

PENGARUH TRAINING DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA USAHA MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH

Lidya Ayu Ningrum¹, Devi Ayu²

Universitas Nahdatul Wathan Mataram^{1,2}

e-mail: lidyaayu@gmail.com

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang signifikan dalam pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. UMKM merupakan sumber utama penciptaan lapangan kerja, inovasi, dan pertumbuhan ekonomi. Mereka menghasilkan pendapatan dan memperluas pasar baru, berinvestasi dalam teknologi dan infrastruktur baru yang dapat menciptakan efek domino positif dalam perekonomian. UMKM berkontribusi dalam pencapaian Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB). Mereka membantu mengurangi tingkat kemiskinan, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui penyerapan tenaga kerja. Tinjauan literatur ini menguji dampak pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Tinjauan ini mengeksplorasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan, serta manfaat potensial dari pelatihan untuk karyawan dan organisasi. Tinjauan ini juga mempertimbangkan dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan dan komplementaritas potensial antara pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, tinjauan ini menyarankan bahwa pelatihan dan kompensasi adalah faktor kritis dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan di UMKM.

Kata Kunci: *Training, Kompensasi, Kinerja Karyawan, UMKM*

ABSTRACT

Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) play a significant role in economic growth and job creation. MSMEs are a major source of job creation, innovation and economic growth. They generate income and expand new markets, investing in new technologies and infrastructure that can create a positive domino effect in the economy. MSMEs contribute to the achievement of the 2030 Agenda for Sustainable Development and the Sustainable Development Goals (SDGs). They help reduce poverty levels, both directly and indirectly, through employment. This literature review examines the impact of training and compensation on employee performance in micro, small, and medium enterprises (MSMEs). The review explores the relationship between training and employee performance, as well as the potential benefits of training for employees and organizations. The review also considers the impact of compensation on employee performance and the potential complementarity between training and compensation in improving employee performance. Overall, the review suggests that training and compensation are critical factors in motivating and improving employee performance in MSMEs.

Keywords: *Training, Compensation, Employee Performance, MSMEs*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang signifikan dalam pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja (Anggarini, 2021; E. F. Harahap et al., 2020; Wulansari & Kurniawan, 2018). UMKM merupakan sumber utama penciptaan lapangan kerja, inovasi, dan pertumbuhan ekonomi (Abdul-Talib & Sa'id, 2021; Liana & Denjayanti, 2022). Mereka menghasilkan pendapatan dan memperluas pasar baru, berinvestasi dalam teknologi dan infrastruktur baru yang dapat menciptakan efek domino positif dalam perekonomian (Anatan, 2021; Matt & Rauch, 2020; B. Santoso, 2020). UMKM berkontribusi dalam pencapaian Agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) (B. Santoso et al., 2020). Mereka membantu mengurangi tingkat kemiskinan, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui penyerapan tenaga kerja (Kementrian KUKM, 2019). UMKM menyumbang sebagian besar entitas sektor swasta di negara maju maupun berkembang (Eunice Abdul, 2018; Kraus et al., 2020; Ravšelj et al., 2019). Menurut penelitian terbaru dari OECD, UMKM berkontribusi pada 53% dan 86% dari lapangan kerja di negara-negara OECD seperti Inggris dan Yunani pada tahun 2017 (Cusmano et al., 2018; Jones & Lee, 2018). UMKM kritis bagi pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan

kerja, terutama di negara-negara berkembang (Batrancea et al., 2022; T. T. H. Tambunan, 2009; Zidana, 2015). Mereka mendorong persaingan, yang dapat mengarah pada harga yang lebih rendah dan produk dan layanan berkualitas tinggi (Octasyilva et al., 2022; Yuliantari & Pramuki, 2022). Kewirausahaan mendorong inovasi dan mendorong penciptaan industri dan pasar baru, yang mengarah pada penciptaan lapangan kerja dan pengembangan ekonomi lebih lanjut (Kraus et al., 2020; Mandiri et al., 2018; Theresa & Hidayah, 2022). UMKM juga penting untuk pertumbuhan komunitas, karena mereka menciptakan lapangan kerja dan merangsang pertumbuhan ekonomi. Namun, UMKM sering menghadapi tantangan yang signifikan yang dapat menghambat kesuksesan atau mengarah pada penutupan usaha (FULLGITA, 2020; Zaelani, 2019). Pemerintah dan ekosistem yang mendukung dapat memainkan peran penting dalam mendukung UMKM dan merangsang pertumbuhan ekonomi (Anggraeni et al., 2021; Nursini, 2020).

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam penciptaan lapangan kerja (Alvedalen & Boschma, 2017; Arsani et al., 2020; Fernandes & Ferreira, 2022; Nursini, 2020). Di negara-negara berkembang, UMKM menyediakan dua pertiga dari semua pekerjaan formal, dan di negara-negara berpendapatan rendah, mereka menyediakan 80% dari pekerjaan formal (Akinola & Iordoo, 2013; Aminullah et al., 2022; Cusmano et al., 2018; Indonesia & LPEM, 2020). Mereka menghasilkan pendapatan, memperluas pasar baru, berinvestasi dalam teknologi dan infrastruktur baru, dan mendorong persaingan, yang dapat mengarah pada harga yang lebih rendah dan produk dan layanan berkualitas lebih tinggi (Iskandar & Kaltum, 2021; Supriandi, 2022). Namun, UMKM sering menghadapi tantangan signifikan yang dapat menghambat kesuksesan mereka atau bahkan mengakibatkan penutupan. Akses ke pembiayaan adalah tantangan signifikan bagi UMKM di banyak negara (Ademosu, 2022; Bongomin et al., 2017; S. Santoso, 2020; Wachira & Kihui, 2012). Di Etiopia, UMKM memperoleh pembiayaan dari institusi keuangan mikro, Iqub, Idir, modal sendiri, dan keluarga, bukan dari bank besar (Endris & Kassegn, 2022; Tekola & Gidey, 2019). Dampak COVID-19 terhadap UMKM sangat signifikan, dengan dua pertiga dari usaha mikro dan kecil melaporkan bahwa COVID-19 telah mempengaruhi operasi bisnis mereka, dan satu dari lima UMKM menghadapi risiko penutupan (Indonesia & LPEM, 2020; Sudjatmoko et al., 2023). Meskipun tantangan yang dihadapi, UMKM memiliki dampak signifikan terhadap pengurangan kemiskinan melalui penyerapan tenaga kerja (Anatan, 2021). Sektor UMKM

memainkan peran besar dalam mengatasi masalah kemiskinan, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui penyerapan tenaga kerja (Feriyanto et al., 2020; Soleh, 2014). Studi sebelumnya menemukan pengaruh signifikan dari UMKM terhadap jumlah lowongan pekerjaan dan pertumbuhan ekonomi (F. R. Harahap, 2013; Tekola & Gidey, 2019; Wulansari & Kurniawan, 2018). Data menunjukkan bahwa semakin tinggi output UMKM, semakin banyak tenaga kerja yang diserap oleh setiap bisnis (Anatan, 2021; Arie & Fikry, 2021). Oleh karena itu, UMKM sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan melalui penciptaan lapangan kerja dan penyerapan tenaga kerja.

