



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**Improving Human Resources (HR) Capacity at the Office of Cooperatives
and Micro, Small and Medium Enterprises (UMKM) of Nganjuk Regency
Through UMKM Training and Competency Development**

Oleh:

Frinta Indah Amelia	(2112010059)
Basthoumi Muslih, M.M.	(0701018607)
Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M.	(0715127402)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
JUNI 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kabupaten Nganjuk melalui Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi UMKM
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Frinta Indah Amelia
 - b. NPM : 2112010059
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Jln Letjend Suprpto III, no 7A. Mbonggah Ploso Nganjuk
 - e. Telp./HP : 085749284841
 - f. Email : frintaindah1013@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 6 bulan
4. Pembiayaan :
 - a. Diajukan ke YPLP-PT PGRI Kediri : -
 - b. Dari sumber lain : Rp 10.000.000
 - Jumlah Seluruhnya : Rp 10.000.000

Mengetahui
Kaprodi Manajemen

Mahasiswa

Restin Meilina, M.M
NIDN. 0721058605

Frinta Indah Amelia
NPM.2112010059

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Amin Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan laporan penelitian ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M., selaku Dosen Pembimbing I, dan Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M., selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan serta arahan yang sangat berharga dalam penyusunan laporan ini, sehingga laporan ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
5. Bapak Cuk Widiyanto, S.H., M.M., selaku Ketua Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk, serta Ibu Anik Setyowati, S.E., M.M. dan Ibu Rinings, yang telah berkenan menjadi informan dan memberikan data serta informasi yang sangat dibutuhkan dalam penelitian ini.
6. Kedua Orang Tua penulis dan kakak yang tidak pernah lelah memberikan dukungan baik moril maupun materil selama menjalani studi di bangku perkuliahan dan yang selalu menjadi penyemangat dan pengingat yang baik dalam hidup penulis.
7. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada diri sendiri atas ketekunan dan keberanian untuk terus melangkah, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan yang tidak mudah..
8. Ucapan terima kasih khusus untuk seseorang yang selalu setia mendampingi penulis, memberikan dukungan, motivasi, dan semangat tanpa henti selama proses penyusunan skripsi ini. Kehadiranmu menjadi sumber kekuatan yang

membuat penulis terus maju meskipun menghadapi berbagai tantangan. Terima kasih atas perhatian dan pengertian yang selalu diberikan.

9. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada teman-teman seperjuangan dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Sehingga penulis membutuhkan saran dan kritik yang bersifat membangun dalam melengkapi dan menyempurnakan skripsi ini agar penulis dapat lebih maju lagi.

Akhir kata, penulis berharap laporan ini dapat memberikan manfaat dan menjadi bahan referensi yang berguna bagi pembaca. Semoga segala proses dan usaha yang telah dilalui dalam penyusunan laporan ini mendapat keberkahan dari Allah SWT. Terima kasih atas perhatian dan dukungan dari semua pihak yang telah membantu hingga laporan ini terselesaikan dengan baik.

Kediri, 26 Maret 2025

Frinta Indah Amelia
2112010059

RINGKASAN

Penelitian ini secara kualitatif menyelidiki peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM di Kabupaten Nganjuk melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi yang difasilitasi oleh Dinas Koperasi dan UMKM. Studi ini melibatkan wawancara mendalam dengan Kepala Dinas, seorang karyawan Dinas, dan seorang pelaku UMKM. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Mengidentifikasi jenis pelatihan yang relevan dan efektif untuk UMKM, Menganalisis peran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam peningkatan kapasitas SDM UMKM Mengidentifikasi tantangan implementasi pelatihan UMKM Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Koperasi dan UMKM telah menyelenggarakan berbagai pelatihan, termasuk kewirausahaan, manajemen bisnis, dan digital marketing, namun menghadapi tantangan seperti rendahnya motivasi peserta, kesenjangan digital, dan keterbatasan sumber daya. Meskipun pelatihan dianggap relevan, sistem pendataan UMKM, prioritas pelatihan, dan metode evaluasi perlu ditingkatkan. Rekomendasi penelitian meliputi peningkatan sistem manajemen, penguatan kapasitas dan partisipasi UMKM, serta penguatan kolaborasi dan sosialisasi regulasi. Penelitian ini memberikan wawasan berharga untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan kapasitas SDM UMKM di Kabupaten Nganjuk

