



**PENGARUH INOVASI MANAJEMEN, PENGETAHUAN MANAJEMEN DAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP DAYA SAING USAHA**

***THE INFLUENCE OF MANAGEMENT INNOVATION, MANAGEMENT KNOWLEDGE
AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ON BUSINESS COMPETITIVENESS***

Retno Muslinawati¹, Azhari², M Farid Fadilah³, Okta Bella Wahyu Satrya Lalsana⁴

¹⁻⁴*Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Bojonegoro, Indonesia*

¹retnomuslinawati944@gmail.com, ²azhariia52@gmail.com, ³faridfadilah170402@gmail.com,
⁴satryawahyu0@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen sumber daya manusia terhadap daya saing usaha di Kabupaten Bojonegoro. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 60 pelaku usaha. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing usaha, sementara pengetahuan manajemen dan manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap daya saing usaha. Pengetahuan manajemen yang lebih baik memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat, sedangkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memperkuat daya saing usaha. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya peningkatan pengetahuan manajerial dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik bagi suatu usaha untuk bersaing di pasar yang semakin kompetitif.

Kata Kunci: Inovasi Manajemen; Pengetahuan Manajemen; Manajemen Sumber Daya Manusia; Daya Saing Usaha

Abstract

This study aims to analyze the impact of management innovation, management knowledge, and human resource management on business competitiveness in Bojonegoro Regency. Data were collected through questionnaires distributed to 60 business owners. The method used is multiple linear regression analysis with a descriptive quantitative approach. The results show that management innovation does not significantly affect business competitiveness, while management knowledge and human resource management have a significant and positive impact on business competitiveness. Better management knowledge enables more accurate decision-making, while effective human resource management increases employee motivation and performance, ultimately strengthening business competitiveness. The implications of these findings emphasize the importance of improving managerial knowledge and better human resource management for businesses to compete in an increasingly competitive market.

Keywords: Management Innovation; Management Knowledge; Human Resource Management; Business Competitiveness



PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) berperan penting dalam perekonomian daerah, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara nasional (Halim, 2020). UMKM menjadi tulang punggung ekonomi daerah karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar, termasuk dari kelompok masyarakat dengan keterampilan terbatas (Widjadja et al., 2018). Selain itu, UMKM mampu menggerakkan sektor-sektor ekonomi lokal, seperti perdagangan, pertanian, kerajinan, dan jasa, sehingga meningkatkan pendapatan masyarakat dan mengurangi tingkat kemiskinan secara jangka panjang. UMKM juga mendukung pengembangan potensi daerah, seperti produk khas atau industri kreatif berbasis budaya (Susilo et al., 2024). Di sisi lain, UMKM berkontribusi dalam meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) melalui pajak dan retribusi. Oleh karena itu, perlu penguatan dan dukungan terhadap UMKM untuk peningkatan perekonomian daerah.

Pentingnya pengembangan UMKM melalui peningkatan daya saing usaha dilakukan untuk memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan usaha di tengah persaingan yang semakin ketat (Rofii et al., 2023). Dengan daya saing yang lebih tinggi, UMKM dapat beradaptasi terhadap perubahan pasar, teknologi, dan preferensi konsumen yang selalu berubah-ubah (Susilo et al., 2022). Dengan daya saing yang kuat, UMKM tidak hanya mampu bertahan, tetapi mampu berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian, menciptakan lapangan kerja, dan mendukung pembangunan ekonomi lokal dan daerah (Novitasari, 2022). UMKM yang tidak dapat mengikuti perkembangan teknologi dan inovasi akan berdampak pada perkembangan usaha yang semakin menurun sehingga mengakibatkan kerugian usaha yang tidak dapat dihindari (Anggraeni et al., 2021)

Permasalahan utama yang dihadapi oleh UMKM dalam menghambat daya saing usaha di tengah persaingan global adalah rendahnya inovasi manajemen (Sedyastuti, 2018), yang membuat banyak UMKM kesulitan beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi. Selain itu, keterbatasan pengetahuan manajemen menjadi penghambat peningkatan daya saing usaha, terutama dalam aspek perencanaan strategis, pemasaran, dan pengelolaan keuangan (Zahrudin et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dalam melakukan operasional usaha kurang optimal, sebagian besar UMKM menghadapi permasalahan dalam merekrut, melatih, dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas (Handayani et al., 2024). Permasalahan lainnya yang sering muncul adalah akses terbatas terhadap pendanaan dan teknologi, rendahnya literasi digital, serta ketergantungan pada pasar lokal tanpa melakukan diversifikasi dan semakin diperburuk oleh tantangan eksternal seperti ketidakstabilan ekonomi dan perubahan regulasi.

