Pengaruh Pelatihan UMKM Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kawasan Wisata Pantai Seruni Kabupaten Bantaeng

Ayu[1]*, Roswiyanti[2], Andi Bintang Balele[3]
[1,2,3] Cokroaminoto Makassar
* E-mail Korespondensi: ayuuupppp@gmail.com

Information Article
History Article
Submission: 11-09-2026
Revision: 20-11-2026
Published: 22-11-2026

DOI Article:
10.24905/mlt.v8i1.566

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh pelatihan UMKM, dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Kawasan Wisata Pantai Seruni Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Responden penelitian berjumlah 40 pelaku UMKM yang telah mengikuti pelatihan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan analisis deskriptif, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan UMKM berada pada kategori baik, terutama dalam peningkatan keterampilan pelayanan pelanggan dan pemasaran digital. Pengembangan SDM pelaku UMKM juga berada pada kategori baik, yang ditunjukkan melalui peningkatan kemampuan pengelolaan keuangan, promosi melalui media sosial, dan kualitas pelayanan. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan Y = 12,450 + 0,685X. Uji t menunjukkan nilai t-hitung 7,342 > t-tabel 2,002 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga pelatihan UMKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan SDM. Nilai R^2 sebesar 0,482 menunjukkan bahwa pelatihan UMKM memberikan kontribusi sebesar 48,2% terhadap pengembangan SDM, sedangkan 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Pelatihan UMKM, Pengembangan Sumber Daya Manusia, UMKM, Pantai Seruni.

A B S T R A C T

This study aims to examine the implementation of MSME training, the level of human resource (HR) development, and the influence of MSME training on HR development in the Seruni Beach Tourism Area, Bantaeng Regency. The study employs a quantitative approach using an associative method. The respondents consisted of 40 MSME operators who had participated in the training. Data collection was conducted through questionnaires, observation, and documentation, while data analysis utilized descriptive analysis, simple linear regression, the t-test, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that the implementation of MSME training

Acknowledgment

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

falls into the "good" category, particularly regarding improvements in customer service skills and digital marketing. HR development among MSME operators also falls into the "good" category, evidenced by improvements in financial management capabilities, social media promotion, and service quality. Regression analysis yielded the equation Y = 12.450 + 0.685X. The t-test showed a calculated t-value of 7.342, which is greater than the t-table value of 2.002, with a significance level of 0.000 (< 0.05); thus, MSME training has a positive and significant influence on HR development. The R^2 value of 0.482 indicates that MSME training contributes 48.2% to HR development, while the remaining 51.8% is influenced by factors outside the scope of this study.

Key word: *MSME Training, Human Resource Development, MSME, Seruni Beach*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian nasional yang berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Di era ekonomi global yang dinamis, daya saing UMKM tidak lagi hanya ditentukan oleh besarnya modal fisik atau teknologi yang dimiliki, melainkan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya. SDM yang kompeten, adaptif, dan inovatif menjadi kunci utama agar UMKM mampu bertahan dan berkembang di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

Secara teoritis, pentingnya penataan SDM ini dijelaskan melalui *Human Capital Theory* (Teori Modal Manusia) yang dikemukakan oleh Gary Becker. Teori ini menyatakan bahwa investasi pada manusia seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan akan meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan individu. Pada akhirnya, peningkatan kapabilitas SDM tersebut akan mendorong produktivitas kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks UMKM, pengembangan SDM menjadi instrumen strategis untuk mentransformasi pelaku usaha dari skala subsisten menuju skala yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Fenomena yang terjadi kekurangan potensi sumber daya manusia dan rendahnya keterampilan berusaha pada pelaku UMKM di kawasan Pantai Seruni menjadi salah satu persoalan mendasar yang menghambat perkembangan ekonomi lokal berbasis pariwisata di Kabupaten

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Bantaeng. Padahal, kawasan wisata ini memiliki potensi strategis sebagai pusat pertumbuhan ekonomi masyarakat pesisir melalui aktivitas perdagangan, kuliner, dan jasa wisata. Namun dalam praktiknya, banyak pelaku UMKM masih menghadapi keterbatasan kapasitas usaha, baik dari aspek manajerial, pemasaran, inovasi produk, hingga kemampuan memanfaatkan teknologi digital dalam mengembangkan usahanya.

Di sisi lain, kondisi pengelolaan kawasan wisata Pantai Seruni yang dinilai mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir turut berdampak pada keberlangsungan usaha masyarakat sekitar. Berkurangnya aktivitas wisatawan menyebabkan pendapatan pedagang menurun, bahkan sebagian pelaku usaha terpaksa beralih profesi untuk mempertahankan kehidupan ekonomi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa lemahnya kualitas Sumber Daya Manusia dan keterampilan berusaha tidak dapat dipisahkan dari persoalan tata kelola kawasan wisata, dukungan infrastruktur, serta keberlanjutan kebijakan pemberdayaan ekonomi masyarakat.

