



LAPORAN PENELITIAN

JUDUL:

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM KONTEKS PENINGKATAN SEMANGAT KERJA
DAN KINERJA KARYAWAN PADA UMKM TENUN IKAT MEDALI MAS
BANDAR KIDUL KEDIRI**

Oleh:

Mahasiswa Muji Wahyudiono	(2112010114)
Dosen Pembimbing 1	
Edy Djoko Suprajitno, S,E, M.M.	(0715106203)
Pembimbing 2	
Rony Kurniawan, S,E, M.M.	(0730076804)

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

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam konteks peningkatan semangat kerja dan kinerja karyawan pada UMKM tenun ikat medali mas bandar kidul kediri
2. Ketua
 - a. Nama Lengkap : Muji Wahyudiono
 - b. NPM : 2112010114
 - c. Fak/Prodi : FEB/Manajemen
 - d. Alamat Rumah : Dsn.Kerep DS.Kerep kec.Tarokan kab.Kediri
 - e. Telp./HP : 082139538326
 - f. Email : mujiwahyudiono130802@gmail.com
3. Jangka waktu Penelitian : 4 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,
Kaprodin Manajemen



Restin Meilina, M.M.
NIDN. 0721058605

Kediri, 02 Juli 2025
Ketua,



Muji Wahyudiono
NPM. 2112010114

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam konteks peningkatan semangat kerja dan kinerja karyawan pada UMKM tenun ikat medali mas bandar kidul kediri”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks peningkatan semangat kerja dan kinerja karyawan pada UMKM tenun ikat medali mas yang ada di Bandar Kidul Kediri. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan penelitian ini, antara lain:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Edy Djoko Suprajitno, S, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah berperan dan membantu jalanya Penelitian.
5. Rony Kurniawan, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang juga berperan dan membantu jalanya Penelitian.
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan semangat, dan do’a.
7. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan laporan penelitian ini.

RINGKASAN

Pelatihan pengelolaan SDM yang terfokus pada keterampilan digital bagi UMKM juga perlu menyoroti pentingnya modernisasi sistem usaha dan penerapan kebijakan yang sistematis. Dengan demikian, UMKM dapat meningkatkan daya saing mereka dan berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian nasional. Selain itu pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan kata lain, dalam pengembangan diperlukan banyak conceptual skills dari pada technical skills sedangkan dalam pelatihan lebih diperlukan technical skills dari pada conceptual skills. Pelatihan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, namun pelatihan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan mampu mengembangkan kecakapan karyawan, sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih produktif.

Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Selain itu, dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh metode yang digunakan dalam pelatihan tersebut. Penelitian oleh Arini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang interaktif, seperti simulasi dan diskusi kelompok, lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan karyawan dibandingkan metode tradisional seperti ceramah (Arini et al., 2022). Fasha juga menggarisbawahi pentingnya evaluasi pasca-pelatihan untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai. (Fasha et al., 2023)

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iii
RINGKASAN	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
BAB II	4
KAJIAN TEORI	4
A. Pelatihan Dan Pengembangan.....	4
B. Sumber Daya Manusia	9
C. Peningkatan Semangat Kerja	10
D. Kinerja Karyawan	12
E. UMKM Tenun	13
BAB III.....	16
METODE PENELITIAN	16
A. Deskripsi Metode Penelitian	16
B. Rincian Proses Pengumpulan Data	18

C. Sasaran Penelitian	18
D. Instrumen Penelitian	18
E. Prosedur Analisis Data.....	20
BAB V.....	30
KESIMPULAN DAN SARAN	30
A. Kesimpulan	30
B. Saran	30
LAMPIRAN.....	34

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Uji Validitas	22
Tabel 4.2 Uji Reabilitas.....	23
Tabel 4.3 Data Deskriptif	23
Tabel 4.4 Uji Regresi Linier Berganda	24
Tabel 4.5 Uji F	24
Tabel 4.6 Koefisien Determinasi.....	25
Tabel 4.7 Hasil Uji Tabel Statistik.....	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Ijin Penelitian	35
Lampiran 2 : Surat Balasan/Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Perusahaan.....	36
Lampiran 3 : Informant Consent	37
Lampiran 4 : Instrumen Penelitian.....	38
Lampiran 5 : Tabulasi Angket /Transkripsi Wawancara	40
Lampiran 6 :Dokumentasi.....	41
Lampiran 7 : Artikel Yang Dipublikasikan.....	42