KATA KUNCI: Peningkatan Kapasitas SDM, UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah), Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi, Kabupaten Nganjuk

DAFTAR ISI

LAPORAN PENELITIAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
A. Sumber Daya Manusia.....	6
B. Pelatihan SDM.....	10
C. Pengembangan SDM	12
D. UMKM 15	
E. Koperasi.....	16
F. Pelatihan dan Pengembangan SDM	19
1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan SDM:.....	20
2. Fungsi Pelatihan dan Pengembangan SDM:	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Deskripsi Metode Penelitian	23
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	23
C. Sasaran Penelitian	24
D. Instrumen Penelitian	25
E. Prosedur Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Hasil Penelitian	29
B. Pembahasan	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 kisi kisi wawancara	27
Tabel 4. 1 hasil wawancara	32
Tabel 4. 2 hasil wawancara	35
Tabel 4. 3 hasil wawancara	39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	58
Lampiran 2 Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Perusahaan.....	61
Lampiran 3 Informant Consent	63
Lampiran 4 Instrumen Penelitian	67
Lampiran 5 Tabulasi Angket/Transkripsi Wawancara	69
Lampiran 6 Dokumentasi.....	75
Lampiran 7 Artikel Yang Dipublikasikan.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlu dipahami bahwa elemen manusia sangat penting dalam sebuah organisasi, sehingga melahirkan sebuah disiplin ilmu bernama manajemen yang fokus pada isu-isu ketenagakerjaan atau kepegawaian yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Secara umum, tidak ada definisi tunggal yang mengacu pada pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Para ahli atau pakar memberikan berbagai definisi yang mencakup serangkaian aktivitas, mulai dari perencanaan MSDM, proses seleksi dan pengujian, wawancara, pelatihan serta pengembangan, evaluasi kinerja, pemberian imbalan, manajemen retensi, hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Sumber Daya Manusia adalah yang paling kompleks dan tidak dapat diprediksi perilakunya. Tidak ada buku formula yang memandu seorang manajer untuk memotivasi pekerjanya. Seorang manajer dapat membeli waktu pekerjanya, ia dapat membeli kehadiran fisiknya di tempat tertentu, ia dapat membeli sejumlah gerakan otot terampil yang terukur per jam atau hari, tetapi ia tidak dapat membeli antusiasme pekerja, ia tidak dapat membeli inisiatifnya, dia tidak bisa membeli kesetiaannya, dia tidak bisa membeli pengabdianya. Setiap individu memiliki latar belakang yang berbeda. Ini membuat setiap individu unik dalam kerangka psikologisnya. Oleh karena itu mereka tidak dapat dipertukarkan, apalagi distandarisasi. Ini menyiratkan bahwa semua individu dalam suatu organisasi tidak dapat diperlakukan sama. Dalam mempekerjakan dan mengawasi orang-orang dan dalam upaya mencapai motivasi mereka, seorang manajer harus melalui pendekatan khusus berdasarkan pemahamannya tentang tindakan, sikap, kebutuhan, dan desakan pekerja yang bersangkutan. Ini adalah tugas yang sangat berat dan menantang.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan aktivitas khusus yang dilakukan oleh tim staf yang bertugas mendukung tujuan organisasi terkait