Dengan demikian, fenomena kekurangan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan keterampilan berusaha pelaku UMKM di kawasan Pantai Seruni bukan hanya persoalan individu pelaku usaha semata, melainkan persoalan struktural yang membutuhkan sinergi antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan masyarakat. Penguatan kapasitas kewirausahaan, pelatihan berbasis digitalisasi usaha, pendampingan manajemen bisnis, serta pengembangan ekosistem wisata yang berkelanjutan menjadi langkah penting agar UMKM di Pantai Seruni mampu berkembang sebagai penopang ekonomi lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Bantaeng.

Bedasarkan fenomena tersebut sangat diperlukan pengembangan Sumber Daya Manusia untuk UMKM, karena pengembangan UMKM adalah suatu langkah yang tepat untuk meningkatkan dan memperkuat perekonomian Negara. Pasalnya UMKM juga mampu membuka lapangan pekerjaan baru dan mengurangi kesenjangan yang berpotensi mengurangi pengangguran dan Juga kemiskinan. Selanjutnya pihak desa pun harus ikut campur tangan untuk pengembangan UMKM. Seperti contoh yaitu dengan melakukan pelatihan-pelatihan Sumber Daya Manusia untuk para UMKM yang ada di kecamatan dan juga memberikan bantuan dana atau pun bantuan yang bisa digunakan untuk modal usaha, agar UMKM yang ada bisa maju dan berkembang.

Dari latar belakang di atas dapat di simpulkan bahwa memang usaha yang sedang berkembang belum bisa maksimal jika dilihat dari berbagai aspek. Maka dengan begitu perlu

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

adanya modal dan juga kualitas sumber daya manusia agar usaha tersebut bisa berkembang dengan bagus.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode **asosiatif**. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel secara objektif melalui data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data bersifat statistik.

Metode asosiatif digunakan karena penelitian ini berupaya mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen yaitu Pelatihan UMKM terhadap variabel dependen yaitu Pengembangan Sumber Daya manusia Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diketahui seberapa besar kontribusi Peningkatan UMKM dalam meningkatkan ekonomi masyarakat di wilayah penelitian (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan di Pantai Seruni Kabupaten Bantaeng, yang dipilih karena memiliki potensi untuk meningkatkan ekonomi UMKM yang berkembang serta adanya aktivitas pengembangan sumber daya manusia di wilayah tersebut. Waktu penelitian dilaksanakan selama 1 Bulan yang mencakup tahap persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2019) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh masyarakat/pelaku usaha/tenaga kerja yang terlibat dalam aktivitas ekonomi UMKM di wilayah Pantai Seruni Kabupaten Bantaeng.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dilakukan dengan Kuesioner, Observasi, dan Dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu Analisis regresi.

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

HASIL

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terbukti bahwa Pelatihan UMKM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia pada pelaku usaha di Kawasan Pantai Seruni Kabupaten Bantaeng. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,685 serta nilai t-hitung (7,342) yang jauh lebih besar dari t-tabel (2,002) dengan signifikansi 0,000. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia UMKM di kawasan ini sangat didorong oleh indikator kompetensi instruktur dan ketepatan materi pelatihan. Pelatihan yang terstruktur memberikan wawasan baru terkait manajerial, strategi pemasaran digital, dan pengelolaan keuangan usaha kecil. Temuan ini menguatkan teori manajemen Sumber Daya Manusia bahwa pelatihan merupakan salah satu instrumen utama dalam melakukan diferensiasi kapabilitas dan efisiensi operasional tenaga kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dan mengonfirmasi temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prastiwi & Ningsih (2021) serta Wulandari & Nurhayati (2022) yang menegaskan bahwa intervensi pelatihan berbasis kebutuhan komunitas pelaku UMKM lokal terbukti secara nyata meningkatkan daya saing, inovasi produk, dan efisiensi kerja SDM.

Tabel dibuat dengan lebar garis 1 pt dan *tables caption* (keterangan tabel) diletakkan di atas tabel. Keterangan tabel yang terdiri lebih dari 2 baris ditulis menggunakan spasi 1. Garis-garis tabel diutamakan garis horizontal saja sedangkan garis vertikal dihilangkan.

