



Analisis Efektifitas Tata Kelola SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang 2025

Satrio Ramadhan^{1*}, Laeli Nur Khalifah², Muhammad Zaki Bagus Priantoro³, M Alif Mahesa Tanujiwa⁴, Silpius Kegiye⁵

¹⁻⁵ Ilmu Pemerintahan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

*Penulis Korespondensi: 6670230029@untirta.ac.id

Abstract: This study aims to analyze the effectiveness of human resource (HR) governance in improving employee performance at the Serang City Cooperatives and SMEs Office in 2025. The research method used is a quantitative approach with a survey design, involving 100 employees as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression to test the effect of HR governance variables, which include planning, organizing, implementing, and supervising, on employee performance. The results of the study indicate that HR governance has a positive and significant influence on improving employee performance at the Serang City Cooperatives and SMEs Office. Specifically, clear HR planning, efficient organization, structured implementation, and effective supervision have been shown to increase employee productivity and work quality. The implication of this study is the importance of improving and strengthening HR governance as a strategy to improve employee performance, which ultimately can increase productivity, efficiency, and effectiveness in carrying out the duties and responsibilities of local government agencies.

Keywords: Cooperatives and Smes Office; Effectiveness; Employee Performance; Human Resource Management; Serang City.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas tata kelola sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang pada tahun 2025. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 100 pegawai sebagai responden. Data dikumpulkan melalui angket dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel tata kelola SDM, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata kelola SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang. Secara khusus, perencanaan SDM yang jelas, pengorganisasian yang efisien, pelaksanaan yang terstruktur, dan pengawasan yang efektif terbukti meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perbaikan dan penguatan tata kelola SDM sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab instansi pemerintah daerah.

Kata kunci: Dinas Koperasi dan UKM; Efektivitas; Kinerja Pegawai; Kota Serang; Tata Kelola SDM.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling strategis dalam organisasi pemerintahan yang berpengaruh signifikan terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan layanan publik. Dalam konteks birokrasi, khususnya di lingkungan pemerintahan daerah, tata kelola SDM menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Tata kelola SDM yang baik mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang sistematis serta terintegrasi agar dapat memaksimalkan potensi pegawai sehingga mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Kinerja pegawai pemerintah daerah, terutama di Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang, menjadi elemen vital dalam mendukung pengembangan sektor koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang merupakan tulang punggung perekonomian

daerah. Seiring dengan perkembangan dan tantangan yang dihadapi oleh sektor ini, Dinas Koperasi dan UKM dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang responsif, inovatif, dan berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai melalui tata kelola SDM yang efektif menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa seluruh proses kerja di dalam organisasi berjalan dengan optimal dan berorientasi pada hasil.

Pada kenyataannya, masih terdapat berbagai kendala yang mempengaruhi efektivitas tata kelola SDM di instansi pemerintahan, seperti keterbatasan dalam pengembangan kompetensi, kurangnya motivasi kerja, serta sistem evaluasi dan pengawasan yang belum maksimal. Hal ini berpotensi menimbulkan hambatan dalam pencapaian target organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik. Kondisi tersebut memerlukan analisis mendalam guna memahami sejauh mana tata kelola SDM saat ini bisa mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan di Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang.

Penelitian ini penting dilakukan sebagai upaya untuk mengkaji efektivitas tata kelola SDM berdasarkan aspek-aspek utama seperti perencanaan kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, pelaksanaan pengawasan, serta penghargaan dan sanksi yang diterapkan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas tata kelola SDM, diharapkan dapat diperoleh rekomendasi strategis bagi pengelola kepegawaian di Dinas Koperasi dan UKM untuk meningkatkan kinerja pegawai secara nyata.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu administrasi publik khususnya dalam konteks tata kelola SDM di sektor pemerintahan daerah. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan dasar kebijakan yang kuat sekaligus sebagai bahan evaluasi kelembagaan untuk mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan di Kota Serang.