personel. Pimpinan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merancang dan mengimplementasikan strategi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi yang mereka kelola. Manajemen sumber daya manusia atau insani didefinisikan sebagai cara mengatur dan mengelola tenaga kerja sebagai aset perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya insani diartikan sebagai individu yang memiliki kesiapan, keinginan, dan kemampuan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Zainal, Veithzal, dkk, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia atau SDM yang unggul merupakan suatu proses yang berkaitan dengan pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk memperoleh kinerja yang optimal.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memainkan peranan penting dalam ekonomi Indonesia, bertindak sebagai pilar yang menyerap tenaga kerja dan mempercepat pertumbuhan ekonomi lokal. UMKM memberikan kontribusi besar terhadap pembangunan sosial dan ekonomi dengan menciptakan lapangan kerja, menghadirkan pajak, mendistribusikan pendapatan dari ekspor, serta mendukung kemajuan ekonomi di negara-negara berkembang. Dalam (Ayu, Sigit, 2023) Pengusaha dianjurkan untuk konsisten dalam melaksanakan tugas baik secara individu maupun kelompok sebagai bagian dari usaha mengatasi alasan tindakan disiplin. Penerapan disiplin di tempat kerja sangat bermanfaat dalam membimbing karyawan untuk mengikuti aturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan demi mencapai performa terbaik. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kemauan individu untuk mematuhi serta mengikuti peraturan yang ada, baik yang ditulis maupun yang tidak, serta mampu melaksanakannya tanpa menghindar dari konsekuensi jika melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Tujuan dari disiplin dalam konteks ini, baik secara individu maupun kelompok, adalah untuk mengarahkan perilaku sesuai dengan realitas serta untuk menciptakan keadaan yang seimbang antara hak dan tanggung jawab karyawan.

Namun, UMKM seringkali menghadapi banyak tantangan, terutama yang berkaitan dengan kekurangan sumber daya manusia yang terampil. Kekurangan tersebut dapat menghambat kemampuan inovasi, efisiensi dalam operasional, dan daya saing di pasar yang semakin ketat. Untuk mengatasi hambatan ini, peningkatan kemampuan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan keterampilan sangatlah krusial.

Kantor Koperasi dan UMKM Kabupaten Nganjuk memegang fungsi strategis dalam mendukung pengembangan UMKM di area tersebut. Sebagai garda terdepan dalam memberikan bantuan kepada UMKM, kantor ini bertanggung jawab untuk menawarkan berbagai program dan layanan yang dirancang untuk meningkatkan daya saing UMKM. Salah satu langkah yang dapat diterapkan adalah melalui pelatihan dan pengembangan kemampuan yang terarah dan berkelanjutan. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia di UMKM adalah investasi strategis yang dapat memberikan dampak positif yang signifikan.

Pengembangan dan peningkatan dilakukan dalam bentuk pemahaman keterampilan terkait perencanaan pemasaran, pemasaran digital, dan pengelolaan catatan keuangan sehingga hal ini bermanfaat untuk pertumbuhan usaha yang akan dijalankan di masa depan. Tujuan utama Dinas Koperasi dan UMKM adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menciptakan ekonomi inklusif. Meskipun telah berkembang pesat, tantangan tetap ada, menuntut peningkatan kebijakan, dukungan yang lebih baik, dan adaptasi terhadap dinamika ekonomi global dan perkembangan teknologi. Dinas Koperasi dan UMKM tetap menjadi kunci pembangunan ekonomi berkelanjutan dan inklusif di Indonesia. Perkembangan UMKM di Kabupaten Nganjuk menunjukkan tren positif, seiring dengan berkembangnya pola hidup masyarakat yang semakin beragam.

Pelatihan SDM adalah proses pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam suatu organisasi. Pelatihan SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Pelatihan SDM dapat menggunakan berbagai

metode dan program pendidikan. Pelatihan SDM dapat meliputi pelatihan keahlian, pelatihan ulang, cross functional training, pelatihan tim, pelatihan kreativitas, pelatihan teknologi, dan pelatihan bahasa.

