

ANALISIS PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA UMKM

Desi Rahmawati, Yulia Aroningtias

desirahmawati@gmail.com

Universitas Tulungagung

Abstract

Micro, Small Medium Enterprises (MSMEs) have contributed and played a real strategic role in economic growth. The performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the regional and national economy is very important. MSMEs are very important to promote inclusive economic development and poverty reduction. Therefore this study aims to 1) determine the effect of skills on the performance of MSMEs; 2) knowing the effect of experience on the performance of SMEs; 3) Knowing the influence of human resources on the performance of SMEs; 4) Knowing the effect of the skills, experience, and abilities of Human Resources simultaneously on the performance of SMEs. The approach in this study used a quantitative approach to the type of research with multiple linear regression analysis. This study used a questionnaire data collection technique (questionnaire). The type of data used in this research is primary data. Based on the results of research conducted at the PLUT-KUMKM office, Ngantru District, Tulungagung Regency, it can be concluded that skills do not have a significant effect on MSME performance, experience has a significant and positive influence on MSME performance, the ability has a significant and positive influence on MSME performance. Simultaneously all skills, experience and ability variables have a significant effect on the performance of SMEs.

Keywords: *MSMEs, Skills, Experience, Ability*

Abstrak

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki sumbangan dan berperan strategi nyata pada pertumbuhan ekonomi. Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dalam perekonomian regional dan nasional sangat penting. UMKM sangat penting untuk mendorong pembangunan ekonomi inklusif dan pengurangan kemiskinan. Oleh karena itu dalam penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja UMKM; 2) mengetahui pengaruh pengalaman Terhadap kinerja UMKM; 3) Mengetahui pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM; 4) Mengetahui pengaruh keterampilan, pengalaman, dan kemampuan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap kinerja UMKM. Pendekatan dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di kantor PLUT-KUMKM

Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung didapatkan maka, dapat disimpulkan bahwa keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM, pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja UMKM, kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja UMKM. Secara simultan semua variabel keterampilan, pengalaman dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.

Kata kunci: UMKM, Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan

1. Pendahuluan

Kinerja Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dalam perekonomian regional dan nasional sangat penting. UMKM sangat penting untuk mendorong pembangunan ekonomi inklusif dan pengurangan kemiskinan (Alfattama, 2023). UMKM juga penting untuk pembangunan ekonomi yang inklusif karena mereka dapat menyediakan barang-barang dasar dan layanan penting bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan (Sartono, Subagyo, and Nurani 2021). Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang tumbuh dan berkembang di masyarakat Indonesia dapat mendorong pertumbuhan ekonomi (Prasetyo, 2022). UMKM merupakan komponen dari semua struktur ekonomi dan masyarakat yang dapat berkontribusi dan memberikan dampak positif dalam peningkatan pendapatan nasional, penyerapan tenaga kerja, produksi, lapangan kerja, serta desentralisasi dan koherensi sosial untuk peningkatan pendapatan bagi masyarakat yang memiliki pendapatan rendah (Suryanto and Bustomi 2021).

Adanya upaya-upaya peningkatan kinerja usaha memunculkan beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhinya, diantaranya kemampuan, pengalaman dan kemampuan sumber daya manusia (Isro'iyah, 2024). Menurut (Zhaviery, Anisah, and Faidah 2019) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar (Rahmawati, 2023). Indikator keterampilan di dalam penelitian meliputi berkomunikasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi, produksi, kerjasama dan organisasi Pengalaman (*experience*) seseorang akan banyak berpengaruh terhadap keahlian dan keterampilan yang dimilikinya (Eldon, 2021). Pengalaman sebagai indikator kemampuan dan sikap kerja yang baik untuk membangun hubungan kerja sama dalam bekerja. Kemampuan (*ability*) adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktik di lapangan, termasuk peningkatan produktivitas kerja serta kapasitas seorang individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Subagyo, 2022). Indikator kemampuan dalam penelitian ini kemampuan mengambil keputusan, mengelola bisnis, mengendalikan, memimpin, berinovasi, situasi, dan perubahan lingkungan bisnis (Nurani, 2021).