Tabel 1. Tabel Profil Responden

No	Kategori Profil	Klasifikasi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	24	40,0%
		Perempuan	36	60,0%
2	Usia	< 25 Tahun	9	16,7%
		25 – 40 Tahun	21	58,3%
		> 40 Tahun	10	25,0%
3	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	32	53,3%
		Diploma (D3)	5	13,3%
		Sarjana (S1)	3	33,4%
4	Lama Usaha	< 6 Tahun	12	20,0%
		5 – 10 Tahun	31	51,7%
		> 13 Tahun	17	28,3%
Total Sampel (n)			40	100,0%

Sumber: Tahun (2026)

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh pelatihan UMKM terhadap pengembangan sumber daya manusia di kawasan wisata Pantai Seruni Kabupaten Bantaeng, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pelatihan UMKM di kawasan wisata Pantai Seruni berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dari nilai rata-rata keseluruhan tanggapan responden sebesar 4,15 (kategori Baik). Aspek yang paling menonjol dan dirasakan manfaatnya adalah tingginya kompetensi serta kualifikasi instruktur pelatihan dalam memberikan pemahaman terkait manajerial dan pemasaran kepada pelaku usaha.
2. Tingkat pengembangan SDM pelaku UMKM di kawasan wisata Pantai Seruni berada pada tingkat yang baik. Peningkatan paling signifikan terlihat pada peningkatan keterampilan teknis dan manajerial para pelaku usaha dalam menjalankan operasional bisnisnya.
3. Pelatihan UMKM berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan sumber daya manusia di kawasan wisata Pantai Seruni Kabupaten Bantaeng. Semakin baik program pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi tingkat pengembangan SDM pelaku UMKM. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, pelatihan UMKM berkontribusi memengaruhi pengembangan SDM sebesar 17,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abas, A., et al. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendorong Inovasi dan Adaptasi Teknologi UMKM. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 12(1), 45-58.

Amin, M. A. N. (2025). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Sikap Keuangan Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 5(1), 123-142.

Amin, M. A. N. ., Murwati, M., Oktavianti, S. ., & Saputra, B. (2026). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Risiko Operasional: Bukti dari Sektor Consumer Non-Cyclicals Pada Bursa Efek Indonesia. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 3(4), 467–475. https://doi.org/10.62421/jibema.v3i4.242

Amin, M. A. N., & Khilmi, T. A. (2023). Pengaruh Likuiditas, Leverage, dan Growth Terhadap Kinerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(1), 1–17. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.2

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Amin, M. A. N., Murwati, M., Oktavianti, S., & Saputra, B. (2026). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Risiko Operasional: Bukti dari Sektor Consumer Non-Cyclicals Pada Bursa Efek Indonesia. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, 3(4), 467-475.

Apriyani, R., et al. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia UMKM di Era Digital. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 3(2), 112-125.

Arda, M., et al. (2023). Pelatihan dan Pengembangan SDM Berkelanjutan bagi Pelaku Usaha Kecil. Jurnal Pemberdayaan Masyarakat, 8(1), 34-47.

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (16th ed.). London: Kogan Page.

Azaria Suhenda, N., & Ahmad Fadili, D. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas UMKM. Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi, 4(1), 88-99.

Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. New York: National Bureau of Economic Research / Columbia University Press.

Budiarto, R., Putero, S. H., Suyatna, H., Astuti, P., Saptoadi, H., Ridwan, M. M., & Susilo, B. S. D. (2019). Pengembangan UMKM: Antara Konseptual dan Pengalaman Praktis. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Candra, A., et al. (2020). Peningkatan Produktivitas UMKM Melalui Pelatihan Manajemen Bisnis. Jurnal Aplikasi Manajemen, 18(3), 201-210.

Desembrianita, E., Septa, A. A., Sholichah, M., & Al Al Khikam, U. A. (2023). HR Competency Development Through Marketing Training for Tourism Operational Employees of BUMDes Sekapuk, Gresik. Kontribusia: Research Dissemination for Community Development, 6(2), 145-154.

Fauzi, A., et al. (2026). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi, 7(1), 15-28.

Gaffar, A., et al. (2024). Dampak Program Pelatihan Terhadap Daya Saing UMKM Lokal. Jurnal Ekonomi Kreatif dan Bisnis, 5(2), 77-89.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hermawati, A., & Tuwuh Sembhodo, A. (2024). Optimizing Human Resource Development Strategies for Tourism SMEs – An AHP Approach. Jurnal Mebis (Manajemen dan Bisnis), 9(2), 101-115.

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Iskandar, A., & Amriani, T. N. (2020). Evaluasi Model Kirkpatrick Level 1, 2, dan 3 pada Diklat Microsoft Office di Balai Diklat Keuangan Makassar. Jurnal Edukasi dan Teknologi, 2(1), 50-62.