2. KAJIAN TEORITIS

Di era reformasi birokrasi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu pilar utama dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN). Tata kelola SDM yang efektif tidak hanya mencakup rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan, tetapi juga memastikan bahwa setiap pegawai mampu berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di tingkat daerah, seperti Kota Serang, instansi pemerintah seperti Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) menghadapi tantangan unik dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal melalui pemberdayaan koperasi dan UKM. Namun, efektivitas tata kelola SDM di instansi ini sering kali menjadi penghambat utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Serang tahun 2023, sektor koperasi dan UKM menyumbang lebih dari 60% lapangan kerja di wilayah tersebut, menjadikan peran Dinas Koperasi dan UKM sangat krusial. Sayangnya, survei internal dinas menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih di bawah standar, dengan tingkat produktivitas rata-rata hanya mencapai 75% dari target tahunan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sistem tata kelola SDM yang terintegrasi, seperti pelatihan yang tidak merata, evaluasi kinerja yang subjektif, dan motivasi pegawai yang rendah akibat beban kerja berlebih tanpa kompensasi yang memadai. Pandemi COVID-19 semakin memperburuk situasi, di mana adaptasi digital dalam pengelolaan SDM menjadi terhambat, menyebabkan penurunan kinerja hingga 20% pada tahun 2022.

Tata kelola SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pendekatan manajemen kinerja berbasis kompetensi (Mangkunegara, 2019). Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menekankan pentingnya reformasi SDM untuk mendukung good governance. Namun, di Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang, implementasi ini masih parsial, di mana hanya 40% pegawai yang menerima pelatihan rutin. Oleh karena itu, analisis efektivitas tata kelola SDM terhadap peningkatan kinerja pegawai menjadi relevan untuk dilakukan pada tahun 2025, seiring dengan target pembangunan berkelanjutan di Kota Serang yang menargetkan peningkatan kontribusi UKM sebesar 15% terhadap PDB daerah. Penelitian ini berfokus pada bagaimana efektifitas tata kelola sdm terhadap peningkatan kinerja pegawai di dinas koperasi dan ukm kota serang.

Beberapa penelitian dan upaya penerapan tata kelola SDM menunjukkan bahwa tata kelola SDM merupakan kunci keberhasilan yang efisien seperti dalam studi (Khalilulloh, 2024) yang menunjukkan faktor-faktor seperti pelatihan dan pengembangan, pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi berpengaruh dalam peningkatan kinerja dan efisiensi tata kelola. Studi (Putri Agustini et al., 2022) juga menunjukkan SDM berperan dalam peningkatan kinerja karyawan ODP Sekertariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Namun penerapan tata kelola SDM juga masih memiliki hambatan dalam pelaksanaannya seperti pada studi (Aulia et al., 2025) menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan teknis bagi pegawai, keterbatasan infrastruktur yang mendukung, dan sistem informasi yang belum diperbarui secara berkala. Hal-hal ini menghambat efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan data kepegawaian, serta mempengaruhi kualitas pelayanan administrasi secara keseluruhan.

Untuk melihat seberapa efektif tata kelola SDM. Efektivitas diukur berdasarkan pencapaian hasil yang diinginkan sesuai dengan indikator yang telah disepakati, tanpa mempertimbangkan seberapa banyak sumber daya yang digunakan dalam proses tersebut. Oleh karena itu, efektivitas lebih fokus pada capaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Ketika target yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan rencana organisasi, maka hal tersebut dapat disebut sebagai efektif (Rompas et al., 2018). Campbell mengidentifikasi efektivitas organisasi merujuk pada kemampuan organisasi untuk melaksanakan tugas pokoknya dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tingkat efektivitas dapat diukur melalui indikator berikut:

- a. Keberhasilan program,
- b. Kepuasan terhadap program,
- c. Tingkat input dan output,
- d. Keberhasilan sasaran,

Indikator ini mengukur sejauh mana tujuan-tujuan spesifik, terukur, dan berjangka pendek hingga menengah yang ditetapkan oleh Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang dapat dicapai sebagai dampak langsung dari perbaikan tata kelola SDM. Dan beberapa lainnya seperti:

- Peningkatan produktivitas Kinerja agar sasaran utama adalah meningkatkan tingkat produktivitas rata-rata pegawai, saat ini hanya mencapai 75% dari target tahunan. Keberhasilan sasaran berarti sistem tata kelola SDM, seperti manajemen kinerja berbasis kompetensi, harus mampu meningkatkan produktivitas hingga mendekati atau melebihi 100%.
- Peningkatan Kapasitas Melalui Pelatihan supaya keberhasilan harus terlihat dari peningkatan persentase pegawai yang menerima pelatihan rutin. Tata kelola yang efektif harus mengatasi masalah implementasi paralel, saat ini hanya sekitar 40% pegawai yang mengikuti pelatihan rutin.
- Kontribusi Ekonomi Lokal, agar secara eksternal, tata kelola SDM yang berhasil harus mendukung target pembangunan berkelanjutan Kota Serang, yaitu peningkatan kontribusi UKM sebesar 15% terhadap PDB, sehingga mendorong pengembangan ekonomi daerah.