Gap penelitian dalam judul tersebut dapat mencakup kurangnya studi yang mendalam tentang efektivitas pelatihan yang diterapkan, serta dampak jangka panjang dari pengembangan kompetensi terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Nganjuk. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi keberhasilan program pelatihan.

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Nganjuk telah merancang program pelatihan komprehensif yang mengidentifikasi tantangan spesifik dan menggunakan metode pembelajaran interaktif. Kolaborasi dengan akademisi, praktisi industri, dan lembaga keuangan diharapkan dapat memperluas perspektif dan sumber daya bagi pelaku UMKM. Inovasi dan penerapan teknologi digital menjadi kunci keberlanjutan UMKM untuk bersaing di pasar yang lebih luas.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi jenis pelatihan yang relevan bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), tantangan yang dihadapi selama implementasinya, dan strategi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di sektor UMKM sangat penting untuk mendukung pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan meningkatkan daya saing di pasar global. Mengidentifikasi jenis pelatihan yang relevan merupakan langkah pertama yang penting. Pelatihan yang tepat harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik para pelaku UMKM, termasuk keterampilan teknis dan manajerial. Jenis pelatihan yang relevan dapat meliputi pelatihan kewirausahaan, pemasaran digital, manajemen keuangan, dan penggunaan teknologi informasi. Program pelatihan ini bertujuan untuk memberikan keterampilan praktis yang diperlukan bagi para pelaku UMKM untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi.

Penelitian ini juga akan mengeksplorasi tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pelatihan. Tantangan umum meliputi kurangnya komitmen peserta untuk menghadiri program, akses terbatas terhadap teknologi,

dan kurangnya sumber daya untuk mendukung implementasi hasil pelatihan. Tantangan-tantangan ini perlu dipahami agar penyelenggara dapat merumuskan solusi yang efektif.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi jenis pelatihan yang relevan dan efektif untuk UMKM
2. Menganalisis peran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam peningkatan kapasitas SDM UMKM
3. Mengidentifikasi rekomendasi implementasi pelatihan UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifiano, A. B., & Kusuma Hadi, D. S. (2019). Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Berkah Tani Jaya Kabupaten Kediri. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.
- Analia, D. (2020). Peran Stakeholder dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil di Kota Padang, Sumatera Barat: *The Impact of Stakeholders to the Performance of Small and Medium Enterprises in Padang City, West Sumatera*. *Industria*, 9(3), 203–216. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2020.009.03.5>
- Arfashera, N. A., Soedjoko, D. K. H., et al. (2020). Analisis Dampak Pelatihan.
- Bariqi, M. D. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. JSMB, 5(2). <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>
- Daniel, A., Setya, R. S. E., & Kom, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Darmawan, D., et al. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital. www.sonpedia.com
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76. <https://doi.org/10.29259/jscs.v2i1.32>
- Dilla, K., Sabilla, E. N., & Muslih, B. (2022). Analisis Kualitas Produk, *Celebrity Endorser*, dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen pada Pengguna MS Glow Outlet Kertosono. Simposium Manajemen dan Bisnis I, Prodi Manajemen FEB UNP Kediri.
- Gadis, D., Yusita, R., Kusuma, D., & Soedjoko, H. (2022). Simposium Manajemen dan Bisnis I Prodi Manajemen FEB UNP Kediri Tahun 2022.
- Gunawan, N., & Putra, A. E. (2022). *Determinants of Job Stress, Compensation, and Work Environment on Job Satisfaction at PT. Gunawan Nganjuk*.
- Idayati, M. F., Praskadinata, M. H. Y. C., Dina, S. F., et al. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi) CV. Eureka Media Aksara.