Kinerja UMKM ditentukan oleh kinerja dari Sumber Daya Manusia. Kinerja UMKM pencapaian hasil terletak pada skala produksi, sehingga mencakup semua unsur yang ada, salah satunya adalah individu atau perorangan (Sartono, 2024). Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektivitas yang di pengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi tenaga kerja yang

diarahkan. Kinerja merupakan ukuran keberhasilan sebuah entitas usaha dalam mencapai tujuan.

Untuk mengatasi kinerja UMKM agar baik tentunya UMKM membutuhkan pengembangan SDM yang berkualitas. Dalam organisasi apa pun sumber daya manusia (SDM) menempati kedudukan yang paling penting (Prasetyo, 2022). Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang memiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nurani, 2018). Sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karier, kompensasi, lingkungan kerja dan hubungan industri. Peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan terutama di bidang keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dalam berwirausaha (Sartono, 2023).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Keberadaan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) tidak dapat dihapuskan ataupun dihindarkan dari masyarakat bangsa saat ini, karena keberadaannya sangat bermanfaat dalam hal pendistribusian pendapatan masyarakat. Pada sisi lain, UMKM mampu menyerap tenaga kerja dalam skala yang besar sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran. UMKM yang bersifat padat karya, menggunakan teknologi yang sederhana dan mudah dipahami mampu menjadi sebuah wadah bagi masyarakat untuk bekerja (Rahmawati, 2022). Pengembangan UMKM menjadi sangat strategis dalam menggerakkan perekonomian nasional, mengingat kegiatan usahanya mencakup hampir semua lapangan usaha, sehingga kontribusi UMKM menjadi sangat besar bagi peningkatan pendapatan masyarakat (Purnomo et al. 2022).

Potensi UMKM menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 adalah mewujudkan pertumbuhan ekonomi, pemerataan dan peningkatan pendapatan rakyat, penciptaan lapangan kerja, dan pengentasan kemiskinan. Potensi UMKM menurut Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 07/Per/M.KUKM/VII/2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Koperasi dan Usaha kecil Menengah Tahun 2015-2019 menyebutkan bahwa "Potensi UMKM ditunjukkan oleh perannya sebagai sumber pendapatan masyarakat, pemenuhan kebutuhan barang dan jasa domestik, penciptaan lapangan pekerjaan, serta peningkatan nilai tambah yang berdampak pada penurunan angka kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi".

Keterampilan

Salah satu yang harus dikuasai dalam kehidupan di masyarakat adalah mempunyai keterampilan atau kecakapan untuk hidup (*skills*). *Skills* terbagi atas kemampuan *hard skills* dan *soft skills* (Isro'iyah, 2023). Kemampuan *hard skills* adalah kemampuan melatih terhadap psikomotorik, misalnya keterampilan dan pelatihan dalam menciptakan suatu produk. Keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman (Subagyo, 2020). Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Keterampilan dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu *functional skills* (keterampilan fungsional), *self-management skills* (keterampilan manajemen diri), dan *special knowledge skills* (keterampilan pengetahuan khusus). Ketiga jenis keterampilan tersebut dapat dirinci sebagai berikut (Indriayu et al. 2022):

1. Keterampilan Fungsional (*Functional/Transferable*)

Keterampilan fungsional merupakan suatu kemampuan yang sudah ada dalam diri seseorang sejak lahir, kemudian dikembangkan melalui pengalaman serta pembelajaran. Keterampilan mengambil keputusan, memperbaiki mesin, serta perhitungan tertentu merupakan beberapa contoh dari jenis keterampilan ini.

2. Keterampilan Manajemen Diri (*Self-Management/Personal/Attitude*)

Keterampilan manajemen diri diartikan sebagai suatu perilaku yang dikembangkan untuk mengatasi lingkungan sekitar. Contohnya, mengandalkan diri sendiri untuk mengatasi kondisi lingkungan yang ada.