Peningkatan daya saing usaha sangat didukung oleh inovasi manajemen. Inovasi manajemen yang baik perlu dilakukan sebagai salah satu pendekatan baru dalam pengelolaan bisnis. Inovasi manajemen membantu pelaku usaha menciptakan keunggulan kompetitif yang membedakannya dari pesaing, sehingga lebih mampu bersaing di pasar lokal maupun global (Nurpratama et al., 2024). Selain itu, inovasi manajemen mendorong optimalisasi sumber daya dan pengambilan keputusan yang lebih efektif sehingga memperkuat posisi usaha di tengah persaingan (Sulistiyawati, 2024). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa inovasi manajemen memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap daya saing usaha (Al Aidhi et al., 2023). Inovasi manajemen, seperti pengembangan strategi bisnis yang adaptif, penerapan



teknologi baru, dan perbaikan proses operasional yang dilakukan oleh pelaku usaha untuk meningkatkan efisiensi, kualitas produk, dan responsivitas terhadap kebutuhan pasar. Dengan melakukan inovasi manajemen, suatu usaha dapat menciptakan nilai tambah, membedakan diri dari pesaing, dan memperluas pangsa pasar. Penelitian juga mengungkapkan bahwa perusahaan yang aktif berinovasi dalam manajemen cenderung lebih tahan terhadap tekanan persaingan dan perubahan lingkungan bisnis.

Pengetahuan manajemen mampu mendukung daya saing usaha, karena pemahaman yang baik tentang prinsip, strategi, dan praktik manajemen sehingga menciptakan pengambilan keputusan yang lebih efektif dan efisien (Sopandi & Sa'ud, 2016). Dengan pengetahuan manajemen yang baik, sebuah usaha dapat mengelola sumber daya, merancang strategi, dan mengatasi tantangan dengan lebih optimal. Pengetahuan manajemen berkontribusi pada peningkatan produktivitas, adaptabilitas terhadap perubahan pasar, dan kemampuan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dalam jangka panjang (Sudiantini & Untoro, 2023). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing usaha. Usaha yang mempunyai pengetahuan tentang manajemen, maka pelaku usaha dapat mengembangkan strategi yang efektif, mengelola sumber daya secara optimal, dan meningkatkan efisiensi operasional (Ali, 2020). Penelitian juga mengungkapkan bahwa usaha dengan tingkat pengetahuan manajemen yang lebih tinggi cenderung lebih inovatif, adaptif terhadap perubahan pasar, dan mampu mempertahankan posisi kompetitifnya. Dengan demikian, pengetahuan manajemen menjadi salah satu faktor dalam memperkuat daya saing usaha.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki hubungan yang erat dengan daya saing usaha, karena pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Mahpuz et al., 2021). Dengan manajemen SDM yang baik, suatu usaha dapat memastikan bahwa dalam operasionalnya dilakukan oleh tenaga kerja yang terampil, termotivasi, dan produktif bekerja untuk mencapai tujuan strategis usaha tersebut. Manajemen SDM mampu meningkatkan inovasi, efisiensi, dan kualitas layanan, yang akan memperkuat daya saing usaha. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen SDM berpengaruh positif terhadap daya saing usaha. Pengelolaan SDM yang efektif, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan motivasi karyawan, dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Penelitian juga menemukan bahwa perusahaan dengan manajemen SDM yang baik mampu menciptakan budaya kerja yang inovatif, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan merespons perubahan pasar dengan lebih cepat. Dengan demikian, manajemen SDM yang optimal dapat mempengaruhi daya saing usaha.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan bahwa masih terdapat celah penelitian bahwa hubungan antara inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen sumber daya manusia terhadap daya saing usaha terletak pada kurangnya pemahaman mengenai interaksi antar ketiga variabel tersebut secara bersama-sama. Meskipun masing-masing variabel tersebut telah terbukti berpengaruh terhadap daya saing usaha, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi bagaimana inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen SDM saling berinteraksi dan saling memperkuat dalam meningkatkan daya saing. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya masih terbatas pada perusahaan besar atau sektor tertentu, sehingga tidak banyak yang membahas bagaimana ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan daya saing



UMKM yang memiliki sumber daya terbatas dan tantangan yang berbeda. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada UMKM di Kabupaten Bojonegoro karena keberagaman sektor UMKM yang ada, mulai dari industri kreatif hingga sektor pertanian, yang menghadapi tantangan khusus dalam meningkatkan daya saing.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokus untuk mengkaji pengaruh inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap daya saing usaha pada UMKM di Kabupaten Bojonegoro, yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini memberikan pengetahuan baru dengan menganalisis interaksi antara ketiga variabel tersebut dalam konteks UMKM lokal, yang memiliki karakteristik dan tantangan berbeda dibandingkan dengan perusahaan besar atau sektor lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing UMKM sehingga dapat memberikan literatur dalam suatu kebijakan untuk meningkatkan daya saing usaha di tingkat lokal.