Sumber daya yang terbatas, termasuk akses listrik dan air, juga merupakan tantangan signifikan bagi UMKM (Nurani et al., 2020; Rapih, 2015; Wahyudiati & Isroah, 2018). Regulasi yang mempengaruhi UMKM secara tidak proporsional, seperti pajak yang tinggi dan prosedur birokrasi yang kompleks, juga menjadi tantangan (Anggraeni et al., 2021; Natasya & Hardiningsih, 2021; Sendawula et al., 2021). Tantangan lain yang dihadapi oleh UMKM adalah kurangnya keterampilan tenaga kerja dan kapasitas manajerial, yang dapat membatasi kemampuan mereka untuk berinovasi dan bersaing di pasar internasional (Aminullah et al., 2022; Yudha, 2018). Lingkungan eksternal di mana perusahaan beroperasi seringkali sulit bagi

UMKM, karena terkendala oleh iklim investasi yang buruk, lemahnya lembaga yang mendorong, ekosistem inovasi yang belum berkembang, akses terbatas pada input intermediate, dan infrastruktur fisik pendukung yang kurang (Augier & Teece, 2009; Lien, 2020; Zamora Matute, 2012). Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, pemerintah bertanggung jawab untuk mendukung UMKM dan pengembangan kewirausahaan dengan menciptakan lingkungan yang mendorong inovasi, memberikan akses pembiayaan, dan mengurangi hambatan regulasi (Kurniawan et al., 2023; Mandasari & Pratama, 2020). Sektor swasta juga dapat mendirikan pusat digital dan inkubator yang memberikan UMKM akses ke sumber daya digital, pelatihan, dan dukungan (Oh & Rhee, 2008; Tedjasuksmana, 2020). UMKM juga dapat mengambil manfaat dari kemitraan dengan perusahaan yang lebih besar, yang dapat memberikan akses ke pasar baru, teknologi, dan keahlian (Arie & Fikry, 2021).

Micro, small, and medium enterprises (MSMEs) memiliki peran yang signifikan dalam ekonomi Indonesia, dengan mengakuntansi 99% dari semua bisnis dan menyerap sekitar 97% dari angkatan kerja (Indonesia & LPEM, 2020; Kementrian KUKM, 2019; Wahyunti, 2020). Namun, MSMEs di Indonesia menghadapi beberapa tantangan, termasuk akses terbatas keuangan, kurangnya kapasitas dan pengetahuan, terutama mengenai pengembangan bisnis, dan kurangnya keterampilan pemasaran dan manajemen strategis yang memadai (Aminullah et al., 2022; Diugwu, 2011; Liu, 2018). Untuk mengatasi tantangan ini, pemerintah Indonesia telah menerapkan beberapa kebijakan dan program untuk mendukung MSMEs. Misalnya, pemerintah telah menetapkan program pembiayaan mikro untuk memberikan akses keuangan bagi MSMEs (Anggarini, 2021; Badan Pusat Statistik, 2020; Kurniawan et al., 2023; Mukminin'Azmi et al., 2022). Pemerintah juga telah meluncurkan program untuk memberikan pelatihan dan pembinaan bagi MSMEs untuk meningkatkan keterampilan bisnis mereka (Nurani et al., 2020).

Usaha Micro, kecil, dan menengah (UMKM) dapat berperan signifikan dalam pengurangan kemiskinan di Indonesia (Indonesia & LPEM, 2020; Kementrian KUKM, 2019; Luckyardi et al., 2022). Studi telah menunjukkan korelasi yang kuat antara peran UMKM dan pengurangan kemiskinan, baik di negara maju maupun berkembang (Cusmano et al., 2018). UMKM dapat mengurangi tidak hanya persentase orang miskin tetapi juga Indeks Kesenjangan Kemiskinan dan Indeks Keparahan Kemiskinan (Can & Bello, 2022; Duncombe & Heeks, 2005; Endris & Kassegn, 2022; Nursini, 2020).

Di Indonesia, teknologi menciptakan peluang baru dan menurunkan hambatan masuk bagi UMKM (Matt & Rauch, 2020; B. Santoso et al., 2020). Ekonomi platform digital memungkinkan pengembangan UMKM, yang dapat menciptakan inovasi bagi lingkungan dan meningkatkan kehidupan petani. UMKM membuat kemajuan di Indonesia menuju pertumbuhan inklusif dan pengurangan kemiskinan (Nursini, 2020). Foundation Asia Pasifik Kanada bekerja dengan UMKM di Indonesia, Peru, Filipina, dan Vietnam untuk mempromosikan pengurangan kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan di wilayah APEC (Donaghy, 2009; Istiandari & Anandhika, 2019).

Namun, UMKM menghadapi beberapa tantangan yang memengaruhi kinerjanya. Tantangan-tantangan ini termasuk akses terbatas keuangan, kurangnya tenaga kerja terampil, infrastruktur yang tidak memadai, dan lingkungan regulasi yang buruk (Febrian & Maulina, 2018; Iskandar et al., 2020; Riffianto & Suryani, 2017; Supriandi, 2022). Tantangan-tantangan ini mempengaruhi produktivitas dan daya saing UMKM, sehingga kinerjanya rendah dan kontribusinya terhadap ekonomi berkurang (Khouroh et al., 2021; Suandi & Susilo, 2011; Zaelani, 2019). Partnership for Economic Policy (PEP) menawarkan alat praktik terbaik, ide,

pengetahuan, dan koneksi kritis yang berasal dari pengalaman Kanada, yang disesuaikan dengan pasar APEC lokal (Chiwaula et al., 2019).

Mengelola kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan setiap bisnis, termasuk UMKM (Hujayanti, 2020; Supandi, Astuti, et al., 2022). Namun, informasi tentang praktik terbaik untuk mengelola kinerja karyawan di UMKM masih terbatas. Salah satu solusi untuk tantangan ini adalah menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan bagi karyawan (Agyeman & Ponniah, 2014; Efendi et al., 2020; Ravikumar, 2013). Ini dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka. Selain itu, memberikan umpan balik dan pengakuan secara teratur dapat memotivasi karyawan untuk tampil lebih baik (Latham & Locke, 2008; Sinaga & Sijabat, 2022). Praktik terbaik lainnya adalah menetapkan tujuan dan harapan yang jelas untuk karyawan (Campos, 2021; Jatmiko et al., 2021). Ini dapat membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana kinerjanya akan dievaluasi. Evaluasi kinerja secara teratur juga dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan kesempatan untuk coaching dan mentoring (Supandi, Astuty, et al., 2022). Penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif yang mendorong komunikasi terbuka dan kolaborasi (Pratono & Sutanti, 2016; Ratih et al., 2018). Ini dapat membantu membangun kepercayaan dan meningkatkan semangat kerja karyawan, yang dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik. Akhirnya, memberikan kompensasi dan manfaat yang kompetitif dapat membantu menarik dan mempertahankan bakat terbaik (Herlinawati et al., 2019; Jufrizen, 2017).