Islamy, M., et al. (2025). Pemanfaatan Perubahan Wilayah Reklamasi Pantai Seruni Sebagai Daya Tarik Wisata Dalam Pusat Kegiatan Kabupaten Bantaeng. Jurnal Perencanaan Wilayah dan Kota, 11(1), 33-46.

Judijanto, L. (2025). UMKM Berdaya Saing (Edisi Pertama). Bandung: PT Green Pustaka Indonesia.

Kartini, T. M., et al. (2026). Pengembangan Kompetensi SDM Pelaku UMKM Berbasis Pelatihan Kewirausahaan. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 8(1), 60-72.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mas'ud, L. P., & Susilo, M. Y. (2023). Peran UMKM dalam Membangun dan Menumbuhkan Ekonomi Kreatif di Era Revolusi 5.0 Menuju Ekonomi Global. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi), 6(1), 12-25.

Monoarfa, R., dkk. (2025). Pengembangan SDM dan Pelatihan UMKM di Era Digital. Jurnal Strategi Bisnis, 13(1), 40-52.

Noe, R. A. (2017). Employee Training & Development (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Novitasari, A. T. (2022). Kontribusi UMKM Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Era Digitalisasi Melalui Peran Pemerintah. JABE (Journal of Applied Business and Economic), 8(3), 310-324

Nugraha, Y. A., Saputra, A. A., & Christianto, R. D. P. (2022). Peranan Kompetensi SDM Usaha Mikro dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Sukalaksana Kampung Tinggar Baru Kecamatan Curug Kota Serang. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 6(1), 55-68.

Nurfadilah, N., Chahyono, C., & Ruslan, M. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pameran, dan Bantuan Alat Terhadap Peningkatan Omzet UMKM Melalui Perilaku Wirausaha di Kota Makassar. Indonesian Journal of Business and Management, 7(1), 89-102.

Nursodik, et al. (2023). Kepemimpinan Strategis dan Teknologi Digital dalam Pengelolaan SDM UMKM. Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen, 5(2), 130-142.

OECD. (2023). SME and Entrepreneurship Outlook 2023. Paris: OECD Publishing.

Pratama, A., & Setiawan, R. (2024). Peran Human Capital dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi di Era Sustainable Business. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 5(2), 67–75.

Putri, N. N., & Lataruva, E. (2024). UMKM-Masa Kini: Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Equator Journal of Management and Entrepreneurship, 12(2), 75-88.

Putrie, R. A., et al. (2025). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Melalui Pelatihan Kepemimpinan dan Inovasi Bisnis. Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen, 9(1), 101-114.

Rahmi, et al. (2021). Pemberdayaan UMKM Melalui Program Pelatihan Kewirausahaan. Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(1), 22-31.

Rivai, V. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

Sadler-Smith, E. (2022). Human Resource Development: From Theory into Practice. London: SAGE Publications Ltd.

Saefullah, A., Aisha, et al. (2023). Transformasi Digital dan Pemasaran Online Bagi UMKM. Jurnal Teknologi dan Bisnis, 5(2), 110-121.

Saefullah, A., et al. (2024). Inovasi dan Efisiensi Operasional UMKM Melalui Pengembangan SDM. Jurnal Manajemen Indonesia, 24(1), 88-100.

Saefullah, A., Radjawane, et al. (2023). Kontribusi UMKM Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Daerah. Jurnal Ekonomi Pembangunan, 14(1), 45-56.

Sari, D. P., & Wibowo, M. (2021). Implementasi Talent Mapping dan Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi. Jurnal Administrasi Bisnis, 15(3), 189–198.

Siswanti, T. (2020). Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Jurnal Bisnis dan Akuntansi Unsurya, 5(2), 112-126.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Sutariyono, et al. (2020). Tantangan Adaptasi Digital Pelaku UMKM di Daerah Pesisir. Jurnal Sosial Ekonomi, 8(2), 90-101

Sutrisno, E., & Kulsum, U. (2024). Teori dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Analisis Efektivitas Program Pelatihan. Journal of Innovative and Creativity, 6(2), 26837–26843.

Tafsiruddin, et al. (2024). Modernisasi Sistem Manajemen UMKM Berbasis Digital. Jurnal Manajemen Modern, 10(1), 33-45.

Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2015). Pembangunan Ekonomi (Edisi 12). Jakarta: Erlangga.

Tohiroh, et al. (2021). Strategi Keberlanjutan Usaha Mikro dalam Menghadapi Perubahan Pasar. Jurnal Kewirausahaan dan Bisnis, 6(1), 14-25.

Umar, H. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja (Edisi Kelima). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)