KAJIAN TEORI

Inovasi Manajemen

Inovasi manajemen adalah proses pengenalan metode, praktik, atau strategi baru dalam pengelolaan organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing usaha (Maulina, 2023). Inovasi manajemen mencakup perubahan yang disengaja dalam proses manajerial, seperti perencanaan, pengambilan keputusan, pengendalian, dan koordinasi, yang bertujuan untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Inovasi ini tidak hanya berfokus pada teknologi, tetapi juga pada aspek non-teknologi, seperti struktur organisasi, budaya kerja, dan pola komunikasi. Dalam konteks UMKM, inovasi manajemen menjadi kunci untuk mengatasi keterbatasan sumber daya dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap dinamika pasar yang terus berubah.

Lebih lanjut, inovasi manajemen berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Schumpeter (1934) menekankan bahwa inovasi, termasuk dalam manajemen, adalah motor penggerak utama dalam proses pembangunan ekonomi dan daya saing usaha. Melalui penerapan inovasi manajemen, perusahaan dapat mengembangkan cara baru untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasional, dan memperbaiki kualitas layanan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks, inovasi manajemen memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan dengan lebih cepat dan efektif. Oleh karena itu, kemampuan untuk terus berinovasi dalam aspek manajerial menjadi faktor krusial bagi keberhasilan dan pertumbuhan usaha, terutama di sektor UMKM yang menghadapi tekanan persaingan global.

Pengetahuan Manajemen

Pengetahuan manajemen adalah kumpulan informasi, keterampilan, dan pemahaman yang dimiliki oleh individu atau organisasi untuk mengelola sumber daya secara efektif guna mencapai tujuan strategis. Menurut Nonaka dan Takeuchi (1995), pengetahuan manajemen dapat dibagi menjadi dua jenis utama: pengetahuan eksplisit, yang dapat didokumentasikan dan mudah disebarluaskan, serta pengetahuan tacit, yang bersifat personal dan sulit untuk diartikulasikan. Pengetahuan ini mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengambilan keputusan, yang menjadi landasan bagi manajer untuk mengelola organisasi dengan lebih baik. Dalam konteks bisnis, pengetahuan manajemen yang kuat memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan peluang, mengatasi tantangan, dan meningkatkan efisiensi operasional.



Pengetahuan manajemen juga berperan sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Barney (1991) menekankan bahwa pengetahuan yang unik, sulit ditiru, dan relevan dengan kebutuhan organisasi dapat menjadi aset strategis yang meningkatkan daya saing. Dalam dunia bisnis yang semakin kompleks, kemampuan untuk mengakses, mengelola, dan menerapkan pengetahuan secara efektif menjadi faktor kunci dalam menciptakan inovasi dan adaptasi terhadap perubahan pasar. Bagi UMKM, pengembangan pengetahuan manajemen sangat penting untuk memperbaiki pengelolaan usaha, meningkatkan kualitas keputusan, dan memperluas jaringan bisnis. Dengan demikian, pengetahuan manajemen tidak hanya menjadi alat untuk operasional yang lebih baik, tetapi juga untuk menciptakan nilai tambah yang mendukung keberlanjutan usaha.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses strategis untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis (Susilo, 2022). Manajemen SDM mencakup berbagai fungsi, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja (Samsudin et al., 2024). Tujuan utama dari manajemen SDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada efisiensi operasional, tetapi juga pada pengembangan hubungan kerja yang harmonis, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam konteks UMKM, manajemen SDM menjadi tantangan tersendiri karena keterbatasan sumber daya, tetapi tetap menjadi elemen penting dalam meningkatkan daya saing usaha.