Beberapa penelitian telah meneliti pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Menurut tinjauan literatur oleh *International Journal of Innovation and Entrepreneurship* (Amadasun & Mutezo, 2022; Games & Rendi, 2019; Kraus et al., 2020), pelatihan dan kompensasi adalah faktor kritis yang mempengaruhi kinerja karyawan di UMKM. Studi tersebut menemukan bahwa program pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas karyawan, sehingga meningkatkan kinerja. Selain itu, kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kepuasan kerja, yang juga dapat meningkatkan kinerja (Long et al., 2014; Panagiotakopoulos, 2011; Prasanna et al., 2019). Kementerian Industri Kecil dan Menengah (MSME) di India mengakui pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi

UMKM. Laporan Tahunan 2021-2022 kementerian menekankan perlunya memberikan program pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada UMKM untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas mereka. Laporan tersebut juga menekankan pentingnya memberikan bantuan keuangan kepada UMKM untuk membantu mereka berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan

Namun, terdapat beberapa studi terkait efek e-training terhadap kinerja karyawan di usaha kecil dan menengah (UKM). Studi tersebut menemukan bahwa infrastruktur e-training dan metode e-training memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan (Assante et al., 2016). Selain itu, peran UKM dalam mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan telah diteliti di Ethiopia (Endris & Kassegn, 2022). UKM memiliki potensi dampak pada pencapaian banyak tujuan pembangunan berkelanjutan. Namun, UKM menghadapi tantangan seperti tantangan sumber daya kritis, pemadaman listrik, dan dampak ekonomi COVID-19 (Anatan, 2021).

Kementerian Kecil & Menengah (M/o MSME) di India bertujuan untuk mempromosikan pertumbuhan dan pengembangan sektor UKM, termasuk industri Khadi, Desa, dan Serat, dengan memberikan dukungan kepada usaha yang sudah ada dan mendorong penciptaan usaha baru. Kementerian tersebut bermimpi memiliki sektor UKM yang berkembang pesat di India

(Mishra & Shukla, 2022; Veena, 2020). Sebagai contoh, Institut Nasional untuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (ni-msme) menyediakan program pelatihan tentang pengembangan kewirausahaan, pengembangan manajemen, dan pengembangan keterampilan (Gyimah & Adeola, 2021; Verma, 2019).

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mengakui pentingnya usaha kecil dan menengah (SME) dalam mencapai tenaga kerja yang layak dan produktif. SME secara global menampung dua pertiga dari semua pekerjaan dan menciptakan sebagian besar pekerjaan baru (ILO, 2019). Promosi SME telah menjadi area intervensi utama bagi ILO, dan menyediakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan di SME. ILO telah mengembangkan seperangkat opsi kebijakan untuk membantu SME bertahan dari wabah COVID-19, termasuk menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan keterampilan bagi karyawan .

Menurut, e-training dapat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di usaha kecil dan menengah (SME). Studi tersebut mengevaluasi efek infrastruktur e-training dan metode e-training pada kinerja karyawan selama pandemi COVID-19. Hasilnya menunjukkan bahwa e-training berdampak positif pada kinerja karyawan (Amri et al., 2020; Benneth et al., 2021; Rao et al., 2021). Oleh karena itu, SME dapat mempertimbangkan untuk menerapkan program e-training untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain e-training, Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menyarankan bahwa SME memerlukan dukungan untuk bertahan ILO merekomendasikan lima opsi kebijakan untuk membantu SME bertahan, termasuk memberikan dukungan keuangan, memfasilitasi akses pasar, dan mempromosikan kewirausahaan. ILO juga menyediakan sumber daya untuk membantu SME membangun ketahanan selama pandemi (Syaifullah et al., 2021). MSME menyediakan berbagai inisiatif dan program untuk mendukung sektor MSME, termasuk Sertifikasi ISO, Inisiatif IT, dan GST-MSME. Akhirnya, tinjauan literatur yang ada tentang kontribusi MSME terhadap pembangunan berkelanjutan di Ethiopia menunjukkan bahwa MSME memiliki dampak potensial dalam mencapai banyak tujuan pembangunan berkelanjutan (Dhillon & Gautam, 2022; Durairaj, 2022; Kitsios & Kamariotou, 2021; Kumar, 2020).

Kompensasi bagi karyawan di MSMEs (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) adalah aspek penting dalam mempromosikan pertumbuhan dan perkembangan di sektor tersebut (Efendi et al., 2020; Ravikumar, 2013). MSMEs sangat penting untuk mencapai

ketenagakerjaan yang layak dan produktif, karena secara global mengakuntansi dua pertiga dari seluruh lapangan kerja dan menciptakan sebagian besar lapangan kerja baru (Cusmano et al., 2018; Jones & Lee, 2018). Namun, MSMEs menghadapi tantangan dalam mengakses keuangan, yang dapat mempengaruhi tingkat kelangsungan hidup, produktivitas, dan kompetensi mereka (Kempson & Poppe, 2018; Suryani et al., 2016). Untuk mengatasi tantangan ini, Organisasi Buruh Internasional (ILO) telah mempromosikan promosi SMEs sebagai area intervensi kunci. ILO telah mengidentifikasi lima opsi kebijakan untuk membantu SMEs bertahan selama wabah COVID-19, termasuk memberikan subsidi upah, keringanan pajak, dan akses ke kredit. Selain itu, ILO telah mengembangkan sumber daya untuk membantu SMEs membangun ketahanan selama pandemi. Di Indonesia, Partnership for APEC MSMEs bekerja untuk mempromosikan pengurangan kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di wilayah tersebut (T. Tambunan, 2009). Partnership menawarkan alat praktik terbaik, ide, pengetahuan, dan koneksi kritis yang berasal dari pengalaman Kanada, yang disesuaikan dengan pasar APEC lokal. Fokus Partnership adalah pada Indonesia, Peru, Filipina, dan Vietnam (Njoroge et al., n.d.). Di Ethiopia, MSMEs menghadapi tantangan dalam mengakses keuangan, dengan banyak perusahaan memperoleh modal dari lembaga keuangan

mikro, Iqub, Idir, modal sendiri, dan kerabat, bukan bank besar (Endris & Kassegn, 2022; Tekola & Gidey, 2019). Dampak COVID-19 terhadap MSMEs di Afrika sub-Sahara telah signifikan, dengan dua pertiga perusahaan mikro dan kecil melaporkan bahwa COVID-19 telah mempengaruhi operasi bisnis mereka, dan satu dari lima SME menghadapi risiko penutupan (Zeidy, 2020).

Micro, usaha kecil, dan menengah (UKM) adalah kontributor penting bagi ekonomi global, menciptakan lapangan kerja dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Namun, karena sumber daya yang terbatas dan persaingan, UKM menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian tentang dampak pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di UKM sangat penting. Tujuan dari tinjauan literatur ini adalah untuk mengidentifikasi penelitian yang ada tentang hubungan antara pelatihan dan kompensasi dengan kinerja karyawan di UKM, menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi hubungan ini serta potensi hambatan dalam implementasi kebijakan pelatihan dan kompensasi yang efektif.