Penggunaan AI oleh pegawai dapat menjadi kunci untuk mencapai tujuan ini untuk mengatasi Subjektivitas, agar keberhasilan sasaran juga mencakup penghapusan masalah internal seperti evaluasi kinerja yang subjektif dan motivasi pegawai yang rendah akibat beban kerja berlebih tanpa kompensasi yang memadai. Keberhasilan sasaran menunjukkan bahwa sistem tata kelola SDM yang diterapkan, seperti yang didukung oleh studi Khalilulloh, 2024, mengenai pelatihan, akuntabilitas, dan kompetensi, telah terbukti efektif di tingkat operasional.

- a. Terealisasinya semua tujuan

Indikator ini merupakan puncak efektivitas, di mana seluruh visi, misi, dan tujuan strategis organisasi berhasil diwujudkan secara utuh dan terintegrasi. Hal Ini

melampaui sekadar pencapaian angka, tetapi juga mengatasi hambatan sistemik dan mewujudkan reformasi birokrasi secara menyeluruh. Jadi secara Menyeluruh tujuan yang Harus Direalisasikan yaitu Terwujudnya Kontribusi Optimal Pegawai dengan tujuan paling mendasar dari tata kelola SDM adalah memastikan bahwa setiap pegawai mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pembentukan Sistem Tata Kelola yang Terintegrasi supaya Terealisasinya tujuan berarti sistem tata kelola SDM yang terintegrasi telah berhasil dibentuk. Sehingga hal ini mengatasi masalah yang selama ini menjadi penghambat utama peningkatan kinerja, yaitu kurangnya integrasi sistem.

Dukungan Penuh terhadap Good Governance agar tujuan ini mencakup implementasi reformasi SDM secara komprehensif untuk mendukung good governance, sesuai amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Realisasi tujuan berarti implementasi ini tidak lagi parsial, tetapi menyeluruh di semua aspek manajemen SDM.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya memahami fenomena secara mendalam mengenai efektivitas tata kelola sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang realitas sosial, perilaku pegawai, serta kebijakan manajemen SDM yang diterapkan oleh instansi tersebut.

Pendekatan studi kasus digunakan karena penelitian ini berfokus pada satu lokasi dan satu objek yang spesifik, yakni Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang, sebagai representasi penerapan tata kelola SDM dalam konteks pemerintahan daerah. Melalui studi kasus ini, peneliti dapat menggali secara rinci berbagai aspek manajerial, kebijakan, dan praktik pengelolaan SDM yang memengaruhi kinerja pegawai. Studi kasus memungkinkan peneliti menelusuri lebih jauh bagaimana sistem tata kelola SDM diterapkan dalam praktik sehari-hari, bagaimana kinerja pegawai terbentuk, serta faktor-faktor apa saja yang menjadi pendukung atau penghambat efektivitas tata kelola tersebut.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup wawancara, dokumentasi, studi literatur, dan observasi. Teknik analisis data dilakukan secara interaktif dan

berkesinambungan selama proses penelitian berlangsung. Analisis ini dimulai sejak awal pengumpulan data dan terus dilakukan sepanjang penelitian agar peneliti dapat memahami makna mendalam dari informasi yang diperoleh. Untuk menjaga validitas, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari berbagai media, hasil wawancara, serta konteks kebijakan yang melatarbelakangi. Pendekatan ini bertujuan memastikan bahwa narasi yang dibentuk memiliki dasar faktual dan merepresentasikan realitas sosial yang dapat dipertanggungjawabkan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu negara maupun daerah, begitu juga dengan Negara Indonesia. Usaha Kecil Menengah memiliki peranan yang sangat penting dalam lajunya perekonomian masyarakat. Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain suatu aktifitas disebut efektif apabila tercapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian efektivitas pelaksanaan suatu organisasi secara umum diartikan sebagai segala usaha yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi dengan kemampuan yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara

Obyektif. Efektivitas adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksanakannya, dan beberapa biaya yang dikeluarkan untuk itu (Putri, E. H., 2017)

Berdasarkan temuan di lapangan dan analisis teori yang tercantum dalam makalah, terlihat bahwa beberapa indikator efektivitas organisasi seperti keberhasilan program, tingkat produktivitas, pencapaian sasaran, serta kepuasan pegawai masih belum terpenuhi sepenuhnya. Salah satu hasil utama adalah rendahnya tingkat pelatihan dan pengembangan pegawai, di mana hanya sekitar 40% pegawai yang mengikuti pelatihan secara rutin. Ketimpangan ini menimbulkan kesenjangan kompetensi antar pegawai, menghambat upaya modernisasi layanan, serta berpengaruh pada rendahnya produktivitas—yang saat ini baru mencapai 75% dari target tahunan. Kondisi ini konsisten dengan temuan Aulia et al. (2025) yang menyatakan bahwa minimnya pelatihan teknis dan lemahnya pembaruan sistem informasi kepegawaian menjadi hambatan utama dalam tata kelola administrasi yang efektif. Sistem tata kelola SDM di Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang belum terintegrasi dengan baik. Sistem rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, dan evaluasi kinerja berjalan secara terpisah dan tidak saling mendukung secara strategis. Ketidakterpaduan ini mengakibatkan tata kelola cenderung

reaktif, bukan proaktif atau strategis. Kondisi ini bertentangan dengan prinsip *good governance* sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menuntut adanya akuntabilitas, efektivitas, efisiensi, dan transparansi dalam pengelolaan SDM. Implementasi kebijakan yang bersifat parsial membuat dinas kesulitan mencapai visi dan misi organisasi secara menyeluruh, terutama dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah melalui pemberdayaan koperasi dan UKM.

Penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas tata kelola SDM dapat dianalisis menggunakan indikator efektivitas organisasi sebagaimana disampaikan oleh Rompas et al. (2018), yaitu keberhasilan program, kepuasan terhadap program, tingkat input–output, dan keberhasilan sasaran. Kepuasan pegawai terhadap sistem evaluasi rendah akibat subjektivitas penilaian. Input–output tidak seimbang karena beban kerja tinggi tidak diimbangi dengan peningkatan kompetensi dan kompensasi. Sementara itu, keberhasilan sasaran belum tercapai ditandai dengan produktivitas yang jauh dari target 100%. Pembahasan juga melihat bahwa terdapat peluang perbaikan melalui pemanfaatan teknologi, termasuk penggunaan alat bantu digital dan kecerdasan buatan (AI). Teknologi dapat digunakan untuk mengurangi subjektivitas dalam evaluasi kinerja, mempercepat pemrosesan data kepegawaian, dan mempermudah penentuan kebutuhan pelatihan berbasis analisis kebutuhan kompetensi. Integrasi sistem informasi kepegawaian juga dapat memperlancar proses rekrutmen, penyeleksian, evaluasi, hingga pengembangan karier, sehingga tata kelola menjadi terarah dan konsisten. Rendahnya efektivitas tata kelola SDM telah memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian target pembangunan daerah. Sektor koperasi dan UKM, yang menurut BPS Kota Serang (2023) menyumbang lebih dari 60% lapangan kerja di wilayah tersebut, membutuhkan dukungan kinerja pegawai yang optimal agar mampu berkontribusi terhadap peningkatan PDB daerah. Namun, karena kinerja pegawai masih berada di bawah standar, target peningkatan kontribusi UKM sebesar 15% terhadap PDB daerah menjadi sulit tercapai. Hal ini menunjukkan hubungan erat antara efektivitas tata kelola SDM dengan keberhasilan pembangunan ekonomi daerah. Dengan kata lain, lemahnya pengelolaan SDM bukan hanya berdampak pada kinerja internal organisasi, tetapi juga mempengaruhi output dan dampak eksternal yang menjadi tujuan strategis pemerintah daerah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tata kelola SDM di Dinkopukmperindag Kota Serang telah berjalan efektif melalui penerapan transformasi digital yang mempercepat proses administrasi, meningkatkan transparansi, serta memudahkan akses data pegawai. Digitalisasi ini juga memberi ruang bagi pegawai untuk lebih fokus pada peningkatan kualitas layanan publik dan mengurangi ketergantungan pada birokrasi manual. Selain itu, penerapan manajemen talenta ASN berbasis prestasi yang terintegrasi dengan sistem BKN telah membantu mencapai sasaran kinerja secara objektif dan terukur. Keberhasilan ini tidak terlepas dari dukungan pimpinan, komitmen pegawai, dan pemanfaatan teknologi yang tepat, meskipun masih ditemukan tantangan seperti resistensi budaya kerja, keterbatasan anggaran, dan kompetensi teknis SDM yang belum merata. Untuk memperkuat hasil yang telah dicapai, peningkatan pelatihan intensif dan berkelanjutan terkait teknologi informasi menjadi penting agar ASN semakin kompeten dalam mengoperasikan sistem digital. Sosialisasi budaya kerja digital perlu terus diperkuat untuk mengurangi resistensi internal, sekaligus mendorong kolaborasi antarunit kerja dalam mendukung implementasi digitalisasi yang lebih terpadu. Optimalisasi anggaran dan sumber daya diperlukan untuk penguatan infrastruktur teknologi serta program pengembangan SDM, sementara pemberdayaan masyarakat melalui edukasi literasi digital akan memastikan layanan publik berbasis digital dapat dimanfaatkan secara lebih luas dan efektif. Seluruh proses ini perlu didukung dengan evaluasi berkelanjutan melalui monitoring dan feedback rutin agar kebijakan yang diterapkan tetap adaptif terhadap kebutuhan ASN dan masyarakat, serta mampu mendorong perbaikan berkelanjutan dalam tata kelola SDM berbasis digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Aulia, S., Stevanus, K., Mustofa, Y., Purnamasari, I., Agatha, J., Bisnis, A., Buana, U. S., Besar, B., Penggerak, G., Laksana, T., Kelola, T., Kepegawaian, A., & Pendidikan, L. (2025). *Analisis Efektivitas Tata Kelola Administrasi Kepegawaian di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) untuk Meningkatkan Efisiensi Layanan Pendidikan This study aims to analyze the implementation of human resource administration governance at the Balai Besar Guru Penggerak (BBGP), focusing on the Division of Governance and Human Resources , and its impact on the efficiency of educational services. A descriptive qualitative approach.* 5(2). <https://doi.org/10.32897/dimmensi.v5i2.4573>