Manajemen SDM juga memainkan peran kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif. Barney (1991) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang unik, sulit ditiru, dan bernilai strategis dapat menjadi aset utama organisasi. Dengan menerapkan strategi manajemen SDM yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan kapabilitas karyawan, menciptakan inovasi, dan meningkatkan efisiensi operasional. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, manajemen SDM yang berorientasi pada pengembangan keterampilan dan adaptasi terhadap perubahan teknologi menjadi semakin penting. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang optimal tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mendorong keberlanjutan dan pertumbuhan usaha dalam jangka panjang.

Daya Saing Usaha

Daya saing usaha merujuk pada kemampuan suatu perusahaan untuk bertahan, berkembang, dan unggul di pasar dibandingkan dengan pesaingnya. Menurut Porter (1990), daya saing usaha ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai tambah yang unik dan sulit ditiru, yang memberikan keunggulan kompetitif. Faktor-faktor seperti efisiensi operasional, inovasi produk, kualitas layanan, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar menjadi elemen kunci dalam membangun daya saing. Dalam konteks UMKM, daya saing usaha sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya yang terbatas secara optimal dan menciptakan hubungan yang kuat dengan pelanggan serta mitra bisnis.

Daya saing usaha juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal organisasi. Barney (1991) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif dapat diperoleh melalui pengelolaan sumber daya yang unik, bernilai, sulit ditiru, dan tidak tergantikan. Selain itu, teori Dynamic Capabilities (Teece et al., 1997) menekankan pentingnya kemampuan perusahaan untuk mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi kompetensi internal dan eksternal untuk



menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dalam hal ini, daya saing usaha tidak hanya bergantung pada produk atau layanan yang dihasilkan, tetapi juga pada strategi manajemen, inovasi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Dengan daya saing yang kuat, perusahaan dapat mempertahankan posisi pasar yang stabil dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antara inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen sumber daya manusia terhadap daya saing usaha. Pendekatan kuantitatif digunakan karena mampu mengukur secara objektif dan sistematis melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian yaitu kuesioner, yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara terstruktur dan diberikan langsung kepada pelaku usaha. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 sampel yang terdiri dari pelaku usaha UMKM di Kabupaten Bojonegoro. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria yaitu pelaku usaha yang telah menjalankan bisnisnya selama minimal satu tahun dan aktif dalam kegiatan operasional usaha. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 24, melalui beberapa tahapan dalam analisis antara lain uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan antara lain adalah melakukan pengujian instrumen data dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah kuesioner yang digunakan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner dianggap valid jika setiap pertanyaannya dapat menggambarkan dengan tepat hal yang ingin diukur. Validitas diuji dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Hasil dari uji validitas ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Data

Pernyataan	Pernyataan	r hitung	r table	Sig
Inovasi Manajemen	Pernyataan 1	0.774	0.2144	0.000
	Pernyataan 2	0.788	0.2144	0.000
	Pernyataan 3	0.704	0.2144	0.000
	Pernyataan 4	0.756	0.2144	0.000
	Pernyataan 5	0.730	0.2144	0.000
Pengetahuan Manajemen	Pernyataan 1	0.789	0.2144	0.000
	Pernyataan 2	0.755	0.2144	0.000
	Pernyataan 3	0.805	0.2144	0.000
	Pernyataan 4	0.753	0.2144	0.000
	Pernyataan 5	0.642	0.2144	0.000
Manajemen SDM	Pernyataan 1	0.756	0.2144	0.000
	Pernyataan 2	0.801	0.2144	0.000
	Pernyataan 3	0.828	0.2144	0.000
	Pernyataan 4	0.721	0.2144	0.000
	Pernyataan 5	0.828	0.2144	0.000
Daya Saing Usaha	Pernyataan 1	0.797	0.2144	0.000



Pernyataan 2	0.564	0.2144	0.000
Pernyataan 3	0.631	0.2144	0.000
Pernyataan 4	0.731	0.2144	0.000
Pernyataan 5	0.690	0.2144	0.000

Sumber: Uji Validitas, 2025

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji validitas menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan 60 responden dengan tingkat signifikansi (α) 0,05, sehingga nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,2144. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk setiap indikator variabel lebih besar dari r tabel (0,2144). Karena semua indikator memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah kuesioner yang dipakai dalam penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dianggap reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tetap sama meskipun diukur berulang kali. Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan metode Cronbach Alpha. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien Alpha lebih besar dari 0,6 (atau 60%). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha
Inovasi Manajemen	0.807	0.60
Pengetahuan Manajemen	0.804	0.60
Manajemen SDM	0.847	0.60
Daya Saing Usaha	0.716	0.60