3. Keterampilan Pengetahuan Khusus (*Special Knowledge/Knowledge Based*)

Keterampilan pengetahuan khusus ialah keterampilan terkait dengan jenis pekerjaan, pendidikan, ataupun tugas-tugas aktivitas tertentu. Contohnya, keterampilan administrasi, akuntansi, dan lain sebagainya.

Pengalaman

Di dalam sebuah kegiatan pengalaman sangat dibutuhkan sebab *experience is the best teacher* yang artinya pengalaman merupakan guru yang terbaik. Pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami atau dijalani, dirasa, tanggung jawab dan sebagainya (Depdiknas 2016). Faktor utama yang mempengaruhi pengalaman kerja yakni sebagai berikut (Handoko 2018):

1. Kemampuan analisis serta manipulatif untuk mempelajari penilaian dan penganalisan.
2. Keterampilan serta kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
3. Latar belakang pribadi mencakup Pendidikan, kursus, latihan dan bekerja. Untuk mewujudkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
4. Minat dan bakat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
5. Sikap dan kebutuhan (*attitude and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

Ada juga beberapa hal yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan sekaligus faktor pengalaman kerja sebagai berikut :

1. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.
2. Lama waktu atau masa kerja.
3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Kinerja

Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kemampuan dapat diartikan oleh Mitrani merupakan suatu sifat dasar seseorang yang sendiri ada sangkut pautnya dengan pelaksanaan sebuah pekerjaan secara efisien atau

berhasil (*and underlying characteristic of an individual which is casually related to effective and superior performance in job*) (Amstrong 2014).

Kinerja dalam suatu instansi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan instansi yang telah ditetapkan. Para pimpinan sering tidak memperhatikan hal ini kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatunya menjadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang merosot sehingga instansi menghadapi situasi yang tidak baik yang begitu serius. pandangan buruk instansi yang mendalam berakibat turunnya kinerja (Eldon, 2023).

Kinerja adalah seberapa banyak hasil kerja yang telah dicapai seorang/sekelompok karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diserahkan kepadanya dalam kurun waktu tertentu (Nurani, 2021). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai hasil kerjanya berdasarkan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kecakapan dan dukungan yang diterima.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: (1) Diduga Keterampilan berpengaruh terhadap Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus Di Kantor Plut-Kumkm Kecamatan Ngantru, Kabupaten Tulungagung), (2) Diduga Pengalaman berpengaruh Terhadap Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus Di Kantor Plut-Kumkm Kecamatan Ngantru, Kabupaten Tulungagung), (3) Diduga Kemampuan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Usaha Mikro Kecil Menengah (Studi Kasus Di Kantor Plut-Kumkm Kecamatan Ngantru, Kabupaten Tulungagung), (4) Sehubungan keterampilan, pengalaman dan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian analisis regresi linier berganda. Penelitian kuantitatif adalah peneliti berupa angka dan analisis untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling. Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini diambil secara acak dengan jumlah 90 responden. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor PLUT-KUMKM Kecamatan Ngantru, Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini dilaksana pada 2 Mei 2023 sampai dengan 27 Mei 2023.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, sebaran kuesioner dengan karakteristik laki-laki dan perempuan maka didapatkan hasil sebagai berikut:

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	35.6	35.6	35.6
	Perempuan	58	64.4	64.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Tabel 1. Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa jumlah laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 32 responden atau sebesar 35,6%, sedangkan jumlah perempuan pada penelitian ini sebanyak 58 responden atau 54,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pemilik UMKM adalah perempuan.

