124 dan P-value 0.043 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan dengan masa kerja di atas 1 tahun memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lama kerjanya kurang dari 1 tahun.
- 7) Posisi atau jabatan karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0.055 dan P-value 0.298 > 0.05, sehingga tidak terbukti sebagai variabel kontrol kinerja karyawan.

**Tabel 6.**  
**Uji Hipotesis Pengaruh Mediasi**

		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Human Quality Capability Employee Performance	Resource -> ->	0.223	0.215	0.060	3.693	0.000
Innovation Capability Employee Performance	-> ->	0.364	0.350	0.094	3.871	0.000

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan path coefficients dengan metode bootstrapping, pengaruh mediasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



- 1) Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kapabilitas sebagai variabel mediasi, dengan nilai koefisien sebesar 0.223, T-statistic  $3.693 > 1.675$ , dan P-value  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Kapabilitas mampu memperkuat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis 6 diterima.
- 2) Inovasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kapabilitas sebagai variabel mediasi, dengan nilai koefisien sebesar 0.364, T-statistic  $3.871 > 1.675$ , dan P-value  $0.000 < 0.05$ . Hasil ini membuktikan bahwa Kapabilitas berperan penting dalam menjembatani pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis 7 diterima.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Kualitas sumber daya manusia terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hanum et al., 2024). Hasil ini menegaskan bahwa kompetensi, keterampilan, serta sikap kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja individu. Karyawan dengan kualitas yang tinggi cenderung bekerja sesuai standar, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menunjukkan produktivitas yang konsisten. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi langkah strategis bagi perusahaan mebel di Jepara untuk memperkuat daya saing dan mempertahankan kinerja jangka panjang. Program pelatihan yang berkesinambungan, sistem penilaian berbasis kompetensi, serta budaya kerja kolaboratif dapat diterapkan guna memastikan kemampuan dan motivasi karyawan terus berkembang seiring dengan kebutuhan organisasi. Penelitian terdahulu turut memperkuat hasil ini dengan menegaskan bahwa kompetensi karyawan, baik berupa kemampuan teknis, pengetahuan, maupun inisiatif, berperan penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja (Fu'ad & Aminuddin, 2021). Efektivitas manajemen pengetahuan juga terbukti mampu memperkuat budaya berbagi informasi dan pembelajaran berkelanjutan yang berdampak positif terhadap performa karyawan (Muis, 2025). Manajemen sumber daya manusia yang strategis dapat menciptakan sinergi antara tujuan individu dan organisasi sehingga kinerja lebih optimal (Aviantono, 2022).

### **Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan**

Inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang terlibat dalam proses inovatif lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah. Penerapan ide baru, penggunaan teknologi terkini, serta perbaikan metode kerja menghasilkan peningkatan produktivitas dan efektivitas. Penerapan inovasi dapat dijadikan strategi peningkatan produktivitas bagi perusahaan mebel di Jepara dengan cara mendorong partisipasi karyawan dalam proses kreatif dan pengembangan teknologi kerja. Program pelatihan berbasis inovasi serta sistem penghargaan bagi ide-ide baru dapat memperkuat budaya adaptif dan mempercepat peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Penelitian terdahulu secara konsisten menegaskan bahwa inovasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tarigan & Fadillah (2023) menunjukkan bahwa orientasi kreatif dan inovatif menjadi kompetensi utama yang dibutuhkan di era industri 4.0 karena mendorong kemampuan berpikir kritis dan penciptaan ide baru yang relevan dengan kebutuhan organisasi. (Indrajita et al., 2021) menemukan bahwa kreativitas dan budaya inovatif dalam organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja serta produktivitas karyawan. (Kusyana et al., 2024) menambahkan bahwa inovasi tidak hanya berdampak pada peningkatan efisiensi dan kualitas produk, tetapi juga memperkuat keunggulan kompetitif dan keberlanjutan perusahaan. Hadi et al. (2020) menegaskan bahwa pengukuran inovasi mencakup eksplorasi, penciptaan, penguatan, dan implementasi ide, yang

secara menyeluruh merepresentasikan tahapan strategis dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kapabilitas Karyawan**