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelatihan pengelolaan SDM yang terfokus pada keterampilan digital bagi UMKM juga perlu menyoroti pentingnya modernisasi sistem usaha dan penerapan kebijakan yang sistematis. Dengan demikian, UMKM dapat meningkatkan daya saing mereka dan berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian nasional. Tantangan-tantangan yang dihadapi, seperti rendahnya tingkat produktivitas dan kualitas produk, dapat diatasi melalui pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan. (Adiguna et al., 2024)

Selain itu pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesional dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan kata lain, dalam pengembangan diperlukan banyak conceptual skills dari pada technical skills sedangkan dalam pelatihan lebih diperlukan technical skills dari pada conceptual skills. Pelatihan tidak hanya membawa pengaruh bagi peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja, namun pelatihan yang dilaksanakan perusahaan diharapkan mampu mengembangkan kecakapan karyawan, sehingga didalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih produktif. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan dan jabatan dan juga sebagai kemajuan teknologi. (Wanma et al., 2024)

Dalam studi yang lebih luas, pelatihan juga dikaitkan dengan pengembangan karir karyawan. Siregar menyoroti bahwa pelatihan yang terintegrasi dengan penilaian kinerja dan komunikasi internal yang baik dapat membantu karyawan memahami jalur karir mereka (Meliana Siregar & Kusnawan, 2022). Dengan demikian, mereka lebih termotivasi untuk

meningkatkan kompetensi mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Pertiwi dan Yanti menambahkan bahwa semangat kerja karyawan meningkat ketika mereka melihat adanya peluang untuk pengembangan diri melalui pelatihan yang disediakan oleh perusahaan. (Gema Pertiwi & Yanti, 2024)

Melalui pelatihan, perusahaan juga dapat menciptakan budaya kerja yang lebih inovatif. Menurut penelitian Ningrum, program pelatihan yang mendorong kreativitas dan inovasi memungkinkan karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan, sehingga meningkatkan daya saing perusahaan (Fajar Ningrum et al., 2020). Hal ini sejalan dengan pandangan Muarsarsar, yang menyebutkan bahwa pelatihan yang berorientasi pada solusi dapat membantu karyawan mengatasi tantangan yang muncul di tempat kerja. (Muarsarsar, 2022)

Namun, pelatihan dan pengembangan SDM tidak hanya bergantung pada inisiatif perusahaan. Keberhasilan program ini juga sangat bergantung pada partisipasi aktif dari karyawan. Dermawan mencatat bahwa karyawan yang termotivasi untuk belajar cenderung mendapatkan manfaat lebih besar dari pelatihan dibandingkan mereka yang hanya mengikuti pelatihan karena kewajiban. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan. (Dermawan et al., 2022)

Selain itu, dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh metode yang digunakan dalam pelatihan tersebut. Penelitian oleh Arini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang interaktif, seperti simulasi dan diskusi kelompok, lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan karyawan dibandingkan metode tradisional seperti ceramah (Arini et al., 2022). Fasha juga menggarisbawahi pentingnya evaluasi pasca-pelatihan untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai. (Fasha et al., 2023)

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM dapat memberikan dampak

positif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi pelatihan yang lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasi mereka.

B. Fokus Penelitian

1. Adakah pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja karyawan pada UMKM Tenun Ikat Mendali Mas Bandar Kidul Kediri.
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap semangat kerja karyawan pada UMKM Tenun Ikat Mendali Mas Bandar Kidul Kediri.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan, pengembangan SDM, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Tenun Ikat Mendali Mas Bandar Kidul Kediri.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja karyawan
2. Untuk Menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap semangat kerja karyawan.
3. Untuk Menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan SDM, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk CABANG RENGAT. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(3).
- Adiguna, P., Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., Puspita Hakim, M., Saputra, R., & Marthin Sitohang, R. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. *JCRE: Journal of Community Research and Engagement*, 1(1).
- Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *Jurnal Maneksi*, 13(1).
- Ali, Mm., Hariyati, T., Yudestia Pratiwi, M., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2).
- Aliyah, A. H. (2022). PERAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT. *Welfare: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1). <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/welfare>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Arini, N. P. M. Y., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI DALEM KAHYANGAN DUKUH KEROBOKAN BADUNG. *Jurnal EMAS*, 3(7).
- A.Siroj, R., Afgani, W., Fatimah, Septaria, D., Zahira, G., & Salsabila. (2024). METODE PENELITIAN KUANTITATIF PENDEKATAN ILMIAH UNTUK ANALISIS DATA. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3).
- Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Dermawan, A., Kusnadi, E., & Ediyanto. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XI MEDIKA (PERSERO) RS. ELIZABETH SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 1(10).
- Fajar Ningrum, H., Iskandar, Y., & Mukhammad Burhanudin akbar, B. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT XYZ. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 4(3).