Literature

Pelatihan dan kinerja karyawan di UMKM

Literatur review mengenai hubungan antara pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) mengungkap bahwa pelatihan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan (Aini et al., 2022; Efendi et al., 2020; Long et al., 2014). Pelatihan dianggap sebagai alat yang mendasar dalam membangun kapasitas organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan (Aini et al., 2022). (Bhardwaj, 2014; Bulkia & Herawati, 2018; van Vuuren & Botha, 2010) menemukan bahwa pelatihan adalah salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang penting dan berpengaruh positif terhadap pengetahuan dan keterampilan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.

Literatur juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan retensi karyawan (Ally et al., 2008; Awolusi & Jayakody, 2021; Khalid & Nawab, 2018). Menemukan bahwa praktik sumber daya manusia, termasuk pelatihan, memiliki dampak signifikan terhadap retensi karyawan di sektor telekomunikasi (Hersh & Abusaleem, 2016; Nashiruddin, 2019). Begitu juga, (Nurmalitasari &

Andriyani, 2021; Widyarani, 2018) menemukan bahwa pelatihan untuk peningkatan orientasi kualitas berpengaruh positif terhadap retensi karyawan.

Mengukur kinerja karyawan adalah hal penting untuk pertumbuhan dan kesuksesan setiap organisasi, termasuk MSME. Ada beberapa cara efektif untuk mengukur kinerja karyawan di MSME. Salah satunya adalah dengan menggunakan skala penilaian grafis yang mengukur metrik kinerja seperti pengelolaan waktu, penyelesaian tugas, dan membantu rekan kerja (Ratnasari & Lestari, 2020). Cara lainnya adalah dengan menggunakan indikator kinerja utama (KPI) untuk melacak kemajuan individu (Markos & Sridevi, 2010). KPI dapat dipersonalisasi untuk cocok dengan alur kerja organisasi. Misalnya, produktivitas dan kualitas kerja adalah dua KPI yang dapat digunakan untuk menilai karyawan (Kim et al., 2017).

Pertemuan mingguan 1:1 dengan anggota tim juga merupakan cara yang baik untuk mengikuti tujuan kinerja dan mengatasi masalah sejak awal (Chen & Silverthorne, 2008; Turpin & Shier, 2020). Penting untuk berkomunikasi hasil tinjauan kinerja kepada tim dan memberi tahu mereka apa yang diharapkan dan bagaimana cara mencapainya (Lim et al., 2019). Selain itu, sangat penting untuk merevisi pengukuran kinerja secara berkala dan beralih dari metrik yang tidak masuk akal untuk perusahaan (Alromaihi et al., 2017; Inuwa, 2016).

Pelatihan adalah cara lain yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Aini et al., 2022; Bhardwaj, 2014; Brixiová et al., 2020), pelatihan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pelatihan dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan menerapkan praktik terbaik untuk meningkatkan kinerja (Panagiotakopoulos, 2011).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis penelitian-penelitian yang ada mengenai dampak pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di MSMEs menggunakan metode tinjauan pustaka. Identifikasi dan pemilihan studi yang relevan, ekstraksi informasi yang relevan, serta sintesis temuan-temuan adalah bagian dari proses tinjauan pustaka.

Sumber data: Tinjauan pustaka dilakukan dengan menggunakan berbagai sumber data, termasuk jurnal akademik, prosiding konferensi, buku, dan laporan. Sumber-sumber ini dipilih berdasarkan relevansinya, kredibilitasnya, dan aktualitasnya. Analisis data: Data yang dikumpulkan dari tinjauan pustaka dianalisis secara kualitatif. Identifikasi pola dan tema dalam literatur, sintesis temuan, dan menyimpulkan tentang dampak pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di MSMEs adalah bagian dari analisis.

Keterbatasan: Studi ini mengakui keterbatasan dari pendekatan tinjauan pustaka, seperti kemungkinan bias dalam pemilihan studi dan kurangnya data primer. Studi ini juga membahas implikasi temuan untuk penelitian dan praktik di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan akan menyajikan temuan dari tinjauan literatur, yang diorganisir seputar tema-tema berikut:

1. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan di MSMEs

Tinjauan literatur akan mengungkapkan bahwa pelatihan adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di MSMEs. Studi telah menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas (Bulkia & Herawati, 2018; Prasetyo et al., 2018). Tinjauan juga akan menekankan pentingnya mengidentifikasi jenis pelatihan yang tepat untuk

level karyawan yang berbeda, seperti pelatihan teknis untuk pekerja front-line dan pelatihan manajerial untuk supervisor dan manajer (Bhardwaj, 2014; van Vuuren & Botha, 2010).

Pelatihan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan di UMKM (Aini et al., 2022). Pelatihan dianggap sebagai alat fundamental dalam membangun kapasitas organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan (Panagiotakopoulos, 2011). Alasan utama pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan menghilangkan masalah kinerja (Gu et al., 2022; Lim et al., 2019). Namun, hubungan antara pelatihan dan retensi karyawan tidak konsisten (Nurmalitasari & Andriyani, 2021; Widayarani, 2018). Beberapa studi telah mengungkapkan hubungan yang signifikan, sementara yang lain mengklaim bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel-variabel tersebut (Awolusi & Jayakody, 2021; Khalid & Nawab, 2018; Sinaga & Sijabat, 2022). Ketidaksesuaian temuan tersebut telah menyebabkan ambiguitas dalam keterkaitan antara variabel-variabel tersebut.

Melatih karyawan di UMKM dapat memberikan beberapa manfaat baik untuk karyawan maupun organisasi. Pertama, pelatihan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan terkait pekerjaan (Campos, 2021).

Kedua, pelatihan dapat mengarah pada keseragaman proses kerja, mengurangi pemborosan dan kebutuhan pengawasan (Endris & Kassegn, 2022; Theresa & Hidayah, 2022). Ketiga, pelatihan dapat mempromosikan dari dalam, memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan memajukan karir mereka di dalam organisasi (Avey et al., 2009; Schlepphorst et al., 2020). Pelatihan dianggap sebagai alat fundamental dalam membangun kapasitas organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan (Mishra & Shukla, 2022; Yong et al., 2020). Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai faktor seperti gaya pengiriman pelatihan dan evaluasi pelatihan.

2. Dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan di MSMEs

Tinjauan literatur akan mengungkapkan bahwa kompensasi adalah faktor penting lain dalam meningkatkan kinerja karyawan di MSMEs (Efendi et al., 2020; Ravikumar, 2013). Studi telah menunjukkan bahwa kompensasi, termasuk gaji, bonus, dan manfaat, dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan (Jufrizen, 2017; RASYID, 2019). Tinjauan akan menekankan pentingnya memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat serta kebutuhan untuk menyelaraskan kompensasi dengan tujuan dan nilai organisasi.

Kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Suhendar, 2021). Studi telah menunjukkan bahwa kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mempertahankan kinerja yang baik (Lestari et al., 2021; Lukitasari, 2015). Hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan didukung oleh analisis regresi dan koefisien korelasi (Jufrizen, 2017; Pramana & Sudharma, 2013; Suhendar, 2021). Hasil dari satu studi menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi setidaknya tidak kurang dari 48,2% dari variasi dalam kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan menjaga kinerja yang baik (Jufrizen, 2017). Ada dua jenis kompensasi: finansial dan non-finansial (Aini et al., 2022; Al-Shammari, 2021). Kompensasi finansial meliputi gaji, tunjangan, jaminan sosial, insentif, dan fasilitas yang nyaman (Faradila & Suryaman, 2021). Kompensasi

non-finansial meliputi pengakuan, apresiasi, dan kesempatan pengembangan karir (Faradila & Suryaman, 2021; Fitriani & Yusiana, 2020). Sebuah studi yang dilakukan pada sebuah perusahaan menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan (ISMAWANTI & Afandi, 2018). Studi lain menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan (Damayanti & Ismiyati, 2020; RASYID, 2019). Selain kompensasi, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Cintantya & Nurtjahjanti, 2020; Hsu et al., 2019). Sebuah studi menemukan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi adalah satu-satunya faktor yang memprediksi kinerja karyawan (Bellmann & Hübler, 2021; Limanta et al., 2023). Oleh karena itu, sangat penting bagi pengusaha

untuk menyediakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

3. Potential barriers to effective implementation of training and compensation policies in MSMEs

Implementasi kebijakan pelatihan dan kompensasi yang efektif dalam usaha kecil dan menengah (UKM) dapat menghadapi beberapa hambatan potensial. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya kesadaran dan keakraban dengan kebijakan dan rekomendasinya (Aprillianti et al., 2023; Supandi, Astuti, et al., 2022). Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan pelatihan tentang kebijakan tersebut, yang dapat menyebabkan kurangnya kesepakatan, efikasi diri, keterampilan, harapan hasil, dan motivasi di antara karyawan (Renko et al., 2015). Hambatan potensial lainnya adalah inkonsistensi temuan tentang hubungan antara pelatihan dan retensi di antara karyawan (Nurmalitasari & Andriyani, 2021; Widyarani, 2018). Hal ini dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam keterkaitan antara variabel dan membuat sulit untuk menentukan efektivitas kebijakan.

Selain itu, implementasi praktik manufaktur yang ramping (lean manufacturing practices/LMPs) di UKM dapat menghadapi beberapa determinan dan hambatan. Ini dapat mencakup kurangnya sumber daya, seperti waktu, uang, dan personel, serta kurangnya pengetahuan dan keahlian dalam mengimplementasikan kebijakan (Agyeman & Ponniah, 2014; Campos, 2021). Hambatan lainnya dapat meliputi resistensi terhadap perubahan, perbedaan budaya, dan kurangnya dukungan dari manajemen (Aini et al., 2022). Hambatan-hambatan ini dapat membuat sulit untuk mengimplementasikan kebijakan pelatihan dan kompensasi secara efektif di UKM dan dapat menyebabkan kurangnya keterlibatan dan motivasi karyawan.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, UKM dapat mengimplementasikan strategi seperti memberikan komunikasi yang jelas dan pelatihan tentang kebijakan, melibatkan karyawan dalam proses implementasi, memberikan insentif dan penghargaan untuk kepatuhan, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung. Strategi-strategi ini dapat membantu meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, meningkatkan efektivitas kebijakan, dan pada akhirnya menghasilkan hasil bisnis yang lebih baik untuk UKM.

KESIMPULAN

Bagian kesimpulan akan merangkum temuan dari tinjauan literatur, menyoroti pentingnya pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM. Bagian ini juga akan mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian yang ada dan memberikan rekomendasi untuk penelitian dan praktik di masa depan. Rekomendasi akan mencakup

perlunya penelitian lebih lanjut tentang efektivitas berbagai jenis kebijakan pelatihan dan kompensasi di UMKM, pentingnya mengevaluasi dampak pelatihan dan kompensasi pada kinerja karyawan, dan perlunya UMKM untuk mengembangkan kebijakan pelatihan dan kompensasi yang komprehensif dan terintegrasi yang sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Tinjauan literatur ini memberikan wawasan berharga tentang dampak pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di usaha mikro, kecil, dan menengah. Tinjauan ini menyarankan bahwa pelatihan dapat memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja

karyawan, yang dapat meningkatkan produktivitas dan peluang kemajuan karir. Tinjauan ini juga menyoroti pentingnya kompensasi dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Tinjauan ini menyimpulkan bahwa kombinasi antara pelatihan yang efektif dan praktik kompensasi yang adil dapat memberikan kontribusi terhadap tenaga kerja yang lebih produktif dan berkomitmen di UMKM. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menjelajahi mekanisme khusus melalui mana pelatihan dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di UMKM, serta mengembangkan praktik terbaik untuk implementasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul-Talib, A.-N., & Sa'id, K. S. (2021). ENTREPRENEURIAL ORIENTATION, EXPORT MARKET ORIENTATION AND SMES EXPORT PERFORMANCE: AN EMPIRICAL INVESTIGATION. *CONFERENCE PROCEEDING*, 44.
- Ademosu, A. (2022). *The Impact of the Financial System and its Channels on SMES' Access to Financing: A Nigerian Perspective*.
- Agyeman, C. M., & Ponniah, V. M. (2014). Employee demographic characteristics and their effects on turnover and retention in MSMEs. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(1), 12–29.
- Aini, A. Q., Febriyantor, M. T., Zulkifli, Z., Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, T. (2022). THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION FOR EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES ON MSME IN SOUTH TANGERANG. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(6), 231–240.
- Akinola, A. O., & Iordoo, D. A. (2013). Effects of the Nigerian capital market on the micro, small and medium scale enterprises (MSMEs) in Nigeria. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(7), 1–15.
- Al-Shammari, H. A. (2021). CEO compensation and firm performance: The mediating effects of CEO risk taking behaviour. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1894893.
- Ally, J., Roa, W., & Amirfazli, A. (2008). Use of mucolytics to enhance magnetic particle retention at a model airway surface. *Journal of Magnetism and Magnetic Materials*, 320(12), 1834–1843.
- Alromaihi, M. A., Alshomaly, Z. A., & George, S. (2017). Job satisfaction and employee performance: A theoretical review of the relationship between the two variables. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(1), 1–20.
- Alvedalen, J., & Boschma, R. (2017). A critical review of entrepreneurial ecosystems research: Towards a future research agenda. *European Planning Studies*, 25(6), 887–903.
- Amadasun, D. O. E., & Mutezo, A. T. (2022). Influence of access to finance on the competitive growth of SMEs in Lesotho. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11(1), 1–20.
- Aminullah, E., Fizzanty, T., Nawawi, N., Suryanto, J., Pranata, N., Maulana, I., Ariyani, L.,