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Usia 19-24	25	27.8	27.8	27.8
	Usia 25-30	22	24.4	24.4	52.2
	Usia 31-36	9	10.0	10.0	62.2
	Usia 37-42	8	8.9	8.9	71.1
	Usia 43-48	9	10.0	10.0	81.1
	Usia 49-54	7	7.8	7.8	88.9
	Usia 55-60	6	6.7	6.7	95.6
	Usia 61-66	4	4.4	4.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa yang pelaku UMKM paling banyak pada rentan usia 19-24 tahun yaitu sebanyak 25 atau 27,8%, kemudian pada rentan usia 25-30 tahun yaitu sebanyak 22 atau 24,4%, kemudian pada rentan usia 31-36 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 10%, selanjutnya pada rentan usia 37-42 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 8,9%, untuk rentan usia 43-48 tahun sebanyak 9 orang atau 10%, untuk rentan usia 49-54 sebanyak 7 orang atau 7,8%, selanjutnya untuk usia 55-60 tahun sebanyak 6 orang atau 6,7%, dan yang terakhir untuk rentan usia 61-66 tahun sebanyak 4 responden atau sebesar 4,4%. Hal ini berarti dapat diambil kesimpulan bahwa paling sedikit responden yang melakukan usaha UMKM adalah pada rentan usia 61-66 tahun.

Pengaruh keterampilan (X1) terhadap kinerja UMKM (Y) yaitu hasil pengujian didapatkan nilai signifikansi X1 sebesar $0,567 > 0,05$, artinya keterampilan X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM (Y). Hal ini mungkin dikarenakan kurangnya pelatihan yang diberikan kepada pelaku UMKM, sehingga menjadikan kinerja UMK tidak dipengaruhi keterampilan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Viviani, Mufidah, and Fibriyani 2020) yang menunjukkan bahwa variabel keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.

Pengaruh pengalaman (X2) terhadap kinerja UMKM (Y) didapatkan nilai signifikansi X2 sebesar $0,000 < 0,05$ artinya pengalaman (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM, serta pengaruh pengalaman terhadap UMKM mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pengalaman yang dimiliki oleh pelaku UMKM semakin baik maka kinerja UMKM semakin baik. Pengalaman merupakan sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Dalam menjalankan usaha UMKM, para pelaku UMKM tentunya seiring dengan berjalannya UMKM maka para pelaku menggunakan pengalaman sebagai pertimbangan. Kegagalan yang telah dialami oleh pelaku UMKM dalam menjalankan bisnisnya dijadikan pembelajaran untuk selanjutnya agar bisnis yang dijalankan kedepannya semakin baik.

Pengaruh kemampuan (X3) terhadap kinerja UMKM (Y) menunjukkan nilai signifikansi X3 sebesar $0,011 < 0,05$ yang artinya kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM, serta pengaruh kemampuan terhadap UMKM mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam menjalankan UMKM yang dimiliki oleh pelaku UMKM maka kinerja UMKM akan semakin baik. Kemampuan merupakan aspek penting dalam menjalankan aktivitas. Kemampuan memberikan gambaran potensi pelaku UMKM dalam menjalankan bisnisnya. Adanya kemampuan yang dimiliki oleh pelaku UMKM, maka UMKM akan terus mengembangkan inovasi untuk menjaga berlangsungnya UMKM.

Pengaruh keterampilan (X1), pengalaman (X2) dan (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja UMKM bahwa kinerja UMKM merupakan tolok ukur dalam mengukur keberhasilan UMKM. Berhasilnya UMKM tidak serta merta berjalan begitu saja. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja UMKM diantaranya adalah keterampilan, pengalaman, dan kemampuan. Berjalannya UMKM binaan kantor PLUT-KUMKM Kecamatan Ngantru, Kabupaten Ngantru juga didukung oleh kinerja pemerintah yang terus berupaya untuk meningkatkan UMKM. Adanya kerjasama antar pemerintah serta faktor dari para pelakunya tersendiri menjadikan UMKM dapat berlangsung dengan baik.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka, dapat disimpulkan bahwa: (1) Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM di Kantor PLUT-KUMKM Kecamatan Ngantru, Kabupaten Tulungagung. (2) Pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja UMKM di Kantor PLUT-KUMKM Kecamatan Ngantru, Kabupaten Tulungagung. (3) Kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja UMKM di Kantor PLUT-KUMKM Kecamatan Ngantru, Kabupaten Tulungagung.