Kualitas SDM berkontribusi penting dalam membentuk kapabilitas karyawan. Kompetensi, pengetahuan, dan pengalaman kerja yang memadai memungkinkan karyawan mengembangkan kemampuan menyeluruh dalam menyelesaikan tugas. Semakin baik kualitas individu, semakin besar pula kapabilitas yang dimiliki untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diterapkan secara nyata oleh perusahaan mebel di Jepara melalui pelatihan berbasis kompetensi, pengembangan pengetahuan teknis, dan peningkatan pengalaman kerja agar karyawan memiliki kapabilitas yang lebih adaptif terhadap tuntutan industri. Program pengembangan berkelanjutan tersebut memperkuat kemampuan individu dalam mengelola pekerjaan secara efektif dan mendukung produktivitas organisasi. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Sholeh, 2021) pada UKM mebel di Kabupaten Sampang menunjukkan bahwa keterampilan, pengalaman, dan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sekaligus mencerminkan terbentuknya kapabilitas kerja. Temuan serupa dikemukakan (Viviani et al., 2020) pada UMKM mebel di Kota Pasuruan, yang menegaskan bahwa pengetahuan dan keterampilan berkontribusi langsung terhadap kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dan efisien. (Ismail et al., 2022) menambahkan bahwa kapabilitas karyawan dapat dilihat melalui lima indikator, yaitu kapabilitas produksi, inovasi, akuisisi teknologi, dukungan, dan integrasi teknologi, yang secara komprehensif mencerminkan kapasitas individu dalam mendukung produktivitas, adaptabilitas, dan pemanfaatan sumber daya organisasi.

### **Pengaruh Inovasi terhadap Kapabilitas Karyawan**

Inovasi terbukti memberikan pengaruh paling besar terhadap kapabilitas. Penerapan inovasi dalam organisasi mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan problem solving, berpikir kritis, serta menguasai teknologi baru. Proses inovatif menciptakan lingkungan kerja yang menuntut pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, sehingga kapabilitas individu meningkat secara signifikan. Penerapan inovasi dapat dimanfaatkan oleh perusahaan mebel di Jepara untuk memperkuat kapabilitas karyawan melalui pelatihan berbasis teknologi dan pembiasaan pemecahan masalah secara kreatif. Lingkungan kerja yang mendukung ide baru serta penggunaan metode produksi modern membantu karyawan mengasah kemampuan adaptif dan meningkatkan efisiensi kerja secara berkelanjutan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa inovasi berperan penting dalam memperkuat kapabilitas karyawan melalui peningkatan kemampuan problem solving, berpikir kritis, dan penguasaan teknologi baru. Ismail et al., (2022) menemukan bahwa inovasi pada UMKM Batik Lasem tidak hanya berdampak pada kinerja usaha, tetapi juga memperkuat kemampuan internal pelaku usaha dalam merespons perubahan dan mengembangkan strategi yang lebih efisien sebagai bentuk kapabilitas individu. (Sopi & Fa'adah, 2023) menegaskan bahwa inovasi berkontribusi terhadap peningkatan daya saing melalui pembentukan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan untuk menghasilkan solusi kreatif.

### **Pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja Karyawan**

Kapabilitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang baik mampu menyelesaikan tugas lebih cepat, akurat, dan sesuai standar. Kapabilitas juga membuat individu lebih mandiri, adaptif, dan produktif dalam mendukung pencapaian target organisasi. Penguatan kapabilitas

karyawan dapat dijadikan prioritas strategis oleh perusahaan mebel di Jepara untuk meningkatkan kinerja dan daya saing. Pengembangan keterampilan teknis, pelatihan berbasis kebutuhan kerja, serta pemberdayaan melalui mentoring internal membantu karyawan lebih mandiri, adaptif, dan produktif dalam mencapai target organisasi. Upaya ini memastikan potensi sumber daya manusia dan dorongan inovasi dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung keberlanjutan kinerja perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kapabilitas berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. (Jaya et al., 2023) menegaskan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki karyawan memperkuat efektivitas kerja, terutama dalam meningkatkan kecepatan, akurasi, dan pengambilan keputusan. (Wibowo, Supihatmi, 2024) menambahkan bahwa kapabilitas berdampak positif pada kinerja ketika karyawan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan praktik kerja berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa kapabilitas berperan sebagai faktor penentu dalam pencapaian produktivitas dan target organisasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada penempatan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor pembentuk kapabilitas, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kapabilitas Karyawan**

Kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui peran kapabilitas. Karyawan dengan kompetensi, sikap kerja positif, disiplin, dan kreativitas tinggi mampu mengembangkan kapabilitas yang menunjang penyelesaian tugas secara efektif. Kapabilitas berfungsi sebagai penguat yang menjadikan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja lebih optimal. Peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu disertai dengan pengembangan kapabilitas agar hasilnya lebih optimal pada perusahaan mebel di Jepara. Pelatihan berjenjang, sistem pembinaan karier, serta penguatan keterampilan adaptif dapat membantu karyawan menginternalisasi kompetensi yang dimiliki menjadi kapabilitas nyata dalam mendukung kinerja organisasi secara berkelanjutan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga bekerja melalui kapabilitas sebagai variabel mediasi. (Susanti et al., 2025) menegaskan bahwa sumber daya manusia yang unggul dari sisi kompetensi, pengalaman, dan motivasi mendorong penguatan kapabilitas organisasi melalui kemampuan individu dalam menyerap pengetahuan, berinovasi, dan beradaptasi terhadap perubahan. Kapabilitas yang terbentuk dari kualitas sumber daya manusia kemudian menjadi fondasi dalam menciptakan kinerja yang optimal, karena karyawan mampu mengimplementasikan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja mereka secara efektif. Dafit et al., (2021) juga menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak serta-merta berdampak pada kinerja tanpa adanya proses internalisasi dan aktualisasi melalui kapabilitas.

### **Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Kapabilitas Karyawan**

Inovasi memberikan pengaruh terhadap kinerja ketika diinternalisasi melalui kapabilitas. Penerapan ide baru, penggunaan teknologi, serta penciptaan metode kerja yang lebih efisien mendorong peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Penerapan inovasi perlu diikuti dengan penguatan kapabilitas agar hasilnya lebih efektif pada perusahaan mebel di Jepara. Program pelatihan teknologi, peningkatan kemampuan problem solving, dan penciptaan budaya kerja inovatif dapat membantu karyawan mengubah ide kreatif menjadi keterampilan nyata yang berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa inovasi tidak hanya berdampak langsung pada peningkatan kinerja, tetapi juga bekerja melalui kapabilitas sebagai variabel

mediasi. Umar & Norawati, (2022) menjelaskan bahwa penerapan inovasi dalam bentuk pendekatan baru maupun penggunaan teknologi terkini mendorong peningkatan kemampuan adaptif dan problem solving karyawan, yang pada akhirnya memperkuat kapabilitas individu. Gitaya & Waskito, (2024) menegaskan bahwa meskipun inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dampaknya menjadi lebih kuat ketika dimediasi oleh kapabilitas.

### **Simpulan, Keterbatasan dan Saran**

Penelitian ini membuktikan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, Inovasi, dan Kapabilitas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada industri mebel Jepara. Kapabilitas terbukti memediasi pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga memperkuat pemahaman bahwa pengembangan kemampuan internal menjadi faktor kunci dalam meningkatkan performa organisasi. Variabel kontrol menunjukkan bahwa Lama Bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Posisi tidak memberikan pengaruh. Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkaya teori *Resource-Based View (RBV)* dengan menegaskan bahwa kapabilitas merupakan mekanisme penting yang menghubungkan kualitas SDM dan inovasi dengan pencapaian kinerja. Hasil ini memperkuat argumen RBV bahwa keunggulan bersaing berkelanjutan terletak pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya internal, yang tercermin melalui peningkatan kinerja karyawan sebagai penggerak utama pencapaian tujuan perusahaan. Dari sisi praktis, temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan mebel di Jepara untuk meningkatkan daya saing melalui pengembangan keterampilan teknis, pembinaan etos kerja, serta penciptaan budaya inovasi yang sistematis guna memperkuat kapabilitas karyawan dan mendorong produktivitas. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan sampel yang hanya melibatkan empat perusahaan mebel skala menengah di Jepara sehingga hasilnya belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan. Selain itu, penggunaan kuesioner tunggal menimbulkan potensi common method bias meskipun telah diminimalisasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek pada skala usaha berbeda serta menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, motivasi, atau gaya kepemimpinan, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan di sektor mebel maupun industri manufaktur lainnya.