- Farras Nasrida, M., Pandahang, A., & Febrian, D. (2023). JURNAL MANAJEMEN BISNIS KEWIRAUSAHAAN Perkembangan UMKM Di Indonesia Dan Potensi Di Kota Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(1).
- Fasha, Y., J. Karsudjono, A., & Fitri, S. (2023). EFEKTIVITAS PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 10(1).
- Febriandy Luthfi, W., & Aditya Suryawirawan, O. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUTRA LIBRA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(3).
- Fina, & Rahman, D. (2024). EFEKTIVITAS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN. *Journal of Management Education*, 3(2).
- Gema Pertiwi, E., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i1>
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). 3(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). PENGARUH PENILAIAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG Keyword Abstract. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2).
- Hafizha Asri, D. (2024). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA UMKM KOTA BATAM. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(1).
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Meliana Siregar, E., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Komunikasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Trafoindo Prima Perkasa. *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).

- Moha, N. A., Mokodompit, W. S., Anu, Z. S., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2023). Analisis Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Bank Umum Syariah Dan Bank Konvensional Periode 2018-2022. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Juli, 2023(14), 553–562. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8180371>
- Muarsarsar, S. (2022). STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SARMI. *JKP) Journal of Government, Social and Politics*, 8(1).
- Muliadi. (2019). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Suatu Penelitian pada Koperasi Warga Makmur Unit Marisa Kabupaten Pohuwato. 2019, 11(1). <http://ejournal.stain.sorong.ac.id/index.php/tasamuh>
- Pricillia, M. (2023). ANALISIS PENTINGNYA PENINGKATAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN GUNA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN GURLBUCKET. *Communnity Development Journal*, 4(4).
- Renata, J. sandra. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN MEDIA SOSIAL TERHADAP KINERJA UMKM PADA ERA DIGITAL DI KABUPATEN SUKABUMI (STUDI KASUS CV KARYA WINAZAR).
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH. *Jurnal Simetrik*, 11(1).
- Siregar, I. A. (2021). Analisis Dan Interpretasi Data Kuantitatif. *ALACRITY : Journal Of Education*, 1(2). <http://lpppipublishing.com/index.php/alacrity>
- Sitepu, M. R. M. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Antarmitra Sembada Cabang Medan.
- Sjafei Purba, D., Jontarudi Tarigan, W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2).
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Suyadi, Syahdanur, & Suryani, S. (2018). Analisis Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jurnal Ekonomi Kiat*, 29(1). <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>
- SYARIF, M. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.BANK RAKYAT INDONESIA UNIT BILA SIDRAP.

- Wanma, J. R., Attamimi, Y., & Putri, V. D. A. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YANG DI MEDIASI OLEH SEMANGAT KERJA. *JUMABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1). <https://doi.org/10.55264/jumabis.v6i2>
- Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). INDO JELLY GUM KARANGANYAR. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 2023.
- Yolanda, F., Egipto, F., Armita, F., Aprilli Wahyuni, L., Uli Sari, M. M., Cahyani, R., Rahayu, S., Saputri, T., Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, P., & Keguruan dan, F. (2024). Studi Literatur : Korelasi Bivariat Menggunakan Uji Korelasi Koefisien Kontingensi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2).
- Yulya Ammi Hapsari, Putri Apriyanti, Aldi Hermiyanto, & Fahrur Rozi. (2024). Analisa Peran UMKM Terhadap Perkembangan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(4), 53–62. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i4.464>