- Wicaksono, A., Suardi, I., & Azis, N. L. L. (2022). Interactive Components of Digital MSMEs Ecosystem for Inclusive Digital Economy in Indonesia. *Journal of the Knowledge Economy*, 1–31.
- Amri, D., Thoyib, M., & Wahyudi, R. (2020). Determinant of Development Strategies and Leadership Styles on Organizational Commitment and Their Implications for MSMEs Performance in Palembang. *3rd Forum in Research, Science, and Technology (FIRST 2019)*, 229–235.
- Anatan, L. (2021). A Review on MSMEs Resilience: Strategies and Policies Post Covid-19 Pandemic. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 10, 386–394.
- Anggarini, D. R. (2021). Kontribusi Umkm Sektor Pariwisata Pada Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung 2020. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 345–355.
- Anggraeni, W. C., Ningtiyas, W. P., & Nurdiah, N. (2021). Kebijakan pemerintah dalam pemberdayaan UMKM di masa pandemi Covid-19 di Indonesia. *Journal of Government and Politics (JGOP)*, 3(1), 47–65.
- Aprillianti, N., Mansur, U., & Ningrum, H. F. (2023). The Effect of Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(1), 86–95.
- Arie, H. A., & Fikry, A. M. (2021). Development of synergistic between digitalization MSMEs and digital society in Indonesia. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science-Economics and Business Administration*, 11(2), 18–30.
- Arsani, A. M., Ario, B., & Ramadhan, A. F. (2020). Impact of education on poverty and health: Evidence from Indonesia. *Economics Development Analysis Journal*, 9(1), 87–96.
- Assante, D., Castro, M., Hamburg, I., & Martin, S. (2016). The use of cloud computing in SMEs. *Procedia Computer Science*, 83, 1207–1212.
- Augier, M., & Teece, D. J. (2009). Dynamic capabilities and the role of managers in business strategy and economic performance. *Organization Science*, 20(2), 410–421.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693.
- Awolusi, O. D., & Jayakody, S. S. (2021). Exploring the Impact of Human Resource Management Practices on Employee's Retention: Evidence from the Food and Beverage Industry in the State of Qatar. *Journal of Social and Development Sciences*, 12(4 (S)), 39–58.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Pemerintah Beri Stimulus, Berapa Jumlah UMKM di Indonesia? *Databoks.Katadata.Co.Id*, 2020. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/04/08/pemerintah-beri-stimulus-berapa-jumlah-umkm-di-indonesia#>
- Batrancea, L. M., Balci, M. A., Chermezan, L., Akgüller, Ö., Masca, E. S., & Gaban, L. (2022). Sources of SMEs Financing and Their Impact on Economic Growth across the European Union: Insights from a Panel Data Study Spanning Sixteen Years. *Sustainability*, 14(22), 15318.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance–robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441.
- Benneth, U. E., Agbi, B., & Ademolu, O. A. (2021). COVID-19 pandemic: a qualitative evaluation of MSMEs survival strategies in Nigeria. *UNIE Business Research*, 10(2), 382–396.

- Bhardwaj, B. R. (2014). Impact of education and training on performance of women entrepreneurs: A study in emerging market context. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 6(1), 38–52.
- Bongomin, G. O. C., Ntayi, J. M., Munene, J. C., & Malinga, C. A. (2017). The relationship between access to finance and growth of SMEs in developing economies: Financial literacy as a moderator. *Review of International Business and Strategy*.
- Brixiová, Z., Kangoye, T., & Said, M. (2020). Training, human capital, and gender gaps in entrepreneurial performance. *Economic Modelling*, 85, 367–380.
- Bulkia, S., & Herawati, A. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumber Berlian Motors Km.5 Banjarmasin. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 94–101. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i2.1354>
- Campos, J. D. S. (2021). Analysis of entrepreneurial leadership skills and sustainable employee productivity of MSMEs. *Journal of Social Entrepreneurship Theory and Practice*, 1(1), 12–27.
- Can, N., & Bello, S. A. (2022). The effect of bank of industry MSMEs financing on poverty reduction in north-central Nigeria. *Journal of Sustainable Business, Economics and Finance*, 1(1), 66–83.
- Chen, J., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Chiwaula, L., Matita, M., Kamwanja, T., & Cassim, L. (2019). *Partnership for Economic Policy (PEP)*.
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan antara work-life balance dengan subjective well-being pada sopir taksi PT. express transindo utama tbk di Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(1), 339–344.
- Cusmano, L., Koreen, M., & Pissareva, L. (2018). *2018 OECD ministerial conference on SMEs: key issues paper*.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- Dhillon, F. C. S. M. S., & Gautam, R. K. (2022). A Critical Assessment of the Impact of GST on MSMEs in the state of Punjab. *Gyan Management*, 16(2), 1–9.
- Diugwu, I. (2011). Knowledge acquisition and sharing: a sustainable source of competitive advantage in supply chains. *Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organizational Learning*, 157–163.
- Donaghy, G. (2009). To Know and Be Known: The Department of External Affairs and the Creation of the Asia Pacific Foundation of Canada, 1978–84. *International Journal*, 64(4), 1039–1054.
- Duncombe, R., & Heeks, R. (2005). Information & Communication Technologies (ICTs), Poverty Reduction and Micro, Small & Medium-scale Enterprises (MSMEs). *A Framework for Understanding ICT Applications for MSMEs in Developing Countries*.
- Durairaj, D. (2022). Psychological Attitude Towards E-Tax Filing In GST Among MSME In Kanchipuram District. *Journal of Positive School Psychology*, 2876–2882.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msme employees in yogyakarta city, indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.