Penting bagi UMKM agar memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari UMKM. Karena faktor-faktor tersebut dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk keberlangsungan bisnis UMKM. Kemudian dibutuhkannya sinergi yang lebih kerjasama antara masyarakat dengan pemerintah untuk terus mengembangkan UMKM serta dibutuhkannya tindakan demi keberlangsungan UMKM.

5. Referensi

- Alfattama, L. C., & Kuncoro, A. S. (2023). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS, DEMOKRATIK DAN LAISSEZ FAIRE TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PERANGKAT DESA. BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal, 2(1), 1-14.
- Amstrong. 2014. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. 12th ed. Jakarta: Erlangga.
- Budi Prasetyo, Eko Santoso, & Aris Dwi Gunawan. (2022). PENGARUH KELENGKAPAN SPAREPART DAN KELENGKAPAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI AHASS HARI MOTOR 2 TULUNGAGUNG. BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal, 1(1), 14-23.
- Depdiknas. (2016). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. Buku 1 Konsep Dan Pelaksanaan*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Herminingsih, D. I., & Isro'iyah, L. (2023). Helping the Students to Navigate the Cultures of Others through Literature: The Teaching Practice to the Students of English Study Program in UIN SATU. ELITE JOURNAL, 5(1), 33-42.
- Isro'iyah, L., Herminingsih, D. I., & Amanatillah, F. R. (2024). Students' Needs Survey On Speaking Class Of UIN Satu Tulungagung. International Journal of Education, Vocational and Social Science, 3(02), 110-123.
- Nurani, N., & Retno, D. (2021). Media Sosial Sebagai Sarana Promosi Efektif Dalam Peningkatan Penjualan Jesse Factory Tulungagung. Benefit, 8(2), 127-147.
- Nurani, N. (2018). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PEMUSTAKA DI PERPUSTAKAAN UMUM KABUPATEN TULUNGAGUNG. BENEFIT, 5(1), 1-12.
- Purnomo, Singgih et al. (2022). *Kewirausahaan UMKM*. Klaten: Lakeisha.
- Prasetyo, B. (1). ANALISIS KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN LAYANAN PUBLIK DISPENDUKCAPIL TULUNGAGUNG. Jurnal BONOROWO, 2(2), 103-116.
- Rahmawati, D., Alfattama, L. C., & Widhajati, E. (2023). Pemberdayaan Kewirausahaan Melalui Pelatihan Batik Sibori pada Mahasiswa Prodi Manajemen dan Akuntansi di Universitas Tulungagung. JANITA: JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT, 3(1), 1-4.
- Rahmawati, D., Alfattama, L. C., & Rindang, D. R. (2022). OPTIMALISASI LOYALITAS, SEMANGAT, DAN DISIPLIN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN. BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal, 1(1), 34-41.
- Sartono, Sawal, Bondan Subagyo, and Nurani. (2021). "Usaha Mikro Kecil Dan Menengah : Struktur Ekonomi, Dinamika, Perkembangan Dan Tantangan UMKM Di Berbagai Negara." *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi* 5(3): 2411–29.
- Sartono, S. (2021). Kewirausahaan Digital. BENEFIT, 8(2), 105-113.

- Sartono, S., Isroiya, L., Eldon, M., & Setyorini, Y. A. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 2(2), 55-67.
- Siagian, Sondang. (2016). *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Subagyo, B., Sartono, S., & Lagasa, K. D. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Jamu Dalam Mempertahankan Eksistensi Jamu Tradisional Mbah Gedong Di Rejotangan Tulungagung. *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 1(1), 1-13.
- Tumanggor, Amiruddin, and Machasin. (2022). *Strategi Pemasaran Dan Pemberdayaan UMKM Pada Masa Covid-19*. Yogyakarta: K-Media.
- Zhaviery, Hizrian Fariz, Hastin Umi Anisah, and Anna Nur Faidah. (2019). “Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UMKM Sasirangan Di Kota Banjarmasin.” *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan* 3(1): 35–41.