Sumber: Uji Reliabilitas, 2025

Berdasarkan Tabel 2, semua variabel yang digunakan memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konsep pengukuran dari masing-masing variabel pada kuesioner dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap handal.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Inovasi Manajemen	0.302	3.316
Pengetahuan Manajemen	0.298	3.351
Manajemen SDM	0.659	1.516

Sumber: Uji Multikolonieritas, 2025

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian multikolonieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen SDM,



memiliki nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Salah satu cara yang digunakan adalah uji Glejser, di mana jika nilai t hitung $< t$ tabel dan probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka model regresi tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Inovasi Manajemen	0.303
Pengetahuan Manajemen	0.936
Manajemen SDM	0.677

Sumber: Uji Heteroskedastisitas, 2025

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen SDM, memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Karena tingkat signifikansi $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi normal, yang diuji menggunakan Kolmogorov Smirnov Test (KS test). Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel jika signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dalam model regresi dianggap berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.01781585
	Absolute	0.077
Most Extreme Differences	Positive	0.077
	Negative	-0.051
Kolmogorov-Smirnov Z		0.593
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.874

Sumber: Uji Normalitas, 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,874. Karena tingkat signifikansi $0,874 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam model regresi tersebut berdistribusi normal.



Analisis regresi linier digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen, yaitu Inovasi Manajemen, Pengetahuan Manajemen, dan Manajemen SDM, terhadap Daya Saing Usaha. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0.933	0.963		0.969	0.337
Inovasi Manajemen	0.103	0.077	0.117	1.330	0.189
Pengetahuan Manajemen	0.730	0.087	0.741	8.382	0.000
Manajemen SDM	0.103	0.041	0.147	2.476	0.016

Hasil Uji Simultan Sig. 0.000 < 0.05
Hasil Uji R² 0.862

Sumber: Uji Regresi Linier Berganda, 2025

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 0,933 menunjukkan bahwa jika variabel independen tetap, maka daya saing usaha akan sebesar 0,933.
- Nilai signifikansi variabel inovasi manajemen sebesar 0,189 > 0,05 dengan nilai koefisien 0,103. Ini berarti variabel inovasi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing usaha.
- Nilai signifikansi variabel pengetahuan manajemen sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai koefisien 0,730. Ini menunjukkan bahwa variabel pengetahuan manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap daya saing usaha.
- Nilai signifikansi variabel manajemen SDM sebesar 0,016 < 0,05 dengan nilai koefisien 0,103. Ini menunjukkan bahwa variabel manajemen SDM berpengaruh signifikan positif terhadap daya saing usaha.
- Nilai signifikansi uji simultan sebesar 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa secara simultan, inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen SDM berpengaruh terhadap daya saing usaha.
- Nilai R² sebesar 0,862 menunjukkan bahwa inovasi manajemen, pengetahuan manajemen, dan manajemen SDM memberikan kontribusi sebesar 86,2% terhadap daya saing usaha, sementara 13,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hubungan Inovasi Manajemen Terhadap Daya Saing Usaha

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi manajemen tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing UMKM di Kabupaten Bojonegoro. Meskipun inovasi manajemen penting dalam pengembangan usaha, penelitian ini menemukan bahwa inovasi manajemen tidak memberikan dampak terhadap peningkatan daya saing. Inovasi manajemen tidak berpengaruh terhadap daya saing usaha di Kabupaten Bojonegoro karena banyak pelaku UMKM yang masih menghadapi keterbatasan sumber daya dan fokus pada operasional dasar, sehingga kurang memprioritaskan penerapan inovasi dalam manajemen. Selain itu, kurangnya akses terhadap



informasi dan pelatihan mengenai inovasi serta kebiasaan tradisional yang masih dipegang oleh banyak pelaku usaha menghambat adopsi inovasi.

Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa inovasi manajemen tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap daya saing usaha. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadi & Indrawijaya, 2024), yang menunjukkan bahwa meskipun inovasi manajemen dapat meningkatkan efisiensi operasional, faktor lain seperti kualitas produk, strategi pemasaran, dan sumber daya manusia lebih dominan dalam mempengaruhi daya saing usaha. Penelitian lain oleh (Oktavianti et al., 2024) juga mengungkapkan bahwa UMKM yang berada di daerah dengan tingkat persaingan rendah tidak merasakan dampak langsung dari inovasi manajemen terhadap daya saing mereka, karena mereka lebih fokus pada kelangsungan operasional daripada pengembangan inovasi. Selain itu, penelitian oleh (Khouroh et al., 2021) menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun teknis, menghambat penerapan inovasi manajemen yang optimal, sehingga pengaruhnya terhadap daya saing usaha menjadi tidak signifikan.

Temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa faktor-faktor selain inovasi manajemen, seperti kualitas produk, pemasaran, dan pengelolaan sumber daya manusia, lebih berpengaruh terhadap daya saing UMKM di Kabupaten Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM perlu fokus pada aspek-aspek tersebut untuk meningkatkan daya saing. Selain itu, perlu ada peningkatan akses pelatihan dan informasi terkait inovasi manajemen agar pelaku usaha dapat memanfaatkannya secara efektif. Pemerintah perlu mendukung kebijakan yang memperkuat kapasitas manajerial dan menciptakan lingkungan yang kompetitif bagi UMKM.

Hubungan Pengetahuan Manajemen Terhadap Daya Saing Usaha

Pengetahuan manajemen berpengaruh signifikan dan positif terhadap daya saing usaha pada UMKM di Kabupaten Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemahaman pelaku usaha terhadap prinsip-prinsip manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian, semakin tinggi pula kemampuan pelaku usaha dalam menghadapi tantangan pasar dan meningkatkan daya saing. Pengetahuan manajemen yang memadai memungkinkan pelaku usaha untuk membuat keputusan yang lebih tepat, mengelola sumber daya dengan efisien, serta mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas produk dan layanan, yang pada akhirnya memperkuat posisi kompetitif mereka di pasar.

Beberapa temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen memiliki pengaruh signifikan terhadap daya saing usaha. Penelitian (Prakoso et al., 2023) menemukan bahwa UMKM yang memiliki pemahaman yang baik tentang manajemen keuangan dan pemasaran cenderung memiliki daya saing yang lebih kuat, karena mereka mampu mengelola sumber daya dengan lebih efisien dan merespons perubahan pasar dengan lebih cepat. Penelitian lain oleh (Pitoyo & Suhartono, 2018) juga mengungkapkan bahwa pengetahuan manajemen yang baik dalam hal perencanaan bisnis dan pengelolaan SDM dapat meningkatkan inovasi dan kualitas produk, yang berdampak positif pada daya saing usaha. Selain itu, penelitian oleh (Dhamayantie & Fauzan, 2017) menunjukkan bahwa pelaku UMKM yang memiliki pengetahuan manajemen yang lebih tinggi dapat menghadapi tantangan ekonomi dengan lebih baik dan lebih mampu bersaing di pasar global.

Implikasi dari hasil temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan manajemen berpengaruh signifikan dan positif terhadap daya saing usaha pada UMKM di



Kabupaten Bojonegoro adalah bahwa pelaku UMKM perlu meningkatkan pemahaman mereka terhadap prinsip-prinsip manajemen yang mendasar, seperti manajemen keuangan, pemasaran, dan pengelolaan sumber daya manusia. Peningkatan pengetahuan ini akan memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih efektif, meningkatkan efisiensi operasional, serta merespons perubahan pasar dengan lebih baik. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan pentingnya program pelatihan dan pendampingan yang fokus pada pengembangan kapasitas manajerial bagi pelaku UMKM. Bagi pemerintah dan lembaga terkait, temuan ini mengindikasikan perlunya kebijakan yang mendukung penyuluhan dan pendidikan manajerial yang lebih luas untuk memperkuat daya saing UMKM di tingkat lokal dan nasional.

Hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing Usaha

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan dan positif terhadap daya saing usaha pada UMKM di Kabupaten Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pemberian insentif yang tepat, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas usaha. Dengan SDM yang terampil dan termotivasi, UMKM dapat menghasilkan produk berkualitas tinggi, meningkatkan layanan pelanggan, serta lebih responsif terhadap perubahan pasar. Manajemen SDM yang baik juga mendukung terciptanya budaya kerja yang positif dan inovatif, yang pada akhirnya memperkuat daya saing usaha di pasar yang kompetitif.

Beberapa temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap daya saing usaha. Penelitian oleh (Mubarok et al., 2024) menemukan bahwa pengelolaan SDM yang baik, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas usaha, yang pada akhirnya berdampak positif pada daya saing. Penelitian lain oleh (Nabawi & Basuki, 2022) menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tepat dan pengelolaan hubungan industrial yang harmonis dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas produk dan layanan, serta daya saing usaha. Selain itu, penelitian oleh (Rizqi, 2022) mengungkapkan bahwa manajemen SDM yang efektif, termasuk dalam hal rekrutmen dan seleksi yang tepat, dapat memperkuat kemampuan adaptasi UMKM terhadap perubahan pasar dan teknologi, yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing di pasar global.