- Khaeruman, S., Mukhlis, A., Bahits, A., & Bina Bangsa, U. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*.
<https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>.
- Muslih, B. (2017). Motivasi Ekstrinsik Individu: Analisis Kinerja Karyawan Medis Rumah Sakit Aura Syifa Kediri. *PENATARAN*, 2(1), 30–39.
<http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/313/399>
- Muslih, B. (2020). Urgensi Komunikasi dalam Menumbuhkan Motivasi di Era Pandemi Covid-19. *PENATARAN : Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 5(1), 57–65. <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/463>
- Muslih, B., & Kusumaningtyas, D. (2023). Buku Referensi Sociopreneur Dalam Kewirausahaan. Penerbit Universitas Nusantara PGRI Kediri.
<https://penerbit.unpkediri.ac.id/index.php/unp/article/view/26>
- Muslih, B., Meilina, R., & Sardanto, R. (2019). City Image Kota Kediri setelah Adanya Brand “Harmoni Kediri the Service City.” *PENATARAN*, 4(1), 24–40. <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/392>
- Muslih, B., Meilina, R., Sardanto, R., & Soedjoko, D. K. H. (2019). Pentingnya Sebuah Kinerja Dipandang dari Segi Gaya Komunikasi , Pelatihan. *PENATARAN : Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 4(2), 156–165.
<http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/429/512>
- Muslih, B., Ratnanto, S., & Leksono, P. Y. (2023). *The Role of Location Mediation on Purchase Interest Towards Consumer Purchase Decision in Retail Industry*. *ICOBUSS*, 540–547.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24034/icobuss.v3i1.415>
- Mustika, M. A., Wisnu, S., & Bhirawa, S. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.

- Nasution, J., Hardana, A., Damisa, A., & Rasyid, A. (2022). Pelatihan Manajemen Usaha dalam Meningkatkan Usaha UMKM Kuliner. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bestari (JPMB)*, 1(5).
- Nazaruddin, D. H. A., Yulia, M. M., Putri, H., Lina, M. S., & Siregar, D. (2010). *Manajemen Koperasi*.
- Nilamsari, L., Muslih, B., & Artikel, I. (2020). Dampak Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kediri. *Simposium Manajemen dan Bisnis II, Program Studi Manajemen-FEB UNP Kediri (Vol. 2)*.
- Novia, R., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.penerbitwidina.com
- Priyono. (2023.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rizqi, A., Meilina, R., Soedjoko, D. K. H., et al. (2020). *Analisis Organizational Citizenship Behavior, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pribadi Mandiri Berjaya Kediri)*. *Simposium Manajemen dan Bisnis II, Program Studi Manajemen-FEB UNP Kediri. (Vol. 2)*.
- Sagara, D., Muslih, B., Kusuma, D., & Soedjoko, H. (2023). *Analysis of Product Quality, Price and Service Quality on Customer Repurchase Intention at Marboba Outlet. (Vol. 1, Issue 1)*.
- Sahir, S. H., et al. (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM*. www.penerbitwidina.com
- Susilowati, Y. P., Muslih, B., Soedjoko, D. K. H., et al. (2022). *Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kompetensi, dan Lingkungan Kerja dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan pada Pusat Oleh-oleh Mak Plegheh Kediri. Simposium Manajemen dan Bisnis I, Prodi Manajemen FEB UNP Kediri*.
- Syarifah, I., & Farida, S. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia/Insani CV*. Eureka Media Aksara.
- Triwahyudi, A., Muslih, B., Wisnu, S., & Bhirawa, S. (2019.). *Analisis Soft Skill, Hard Skill, dan Self Efficacy Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa (Studi*

Kasus Pada Mahasiswa Prodi Manajemen Angkatan 2019 UNP Kediri).
Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi, Fakultas Ekonomi
dan Bisnis UNP Kediri.

Utomo, S. B., Suprihhadi, H., Dewi, M. A., & Widiarma, I. (2023). Pendirian
Koperasi Produsen Bagi *Small Medium Enterprises in Culinary* di Kota
Surabaya. *Jurnal Abdimas Ilmiah Citra Bakti*, 4(2), 322–331.
<https://doi.org/10.38048/jailcb.v4i2.1637>