

**IMPLEMENTASI DAYA SAING USAHA TENUN SONGKET
BERDASARKAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Afni Yeni¹, Esi Sriyanti², Berliana Randos³

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Email: yeniafni92@gmail.com¹, sriyantiesi01@gmail.com², berlianarandos6@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peningkatan daya saing usaha (Y) jika ditinjau dari aspek pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan data primer dengan total sampling sebanyak 34 orang, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di rumah produksi Banun Songket. Analisis menggunakan teknik analisis regresi berganda linier menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) dan pengembangan sumber daya manusia (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan daya saing usaha (Y). Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 9,688 + 0,154 (X1) + 0,609 (X2) + 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen (X1 dan X2) memiliki pengaruh sebesar 56,4% terhadap variabel dependen (Y), sedangkan 43,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Uji t untuk variabel independen (X1 dan X2) menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), dengan t-hitung > t-table. Dari uji f, variabel independen (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu peningkatan daya saing usaha (Y), nilai f-hitung > f-table ($20,022 > 3,30$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan SDM, Peningkatan Daya Saing.

Abstract – This research aims to find out how to increase business competitiveness (Y) when viewed from the aspects of training (X1) and human resource development (X2). The research used a quantitative approach and primary data with a total sampling of 34 people, namely all employees who worked at the Banun Songket production house. Analysis using linear multiple regression analysis techniques shows that the training variables (X1) and human resource development (X2) have a significant influence on increasing business competitiveness (Y). The multiple linear regression equation obtained is $Y = 9.688 + 0.154 (X1) + 0.609 (X2) + 0.05$. The coefficient of determination shows that the independent variables (X1 and X2) have an influence of 56.4% on the dependent variable (Y), while 43.6% of the remaining is influenced by other variables not included in the research. The t test for the independent variables (X1 and X2) shows that both have a significant effect on the dependent variable (Y), with t-count > t-table. From the f test, the independent variables (X1 and X2) simultaneously have a significant effect on the dependent variable (Y), with f-count > f-table ($20.022 > 3.30$) and a significance level smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Training, Human Resource Development, Increasing Competitiveness.

PENDAHULUAN

Daya saing menjadi upaya yang harus dilakukan suatu badan usaha atau ekonomi agar dapat terus beraktivitas dan bertahan, (Sulistiyani & Pratama, 2020). Hal ini mengacu pada efektivitas suatu organisasi dalam bersaing di pasar dibandingkan dengan organisasi lain yang menawarkan produk dan layanan yang sama atau serupa. Perusahaan yang dapat menghasilkan produk dan jasa berkualitas tinggi mempunyai keunggulan kompetitif dalam arti mampu bersaing. Daya saing di tentukan oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu solusi yang efektif yang dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Pelatihan adalah suatu metode pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan keterampilan atau kemampuan pegawai atau pekerja pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu pada suatu perusahaan atau organisasi, (Apriliana & Nawangsari, 2021)

Dalam meningkatkan daya saing industri tenun, pemilik usaha harus fokus pada pengembangan sumber daya manusianya. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta meningkatkan kualitas produk dan layanan, (Maysaroh, 2022).

Fenomena yang diamati sementara ditemukan beberapa fakta dan fenomena yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, metode pelatihan saat ini belum sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta. Pelatihan hanya diberikan untuk beberapa anggota saja, tidak semua anggota mampu menguasai teknik dalam menenun dan terdapat beberapa anggota yang hanya ahli dalam menyulam. Disamping itu terdapat jumlah anggota yang banyak, sehingga tidak semua dapat memproduksi karna keterbatasan alat, kurangnya kualitas sumber daya manusia dan keterampilan anggota dalam menguasai teknik menenun, hal ini diduga mengakibatkan pemilik usaha tenun harus mencari alternatif lain seperti menggunakan jasa kelompok tenun lain untuk memenuhi pesanan konsumen.