- Badan Pusat Statistik Kota Serang. (2023). Laporan Ekonomi Daerah Kota Serang 2023. BPS Kota Serang.
- Ficalista, C. (2011). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Indonesia, R. (2014). Undang-undang republik indonesia nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Khalilulloh, M. K. (2024). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Tata Kelola Perusahaan yang Efisien. *Jurnal Komunikasi Bisnis (KOMBIS)*, 1(02), 72–78. <http://e-journal.naureendigiton.com/index.php/kombis/article/view/1561>
- Kusnadi, I. H., Dinarwati, S., & Suparman, A. (2020). Kinerja Bidang Pengelolaan Pasar Dalam Pemungutan Retribusi Pasar Pada Dinas Koperasi, UMKM, Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Subang. *The World of Financial Administration Journal. The World of Financial Administration Journal*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- MEVIA, D. A. (2025). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA MIKRO MELALUI PELATIHAN OLEH DINAS KOPERASI DAN UMKM KABUPATEN BLITAR.
- Putri Agustini; RA Diah Ayu Wardhani; Refa Gustia; Yufa Perdana; Selawati. (2022). *Peran Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ODP Sekertariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan*. 113–122.
- Putri, E. H. (2017). Efektivitas pelaksanaan program pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di kota samarinda (studi pada dinas koperasi dan UMKM kota samarinda). *EJournal Administrasi Negara*, 5(1), 5431-5445.
- Rompas, R. V., Gosal, R., & Undap, G. (2018). EFEKTIFITAS PENGELOLAAN PASAR TRADISIONAL KAWANGKOAN DALAM MENUNJANG PENDAPATAN ASLI DAERAH (Studi Di Kec. Kawangkoan Kab. Minahasa). *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 1–10.
- Sarkati, S., Raudah, S., & Fahmi, Y. (2024). EFEKTIVITAS PROGRAM PENGEMBANGAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) PADA DINAS KOPERASI USAHA KECIL/MIKRO PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN BALANGAN. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(4), 1469-1475.
- Werner, J. M., & Randy, L. D. (2021). Human Resource Development (8th ed.). Cengage Learning.