Implikasi dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan dan positif terhadap daya saing usaha adalah bahwa UMKM di Kabupaten Bojonegoro perlu lebih fokus pada pengelolaan SDM yang efektif untuk meningkatkan daya saing mereka. Pengelolaan SDM yang baik, seperti pelatihan keterampilan, pemberian insentif, dan pengelolaan hubungan industrial yang harmonis, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas usaha. Hal ini akan berdampak pada kualitas produk, layanan pelanggan, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar. Oleh karena itu, pelaku UMKM perlu menginvestasikan lebih banyak sumber daya dalam pengembangan SDM mereka, sementara pemerintah dan lembaga terkait perlu menyediakan dukungan berupa program pelatihan dan pendampingan yang fokus pada pengelolaan SDM yang efektif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi manajemen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap daya saing usaha pada UMKM di Kabupaten Bojonegoro. Hal ini



mengindikasikan bahwa meskipun inovasi dalam manajemen penting, faktor lain seperti pengelolaan sumber daya dan pengetahuan manajerial lebih berperan dalam meningkatkan daya saing usaha. Sebaliknya, pengetahuan manajemen terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap daya saing usaha. UMKM yang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang prinsip-prinsip manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengelolaan sumber daya, dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif, yang pada gilirannya memperkuat posisi kompetitif mereka di pasar. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berpengaruh signifikan terhadap daya saing. Pengelolaan SDM yang baik, termasuk pelatihan, pengembangan keterampilan, serta pemberian insentif yang tepat, dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas produk dan layanan. Dengan demikian, UMKM di Kabupaten Bojonegoro perlu fokus pada peningkatan pengetahuan manajemen dan pengelolaan SDM yang lebih baik untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar yang semakin kompetitif.

SARAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, berikut adalah tiga saran yang dapat diberikan:

1. Peningkatan Pengetahuan Manajemen: UMKM di Kabupaten Bojonegoro perlu lebih fokus pada peningkatan pengetahuan manajerial, terutama dalam pengelolaan keuangan, pemasaran, dan perencanaan strategis, untuk meningkatkan daya saing usaha mereka. Program pelatihan dan pendampingan yang mendalam dapat membantu UMKM dalam membuat keputusan yang lebih tepat.
2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Lebih Baik: Mengingat pengaruh signifikan manajemen SDM terhadap daya saing, UMKM perlu memperbaiki pengelolaan SDM dengan meningkatkan keterampilan karyawan, memberikan insentif yang tepat, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan lebih termotivasi dan produktif.
3. Pendampingan dan Program Inovasi yang Relevan: Meskipun inovasi manajemen tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, penting bagi pemerintah dan lembaga terkait untuk menyediakan program yang membantu UMKM mengimplementasikan inovasi yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan operasional mereka, guna meningkatkan daya saing.

REFERENSI

- Al Aidhi, A., Harahap, M. A. K., Rukmana, A. Y., & Bakri, A. A. (2023). Peningkatan Daya Saing Ekonomi melalui peranan Inovasi. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(02), 118–134.
- Ali, M. H. (2020). Penerapan etika bisnis dan strategi manajemen saat pandemi covid-19 bagi UMKM. *Eco-Entrepreneur*, 6(1), 34–42.
- Anggraeni, W. C., Ningtiyas, W. P., & Nurdiyah, N. (2021). Kebijakan pemerintah dalam pemberdayaan UMKM di masa pandemi Covid-19 di Indonesia. *Journal of Government and Politics (JGOP)*, 3(1), 47–65.
- Dhamayantie, E., & Fauzan, R. (2017). Penguatan Karakteristik dan Kompetensi Kewirausahaan untuk meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(1), 80–91.



- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Halim, A. (2020). Pengaruh pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah terhadap pertumbuhan ekonomi kabupaten mamuju. *GROWTH: Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, 2(1), 31-46.
- Handayani, A. S., Mentari, B., Djati, L. A., Sudaryana, Y., & Rusilowati, U. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan melalui Pemberian Kompensasi Berbasis Kinerja pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Klinik Bisnis Ponsera Bojongsari Depok. *Karimah Tauhid*, 3(12), 13158-13166.
- Khourouh, U., Ratnaningsih, C. S., & Rahayudi, B. (2021). Inovasi dan daya saing UMKM di era new normal: dari triple helix model ke quadruple helix model. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*, 9(2), 152-162.
- Mahpuz, M., Bahtiar, H., Fathurahman, F., & Nur, A. M. (2021). Pelatihan pembinaan UMKM berbasis Teknologi Informasi untuk meningkatkan SDM pelaku UMKM. *ABSYARA: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(2), 212-219.
- Maulina, L. (2023). Revitalisasi Industri Perhotelan Dengan Inovasi Teknologi: Meningkatkan Keunggulan Bersaing dan Pengalaman Pelanggan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 504-519.
- Mubarok, A., Faturochman, E., Dedy, A., Noor, C. M., & Wiguna, W. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Daya Saing Pada Bandung Wallpaper. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 45-51.
- Nabawi, N., & Basuki, B. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Modal Usaha Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Usaha UMKM. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1).
- Novitasari, A. T. (2022). KONTRIBUSI UMKM TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI ERA DIGITALISASI MELALUI PERAN PEMERINTAH. *Journal of Applied Business & Economics (JABE)*, 9(2).
- Nurpratama, M., Sonjaya, N. S., Yudianto, A., & Agung, I. (2024). Studi Orientasi Pasar dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Pemasaran UMKM di Kabupaten Indramayu. *Jurnal EMT KITA*, 8(3), 822-831.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327-334.
- Oktavianti, I., Sudarmiadin, S., & Wishnu, L. (2024). Peran Etika Bisnis dalam Memediasi Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Inovasi Produk untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 2(4), 437-455.
- Pitoyo, A., & Suhartono, E. (2018). Analisis pengaruh teknologi informasi dan knowledge management terhadap daya saing ukm. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 14(2).
- Prakoso, S. T., Amalina, N., Erikawati, C., Aisah, N., & Danuari, A. (2023). Manajemen Pengetahuan Bisnis dalam Transformasi Digital Sebagai Sinergi Internal Process Collaboration. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 775-783.



- Rahmadi, A. R., & Indrawijaya, S. (2024). PENGARUH INOVASI TERHADAP DAYA SAING USAHA MIKRO DENGAN KOMPETENSI PEGAWAI USAHA MIKRO SEBAGAI MEDIASI. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 13(01), 166–178.
- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Rizqi, R. M. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Manajemen Pengetahuan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 1–9.
- Rofii, A., Budiman, I. A., Sudirno, D., & Nahdi, D. S. (2023). Inovasi Produk Olahan Lele (OLELE) Untuk Meningkatkan Pemberdayaan Umkm Melalui Konten Digital di Desa Dukuh Tengah Kabupaten Tegal. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(4), 3185–3192.
- Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28–39.
- Sedyastuti, K. (2018). Analisis pemberdayaan UMKM dan peningkatan daya saing dalam kancah pasar global. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 117–127.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Sopandi, O. D., & Sa'ud, U. S. (2016). Implementasi knowledge management pada perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2).
- Sudiantini, D., & Untoro, W. (2023). Manajemen Operasional Bagi Umkm: Peningkatan Efisiensi Dan Produktivitas. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(1), 30–40.
- Sulistiyawati, U. S. (2024). Decoding Big Data: Mengubah Data Menjadi Keunggulan Kompetitif dalam Pengambilan Keputusan Bisnis. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 1(2), 58–71.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.



- Susilo, J. H. (2022). Identifikasi faktor yang mempengaruhi perilaku whistleblowing pada pelaku usaha mikro kecil menengah. *Ekonomi Bisnis*, 28(2), 163–173.
- Susilo, J. H., Eliana, A., Putri, E. Y., & Fauziah, A. P. (2022). Pendampingan Digital Marketing Dan Legalitas Usaha Untuk Meningkatkan Kuantitas Penjualan Umkm. *Jurnal Abdi Masyarakat*, 6(1).
- Susilo, J. H., Handayani, T. A., Astuti, H., Rahmawati, L. A., Suprastiyo, A., Atmaja, D. S., & Prasetya, A. B. (2024). PENDAMPINGAN PEMANFAATAN LIMBAH SAYURAN RUMAH TANGGA MENJADI PUPUK ORGANIK CAIR. *Jurnal Abdi Masyarakat*, 8(1), 135–152.
- Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3).
- Zahrudin, A., Hariyono, R. C. S., Syifa, F. F., Al Syarief, S. W., & Asfahani, A. (2023). Pemberdayaan program pelatihan bumdes dalam mengembangkan perekonomian desa. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 7771–7778.