Tujuan pada penelitian ini yaitu, Pertama untuk mengetahui bagaimana Implementasi Daya Saing Usaha Tenun Songket Berdasarkan Sumber Daya Manusia , Kedua untuk mengetahui bagaimana Implementasi Daya Saing Usaha Tenun Songket Berdasarkan Pelatihan, Ketiga bagaimana Implementasi Daya Saing Usaha Tenun Songket Berdasarkan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif di mana data yang diperoleh berupa angka yang dapat diolah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di rumah produksi Banun Songket. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling atau jumlah sampel sama dengan populasi, di mana jumlah sampel yaitu sebanyak 34 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Responden	Jumlah	Persentase
1	Umur 21-35	14	41,18%
2	Umur >35	20	58,82%

Jumlah		34	100%
1	Laki-Laki	0	0%
2	Perempuan	34	100%
Jumlah		34	100%
1	SD	0	0%
2	SMP	2	5,88%
3	SMA	30	88,24%
3	D3	2	5,88%
4	Lainnya	0	0%
Jumlah		34	100%

Berdasarkan Karakteristik responden yang didapat sebagaimana dengan tabel diatas bahwa Responden dengan usia 21 – 35 tahun sebanyak 14 orang atau 41,18%, usia >35 tahun sebanyak 20 orang atau 58,82%. Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 34 responden, dapat disimpulkan bahwa seluruh responden (100%) adalah perempuan. Responden dengan tingkat pendidikan SMA, yaitu sebanyak 30 orang (88,24%). Sementara itu, jumlah responden dengan latar belakang pendidikan SMP dan D3 masing-masing 2 orang (5,88%). Tidak ada responden yang memiliki latar belakang pendidikan SD atau pendidikan "Lainnya". Dengan demikian, dari total 34 responden, 100%

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,688	5,229		2,853	0,043		
1 TOTAL X1	0,154	0,242	0,17	7,635	0,03	0,197	5,078
TOTAL X2	0,609	0,274	0,595	4,225	0,033	0,197	5,078

Berdasarkan nilai koefisien regresi linear berganda sebagaimana terlihat pada tabel 4.11 dapat dibuat persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,688 + 0,154 (X_1) + 0,609 (X_2) + 0,05$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan seperti berikut:

- Dalam persamaan regresi berganda di atas, diketahui bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 12.371. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika nilai variabel Komunikasi (X1) dan Partisipasi Masyarakat (X2) adalah nol, nilai tetap atau nilai variabel Ketepatan Informasi (Y) akan menjadi 12.371 satuan.
- Koefisien Komunikasi (X1) memiliki nilai sebesar 0.621. Ini mengindikasikan bahwa jika nilai Komunikasi (X1) naik satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap, maka ketepatan informasi (Y) akan naik sebesar 0.621.
- Koefisien Partisipasi Masyarakat (X2) memiliki nilai sebesar 0.076. Ini mengindikasikan bahwa jika nilai Partisipasi Masyarakat (X2) naik satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap, maka Ketepatan Informasi (Y) akan naik sebesar 0.076.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 ^a	0,564	0,536	2,953	2,2

a. Predictors: (Constant), TX1, TX2 (pelatihan, pengembangan SDM)

b. Dependent Variable: Y .peningkatan daya saing

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22

Berdasarkan tabel tersebut, koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R square sebesar 0,564 atau 56,4%. Hasil ini berarti variabel independen Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) memiliki pengaruh terhadap dependen Peningkatan Daya Saing Usaha (Y) sebesar 56,4% sedangkan sisanya sebesar 43,6%. selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian seperti, keunggulan produk, keterampilan, dan kualitas sumber daya manusia.

Tabel 4. Uji Hipotesis t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,688	5,229		2,853	0,043		
1 TOTAL X1	0,154	0,242	0,17	7,635	0,03	0,197	5,078
TOTAL X2	0,609	0,274	0,595	4,225	0,033	0,197	5,078

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- Uji t Pelatihan (X1) terhadap Peningkatan Daya Saing Usaha (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Hipotesis diterima jika thitung > ttabel atau dengan sign < a 0,05. Nilai ttabel pada a 0,05 adalah 2.039. Untuk variabel Pelatihan (X1) nilai thitung adalah 7,635 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,030. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel 7,635 > 2,039 dan nilai tingkat signifikansi 0,030 < 0,05 maka H1 diterima.
- Uji t Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Peningkatan Daya Saing Usaha (Y). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Hipotesis diterima jika thitung > ttabel atau dengan sign < a 0,05. Nilai ttabel pada a 0,05 adalah 2,039. Untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) nilai thitung adalah 4,225 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel 4,225 > 2,039 dan nilai tingkat signifikansi 0,033 < 0,05 maka H2 diterima.