### **SIMPULAN**

Bahwa kualitas sumber daya manusia dan inovasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri mebel Jepara, dan kapabilitas terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Kapabilitas memungkinkan kompetensi, pengalaman, dan kreativitas karyawan untuk diinternalisasi menjadi kemampuan nyata dalam menyelesaikan tugas secara efektif, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa pengembangan kapabilitas menjadi kunci strategis dalam meningkatkan performa individu dan organisasi, sehingga perusahaan mebel dapat memanfaatkan kualitas SDM dan inovasi secara optimal untuk memperkuat daya saing. Variabel kontrol menunjukkan bahwa lama bekerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara posisi jabatan tidak signifikan. Temuan ini tidak hanya memperkuat teori *Resource-Based View (RBV)* mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya internal, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang pelatihan, pembinaan keterampilan, dan budaya inovasi untuk mendukung peningkatan kapabilitas dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abbas, S. A., Alamsyah, A., Herman, B., Auliyah, I., & Saleh, W. (2022). Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan

- Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng: INDONESIA. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 11(2), 332–341.
- Ali, A. (2023). Meningkatkan Kinerja Pemasaran Melalui Customer Involvement: Pengembangan Service Dominant Logic. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 15(2), 1–25. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i2.621>
- Anisah, H. U. (2024). Pengaruh Inovasi Hijau, Orientasi Kewirausahaan, Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Kinerja Umkm (Studi Pada Umkm Mebel Di Kota Banjarmasin). *Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory*, 2(4), 1995–2010.
- Aulia, R. Z., & Ali, H. (2025). Pengaruh Kekuatan Organisasi, Sumber Daya Manusia dan Inovasi terhadap Strategi Kinerja Perusahaan. *Jurnal Greenation Sosial Dan Politik*, 3(1), 1–14.
- Aviantono, A. (2022). Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Intervening Komitmen Organisasi. *Jurnal Cakrawala Ilmiah (JCI)*, 9(11), 356–363.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Becker, G. S. (1964). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49.
- Bintara, R., Yadiati, W., Zarkasyi, M. W., & Tanzil, N. D. (2023). Management of Green Competitive Advantage: A Systematic Literature Review and Research Agenda. *Economies*, 11(2). <https://doi.org/10.3390/economies11020066>
- Bugis, R., Asnawi, A., Tamher, E. R., & Saununu, S. J. (2023). Pengaruh Artikulasi Manfaat Produk, Kualitas Relasional, Radar Kompetitif Terhadap Keunggulan Bersaing dan Dampaknya Pada Kinerja Pemasaran. *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–16.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Dafit, M. A., Soelistya, D., Desembrianita, E., & Agustina, H. (2021). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 18(2), 88. <https://doi.org/10.30651/blc.v18i2.8788>
- David. (2025). Kemenperin: Industri Furnitur Perlu Rebut Peluang USD 660 Miliar di Pasar Global. In *SinPo*. [https://sinpo.id/detail/98982/kemenperin-industri-furnitur-perlu-rebut-peluang-usd-660-miliar-di-pasar-global?utm\\_source=chatgpt.com](https://sinpo.id/detail/98982/kemenperin-industri-furnitur-perlu-rebut-peluang-usd-660-miliar-di-pasar-global?utm_source=chatgpt.com)
- Filisia, V., Ardan, M., & Johan, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Rumah Sakit Siaga Al Munawwarah Samarinda. *Jurnal E-Bis*, 9(1), 277–289.
- Fu'ad, E. N., & Aminnudin, M. (2021). Motivation as An Intervening Variables Influence Competency on the Performance of Cooperative Managers. *Journal of Management and Entrepreneurship Research*, 1(2), 120–131. <https://doi.org/10.34001/jmer.2020.12.01.2-11>
- Fuad, E. N., Edward, M. Y., Aminnudin, M., & Rhomadhon, M. S. (2025). Enhancing sustainability in Indonesian SMEs through green HRM and supply chains. *Problems and Perspectives in Management*, 23(2), 384–397. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(2\).2025.27](https://doi.org/10.21511/ppm.23(2).2025.27)
- Gitaya, R. V. S., & Waskito, J. (2024). Pengaruh Green Human Resources Management Dan Employee Eco Friendly Behavior Terhadap Keberlanjutan Organisasi Yang Dimediasi

- Oleh Kinerja Lingkungan Pada Perusahaan Pdam Surakarta. *Jurnalbinabangsaekonomika*, 17(1), 629–647. <https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/515>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Evaluation of Formative Measurement Models* (pp. 91–113). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_5)
- Handayani, K. (2024). Strategi adaptif untuk mempertahankan tenaga kerja di era society 5.0: Menghadapi tantangan cobot. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(3), 185–200.
- Hanum, S. H., Astika, L., Solih, M., Ubaidillah, M., & Darmansah, T. (2024). Strategi Manajemen Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi di Era Industri 4.0. *Journal of Creative Student Research*, 2(6), 131–144.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>
- Ismail, M., Sahabuddin, R., & ... (2022). Pengaruh Sumber Daya Tanwujud terhadap Kinerja Usaha Kecil Mebel di Kecamatan Polombangkeng Utara Kabupaten Takalar. ... : *Journal of Management*, 5(2), 189–201. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.447>
- Jaya, B. K., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Kayu Mebel Indonesia. *Manajemen Dewantara*, 7(3), 26–36. <https://doi.org/10.30738/md.v7i3.14875>
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41–50.
- Kusyana, D. N. B., Hartati, P. S., Sugianingrat, I. A. W., Dewi, I. A. S., & Arsha, I. M. R. M. (2024). Catur purusa artha: Antecedent and moderator for improving business performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 27(2), 221–254. <https://doi.org/10.24914/jeb.v27i2.10287>
- Muis, I. (2025). The Effects of Knowledge Management, Digital Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.38035/sjam.v3i1.411>
- Nasti, N., & Lubis, A. H. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi, Proses dan Transformasi Dalam Organisasi Modern*. Serasi Media Teknologi.
- Perekonomian, K. (2024). *Tingkatkan Kualitas dan Daya Saing Produk, Pemerintah Bidik Pasar Ekspor Industri Furnitur Makin Luas*. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/5008/tingkatkan-kualitas-dan-daya-saing-produk-pemerintah-bidik-pasar-ekspor-industri-furnitur-makin-luas>
- Prasetyo, O. B., Zulkifli, Z., & Miranda, A. (2023). Strategi Transformasi Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Polda Bengkulu. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(5), 791–812.
- Puryana, P. P., & L., A. O. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(4), 430–438. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.400>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>

- Redaksi. (2024). Industri Furnitur Tumbuh Positif Setelah Kontraksi, Kemenperin Perluas Pasar Non Tradisional - Forest Insights Indonesia. *Forest Insights Indonesia*. [https://forestinsights.id/industri-furnitur-tumbuh-positif-setelah-kontraksi-kemenperin-perluas-pasar-non-tradisional/?utm\\_source=chatgpt.com](https://forestinsights.id/industri-furnitur-tumbuh-positif-setelah-kontraksi-kemenperin-perluas-pasar-non-tradisional/?utm_source=chatgpt.com)
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>
- Saputra, A. S. A., Defagansa, D. F., Yolanda, J., & Asrianti, R. (2025). Kepemimpinan Transformatif Di Era 4.0 Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Minimarket Isana Kawal. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 13(01).
- Sholeh, W. (2021). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1–14. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Somantri, D., Suradi, S., Hidayat, H., & Mulyeni, S. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi: (Kajian Studi Literatur). *Global Leadership Organizational Research in Management*, 3(2), 73–80.
- Sopali, M. F., & Azizi, P. (2025). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Mebel Asia. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 40–56.
- Sopi, & Fa'adah, S. (2023). Studi keunggulan bersaing (competitive advantage) umkm mebel di kecamatan guntur kabupaten demak. *Jurnal STIE SEMARANG*, 242–252.
- Suarsa, S. H., Judijanto, L., & Kushariyadi, K. (2025). *Pemasaran Digital:: Teori dan Praktik Pemasaran Digital UMKM di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Susanti, E. I., Kusmantini, T., & Liestyana, Y. (2025). *Pengaruh Green Supply Chain Management ( GSCM ) Terhadap Kinerja Operasional Dengan Inovasi Teknologi Sebagai Mediasi Pada UMKM Mebel Kelurahan Jatimulyo Dlingo Bantul*. 6(1), 27–40.
- Syahreza, D. S., Hakim, A. Z., Siregar, N. Z., Yulia, D., & Nasution, A. H. (2023). Keunggulan Bersaing: Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 1(4), 100–111.
- Tarigan, M., & Fadillah, F. (2023). Identification of soft competencies aspects in human resource development in the industrial era 4.0. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(1), 21–44. <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i1.5466>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Utama, A. P., SE, M. M., & Adab, P. (2023). *Manajemen Pemasaran Konsep Dasar Dan Ruang Lingkup*. Penerbit Adab.
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Seban Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 5(1), 29–37. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>
- Wardana, D., & Mulyaningtyas, M. (2024). Sinergitas Pentahelix Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Keberlanjutan Umkm Kota Malang. *Jiai (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia)*, 9(2), 300–315.
- Wibowo, Supihatmi, S. (2024). *Pengaruh Kemampuan Menyusun Laporan Keuangan , Literasi Keuangan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja UMKM Universitas Slamet Riyadi Surakarta , Indonesia Usaha Mikro Kecil Menengah merupakan peranan penting dalam peningkatan yang dikemukakan oleh Kem*. 3(4).