Tabel 5. Uji Hipotesis f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	349,150	2	174,575	20,022	.000 ^b
Residual	270,291	31	8,719		
Total Y	619,441	33			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai fhitung sebesar 20,022 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan diperoleh nilai ftabel sebesar 3,30. Hasil dari pengelolaan ANOVA diatas terlihat bahwa nilai fhitung 20,022 > ftabel 3,30 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Nilai fhitung besar dari nilai ftabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) secara simultan atau

secara bersama sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Peningkatan Daya Saing Usaha (Y). Sehingga dapat dijelaskan bahwa Hipotesis ke 3 (H3) diterima.

KESIMPULAN

1. Pelatihan memiliki pengaruh terhadap Peningkatan Daya Saing karena memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $7,635 > 2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap Peningkatan Daya Saing karena memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,225 > 2,039$ dengan signifikansi $0,033 < 0,05$.
3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh terhadap Peningkatan Daya Saing Usaha karena memiliki nilai f_{hitung} sebesar 51,314 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan diperoleh nilai f_{tabel} 3,30. Hasil pengelolaan ANOVA bahwa nilai f_{hitung} $20,022 > 3,30$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. M. (2020). Manajemen Investasi dan Portofolio.
- Afriwahyuni, R., Sriyanti, E., & Nirwana, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Insan Cendekia Mandiri Group Nagari Koto Baru, Kec Kubung Kabupaten Solok. 7, 24586–24595.
- Anastasia, M., & Oktafia, R. (2021). Strategi Pemasaran Syariah Dalam Meningkatkan Daya Saing Umkm Kerupuk Desa Tlasi Tulangan Sidoarjo. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(2), 431–444. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(2\).7773](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(2).7773)
- Antaraneews.com Sumbar. (2018). Pemerintah Kabupaten Solok mendorong perkembangan tenun Nagari Sungai Jambur, Kecamatan IX Koto Sungai Lasi. <https://sumbar.antaraneews.com/berita/233598/tenun-sungai-jambur-kembali-hidup>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Arief Subyantoro, Tri Mardiana, Z. M. H. (2022). pelatihan dan pengembangan sdm.
- Arif Abdillah, Ayu Oli Lumas, Citra Krisdayana, & Dede Yulia. (2019). Pengaruh Strategi Produk Terhadap Daya Saing Produk Aqua Di Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 3(2), 36–54. <https://doi.org/10.36805/bi.v3i2.647>
- Bismala L, S.Handayani,D. Andriyani, H. (2018). strategi peningkatan daya saing usaha kecil menengah (S. Hani (ed.); 1st ed.). Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah AqII Jl. Pancing V Komp. Perumahan Permata Hijau No. 19 Medan, 20251. <https://books.google.co.id/books?id=peningkatan+daya+saing+usaha&peningkatan+daya+saing+usaha>.
- Dwi Purnama, M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>
- Effendi, Y. A. P. (2023). Analisis Faktor-faktor Dalam Meningkatkan Daya Saing Industri Kecil dan Menengah Tenun Adat Kain Songket Di Kabupaten Ogan Ilir Skripsi.
- Erlina S. (2019). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. 1–23.
- Fikhri, A. A. (2019). Analisis pengaruh budaya, kualitas pelayanan dan harga terhadap keputusan pembelian kue lapis minang nan tigo di kota padang. 13(3), 44–50.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (USM-Open A). http://digilib.usm.ac.id/pusat/index.php?p=show_detail&id=9491%0Ahttp://digilib.usm.ac.id/pusat/lib/phpthumb/phpThumb.php?src=../images/docs/Ghozali.jpg.jpg.jpg
- Gunawan Arif. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat

- Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi, 2507(February), 1–9.
- Hamdani, D. (2021). faktor2 ygp pelatihan 2019.pdf.
- Haryanti, P., Hija, U. N., Waljinah, S., & Rahmawati, L. E. (2019). Analisis Wacana Daftar Menu Makanan Berpendekatan Sosial Budaya Masyarakat. 69–76.
- Hidayat, M. A. (2020a). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Daya Saing. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 12–26.
- Hidayat, M. A. (2020b). Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah purwokerto 2020. SiPustaka Mandiri, 1–62. <http://eprintslib.ummgl.ac.id/2311/>
- Indrayani B. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar. Mandar, 2(2), 63–70.
- Izzati, F. N., & Amaliyah, F. (2020). Analisis Pemetaan Industri Kreatif Sektor Kerajinan. Jurnal Riset Terapan Akuntansi, 4(2), 175–181.
- Katrin Yunita Polopadang, B. T., & Walangitan, M. D. (2019). Dampak Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. 7(4), 5215–5224.
- Kurniasari, Yekti. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Tim Kerja Untuk Memperkuat Daya Saing MI Darwata Glempang MAOS Cilacap. Digilib.Uin-Suka.Ac.Id. http://digilib.uin-suka.ac.id/25004/1/12490086_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf
- Listyarini, Winny, Darwin Lie, Efendi, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Cv Sinco Jaya Abadi Pematangsiantar. 4(1), 32–39.
- Maidina, R., Nasrah, R., & Nirwana, I. (2022). The Influence Of Training And Ability And Experience Work on The Performance of Contracting Personnel In. 120–134.
- Maysaroh, A. D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. November.
- Nadya Dara Puspita. (2018). tinjauan atas prosedur penerimaan pajak reklame pada badan keuangan daerah (BPD) kabupaten bandung. 26–33.
- Nur Aina Sari, Alum Kusuma, H. Z. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja staf pengajar di sempoa sip riau. 2(1), 215–225.
- Purwanto, A., Saifuddin, M. P., Kotamena, F., Asbari, M., Santoso, P. B., Ramdan, M., Sulistiyadi, A., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Sihite, O. B., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Penerapan SVLK, FSC, PEFC Terhadap Daya Saing Industri Kertas di Jawa Tengah. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 4(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v4i1.90>
- Rahmanevita, L. (2023). Jurnal Ekobistek. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Teluk Luas, 11, 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.1>
- Rendha Wahyu Pratiwi, B. H. (2021). Jurnal ekonomi dan manajemen. 103–113.
- Satariz Wijaya Kusuma, W. H. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC Satariz. 9(3), 833–843.
- Shadiq Egim, A. (2019). Strategi Pengembangan Industri Kerajinan Sulaman/Tenun Sumatera Barat Berbasis Sinergitas Multi-Stakeholders. Jurnal Menara Ekonomi, 5(3), 82–90.
- Sherli Putri, H. (2023). Analisis Kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Solok Dalam Pengembangan Objek Wisata Alahan Panjang Resort Kabupaten Solok. 1(3), 114.
- Shindi Suryani, Afni Yeni, I. N. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat dalam Pengembangan Usaha Masyarakat di Kelurahan Kubang Sirakuk Selatan Kota Sawahlunto (Studi Kasus Masyarakat Kelurahan Kubang Sirakuk Selatan Kota Sawahlunto). Jurnal Manajemen Riset Inovasi, 1(1), 01–15. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i1.625>
- Sitepu, M. R. M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Antarmitra Sembada Cabang Medan Skripsi.
- Sulistiyani, & Pratama, A. (2020). 4029-9266-1-Pb. 3(1), 31–39.
- Sugiono.(2019). Desain Penelitian,Hipotesis,Definisi-Oprasional,Analisa Data. Sugiono, 45–66.
- Suryawati, D. A., & Osin, R. F. (2019). Analisis Menu Untuk Menentukan Strategi Bauran Pada Bunut Cafe Hotel White Rose Legian Kuta. Manajemen Pelayanan Hotel Akademi Komunitas

- Manajemen Perhotelan Indonesia, 3(1), 29–35.
- Tazki, T. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Daya Saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Keripik Buah di Kota Malang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 8(2), 38.
- Widyastuti, E., & Riantisari, R. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 82–88.
- Wijaya, P. A. G., & Yuliarmi, N. N. (2019). Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(2), 359–388.
- Wulandary, D. (2021). Investigasi kepuasan pelanggan tol bakauheni- Palembang dini dwi wulandary 1705617141.
- Yelvita, F. S. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Daya Saing Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm) Pada Batik Cetak Mangrove Desa Tanjung Rejo Skripsi. 8.5.2017, 2003–2005.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>
- Zaelani, I. R. (2019). Peningkatan Daya Saing Ukm Indonesia: Tantangan Dan Peluang Pengembangan Iptek. *Jurnal Transborders*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.23969/transborders.v3i1.1746>.