- Endris, E., & Kassegn, A. (2022). The role of micro, small and medium enterprises (MSMEs) to the sustainable development of sub-Saharan Africa and its challenges: a systematic review of evidence from Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11(1), 20.
- Eunice Abdul, O. (2018). *Entrepreneurial skills and growth of Small and Medium Enterprise (SMEs): A comparative analysis of Nigerian entrepreneurs and Minority entrepreneurs in the UK*.
- Faradila, D., & Suryaman, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Krakatau Poschem Dongshu Chemical. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKA)*, 1(1), 1–7.
- Febrian, A. F., & Maulina, E. (2018). *The influence of social capital and financial capability on sustainable competitive advantage through entrepreneurial orientation : Empirical evidence from Small and Medium Industries in Indonesia using PLS-SEM*. 5(12), 218–232.
- Feriyanto, N., El Aiyubbi, D., & Nurdany, A. (2020). The impact of unemployment, minimum wage, and real gross regional domestic product on poverty reduction in provinces of Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 10(10), 1088–1099.
- Fernandes, A. J., & Ferreira, J. J. (2022). Entrepreneurial ecosystems and networks: a literature review and research agenda. *Review of Managerial Science*, 16(1), 189–247.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan*. 3(2).
- FULLGITA, M. L. E. O. (2020). *Peluang dan Tantangan Dalam Pemungutan Pajak UMKM Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2018 Ditinjau dari Asas Keadilan Perpajakan di Kabupaten Sleman*. Universitas Gadjah Mada.
- Games, D., & Rendi, R. P. (2019). The effects of knowledge management and risk taking on SME financial performance in creative industries in an emerging market: the mediating effect of innovation outcomes. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 44.
- Gu, J., Ardito, L., & Natalicchio, A. (2022). CEO cognitive trust, governmental support and marketing innovation: empirical evidence from Chinese small, medium and micro enterprises. *Journal of Knowledge Management*, 26(9), 2463–2484.
- Gyimah, P., & Adeola, O. (2021). MSMEs sustainable prediction model: A three-sector comparative study. *Journal of the International Council for Small Business*, 2(2), 90–100.
- Harahap, E. F., Luviana, L., & Huda, N. (2020). Tinjauan Defisit Fiskal, Ekspor, Impor Dan Jumlah Umkm Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Benefita*, 5(2), 151–161.
- Harahap, F. R. (2013). Dampak urbanisasi bagi perkembangan kota di Indonesia. *Society*, 1(1), 35–45.
- Herlinawati, E., Ahman, E., & Machmud, A. (2019). The effect of entrepreneurial orientation on SMEs business performance in Indonesia. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(5), 1–15.
- Hersh, A. M., & Abusaleem, K. S. (2016). Blue Ocean Strategy in Saudi Arabia telecommunication companies and its impact on the competitive advantage. *Journal of Accounting & Marketing*, 5(3), 1–8.
- Hsu, Y.-Y., Bai, C.-H., Yang, C.-M., Huang, Y.-C., Lin, T.-T., & Lin, C.-H. (2019). Long hours' effects on work-life balance and satisfaction. *BioMed Research International*, 2019.
- Hujayanti, D. (2020). Pengaruh orientasi kewirausahaan, orientasi pasar dan keunggulan

- bersaing terhadap kinerja UMKM krupuk di Desa Harjosari Lor Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal. *PENGARUH ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN, ORIENTASI PASAR DAN KEUNGGULAN BERSAING TERHADAP KINERJA UMKM KRUPUK DI DESA HARJOSARI LOR KECAMATAN ADIWERNA KABUPATEN TEGAL*.
- ILO. (2019). *The power of Small: Unlocking the potential of SMEs*. International Labour Organization.
- Indonesia, U., & LPEM, F. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on MSMEs in Indonesia. *UNDP Indonesia*.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Iskandar, Y., & Kaltum, U. (2021). *The Relationship Between Intellectual Capital and Performance of Social Enterprises: A Literature Review*.
- Iskandar, Y., Ningrum, H. F., & Akbar, B. M. B. (2020). PERAN FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL PADA KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN RITEL. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 36–45.
- ISMAWANTI, R., & Afandi, P. P. D. H. A. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU SMK SWASTA DI KECAMATAN CIANJUR*. UNPAS.
- Istiandari, R., & Anandhika, M. R. (2019). *The role of gender in micro and small enterprise business development in indonesia: A firm-level analysis*. Asia Pacific Foundation.
- Jatmiko, B., Udin, U., Raharti, R., Laras, T., & Ardhi, K. F. (2021). Strategies for MSMEs to achieve sustainable competitive advantage: The SWOT analysis method. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 505–515.
- Jones, R. S., & Lee, J. W. (2018). *Enhancing dynamism in SMEs and entrepreneurship in Korea*.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kementrian KUKM. (2019). Perkembangan Data Usaha Mikro , Kecil , Menengah Dan Usaha Besar. *Www.Depkop.Go.Id*, 2000(1), 1. <http://www.depkop.go.id/data-umkm>
- Kempson, E., & Poppe, C. (2018). *Assessing the Levels of Financial Capability and Financial Well-being in Ireland. A report to the Competition and Consumer Protection Commission (CCPC), Ireland*.
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee participation and employee retention in view of compensation. *SAGE Open*, 8(4), 2158244018810067.
- Khouroh, 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*, 9(2), 152–162.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J.-N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Artificial intelligence and business strategy towards digital transformation: A research agenda. *Sustainability*, 13(4), 2025.
- Kraus, S., Kailer, N., Dorfer, J., & Jones, P. (2020). Open innovation in (young) SMEs. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 21(1), 47–59.
- Kumar, R. (2020). How Uneducated Small Factory Owner Can Understand GST in Simple Way. *International Journal for Research in Engineering Application & Management*,

- 6(2), 197–201.
- Kurniawan, -, Maulana, A., & Iskandar, Y. (2023). The Effect of Technology Adaptation and Government Financial Support on Sustainable Performance of MSMEs during the COVID-19 Pandemic. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2177400.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2008). Employee motivation. *Handbook of Organizational Behavior*, 318–333.
- Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Rekha Logistics (Persero) Jakarta. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(11).
- Liana, Y., & Denjayanti, R. N. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA UMKM (STUDI PADA UMKM PAGUYUBAN KERIPIK TEMPE SANAN KOTA MALANG). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251–256.
- Lien, M.-C. (2020). *Entrepreneurial orientation and strategic renewal in the digital economy era from a dynamic capability perspective*.
- Lim, S. H., Kim, D. J., Hur, Y., & Park, K. (2019). An empirical study of the impacts of perceived security and knowledge on continuous intention to use mobile fintech payment services. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 35(10), 886–898.
- Limanta, A. L., Prihanto, Y. J. N., & Situmorang, R. (2023). Analysis of the Influence of Work-Life Balance, Work Stress, and Job Satisfaction When Working from Home on the Implementation of Permanent Telework Culture in Legal Business. *Journal of Business and Management Review*, 4(1), 1–16.
- Liu, C. K. (2018). *Policy Brief: the Role of Micro-Small and Medium Enterprises in Achieving SDGs-1. Micro-, Small and Medium Enterprises (MSMEs) and their potential contributions to SDGs-2. MSMEs' Growth: Opportunities and Challenges*.
- Long, C. S., Ajagbe, M. A., & Kowang, T. O. (2014). Addressing the issues on employees' turnover intention in the perspective of HRM practices in SME. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 129, 99–104.
- Luckyardi, S., Hurriyati, R., Disman, D., & Dirgantari, P. D. (2022). Significances of Marketing Education in Reducing Poverty in Indonesia; Special Review on Quality of Life. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 9(1), 101–111.
- Lukitasari, L. (2015). PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN JAMINAN SOSIAL, INSENTIF DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. IJO GENENG NGAWI. *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 3(1).
- Mandasari, I. A. C. S., & Pratama, I. G. S. (2020). use of e-commerce during COVID-19 pandemic towards revenue and volume of MSMEs sales. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(6), 124–130. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n6.1022>
- Mandiri, A., Noore, G. A., & Teknik, A. (2018). *Identifikasi Inovasi dan Kinerja Bisnis dalam Meningkatkan Daya Saing Identification of Innovation and Business Performance in Enhance*. 213–219.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving

- performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89.
- Matt, D. T., & Rauch, E. (2020). SME 4.0: The role of small-and medium-sized enterprises in the digital transformation. In *Industry 4.0 for SMEs* (pp. 3–36). Palgrave Macmillan, Cham.
- Mishra, K., & Shukla, J. S. (2022). A Study of Performance of SIDBI in the Development of MSMEs in India. *Available at SSRN 4207288*.
- Mukminin'Azmi, H., Herianingrum, S., Junaedi, D., Arsyad, M. R., & Salistia, F. (2022).
- Komunitas pengusaha muslim: pengaruh motivasi berwirausaha, dukungan finansial dan peluang pasar terhadap niat berwirausaha. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1445–1463.
- Nashiruddin, M. I. (2019). Business Strategies in a Turbulent Business Environment: Findings from Indonesian Telecommunication Industry Strategi Bisnis dalam Lingkungan Bisnis yang Bergejolak: Temuan dari Industri Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Pekommas*, 4(2), 111–122.
- Natasya, V., & Hardiningsih, P. (2021). Kebijakan pemerintah sebagai solusi meningkatkan pengembangan UMKM di masa pandemi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 141–148.
- Njoroge, R. K., Arasa, R., & Nganu, M. (n.d.). INFLUENCE OF HYBRID STRATEGY ON SMALL & MICRO ENTERPRISES (SMES) PERFORMANCE: A SURVEY OF ELECTRONICS FIRMS IN MACHAKOS TOWN, MACHAKOS COUNTY, KENYA. 2022.
- Nurani, N., Nurjanah, R., & Prihantoro, I. (2020). Competence of Human Resources of Small and Medium Enterprises (MSMEs) of West Java through Intellectual Property Rights (IPR) Protection in the COVID-19 Pandemic Era. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(10), 3878–3896.
- Nurmalitasari, S., & Andriyani, A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance terhadap Retensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 10(4).
- Nursini, N. (2020). Micro, small, and medium enterprises (MSMEs) and poverty reduction: empirical evidence from Indonesia. *Development Studies Research*, 7(1), 153–166.
- Octasyilva, A. R. P., Yulianti, L. N., Hartoyo, H., & Soehadi, A. W. (2022). Innovativeness as the Key to MSMEs' Performances. *Sustainability*, 14(11), 6429.
- Oh, J., & Rhee, S. (2008). The influence of supplier capabilities and technology uncertainty on manufacturer-supplier collaboration: A study of the Korean automotive industry. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Panagiotakopoulos, A. (2011). Barriers to employee training and learning in small and medium-sized enterprises (SMEs). *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 25(3), 15–18.
- Pramana, A. A. G. K., & Sudharma, I. N. (2013). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Udayana University.
- Prasanna, R., Jayasundara, J., Gamage, S. K. N., Ekanayake, E. M. S., Rajapakshe, P. S. K., & Abeyrathne, G. (2019). Sustainability of SMEs in the competition: A systemic review on technological challenges and SME performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 5(4), 100.
- Prasetyo, B. B., M.Baga, L., & Yulianti, L. N. (2018). *STRATEGI PENGEMBANGAN BISNIS*

- RHYTHM OF EMPOWERMENT DENGAN PENDEKATAN MODEL BISNIS KANVAS*. 4(2), 296–307.
- Pratono, A. H., & Sutanti, A. (2016). The ecosystem of social enterprise: Social culture, legal framework, and policy review in Indonesia. *Pacific Science Review B: Humanities and Social Sciences*, 2(3), 106–112.
- Rao, R. K., Kothari, M., & Shenoy, V. (2021). Quality Management Systems-Need and Implementation Barriers for MSMEs in India. *Drishtikon: A Management Journal*, 12(2), 31.
- Rapih, S. (2015). *Analisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, modal sosial dan modal finansial terhadap kinerja UMKM bidang garmen di Kabupaten Klaten*. UNS (Sebelas Maret University).
- RASYID, M. H. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*.
- Ratih, P., Chandra, W., & Ning, R. (2018). The impact of the entrepreneurial ecosystem on regional competitive advantage: A network theory perspective. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 83(11), 49–63.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Ravikumar, T. (2013). A study on impact of team work, work culture, leadership and compensation on engagement level of employees in MSMEs in India. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2(8), 175–185.
- Ravšelj, D., Kovač, P., & Aristovnik, A. (2019). Tax-Related Burden on SMEs in the European Union: The Case of Slovenia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 10(2), 69.
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54–74.
- Riffianto, A. S., & Suryani, T. (2017). *Kapabilitas keuangan usaha kecil dan menengah penghasil produk unggulan*. <https://doi.org/10.14414/jbb.v6i1.722>
- Santoso, B. (2020). The Role of Micro, Small, and Medium Enterprises Toward Sustainable Development Goals Through Islamic Financial Institutions. *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)*, 585–595.
- Santoso, B., Nijwah, I. S., Sulaiman, M., Akbar, T., & Umam, K. (2020). THE ROLE OF MICRO, SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMES) TOWARD SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS) THROUGH ISLAMIC FINANCIAL INSTITUTIONS (IFIS). *CROSS BORDER SMEs*, 41.
- Santoso, S. (2020). Optimizing access to financial capital of creative economy for startups towards global competitiveness. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(2), 181–189.
- Schlepphorst, S., Koetter, E. C., Werner, A., Soost, C., & Moog, P. (2020). International assignments of employees and entrepreneurial intentions: the mediating role of human capital, social capital and career prospects. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
- Sendawula, K., Turyakira, P., Ikiror, C. M., & Bagire, V. (2021). Regulatory compliance and environmental sustainability practices of manufacturing entrepreneurial ventures in Uganda. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 15(1), 62–74.
- Sinaga, O., & Sijabat, R. (2022). Analisis Pengaruh Employee Motivation, Employee

- Empowerment, Work Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi pada PT XYZ. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 87–96.
- Soleh, A. (2014). Pertumbuhan ekonomi dan kemiskinan di Indonesia. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Suandi, E., & Susilo, Y. S. (2011). *STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA* *. 12, 45–55.
- Sudjatmoko, A., Ichsan, M., Astriani, M., Mariani, & Clairine, A. (2023). The Impact of COVID-19 Pandemic on the Performance of Indonesian MSME with Innovation as Mediation. *Cogent Business & Management*, 10(1), 2179962.
- Suhendar, A. D. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN RETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(2), 182–193.
- Supandi, A., Astuti, P., & Murti, W. (2022). Determinants of Micro, Small and Medium Enterprise in West Java Province. *MIC 2021: Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia*, 311.
- Supandi, A., Astuty, P., & Murti, W. (2022). The Effect of MSMEs Growth on the Open Unemployment Rate in West Java Province. *Proceedings of the 2nd International Conference on Law, Social Science, Economics, and Education, ICLSSEE 2022, 16 April 2022, Semarang, Indonesia*.
- Supriandi, S. (2022). *PENGARUH MODAL SOSIAL, KAPABILITAS FINANSIAL, ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN TERHADAP DAYA SAING BISNIS BERKELANJUTAN SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA UMKM INDUSTRI KULINER DI KOTA SUKABUMI*. Nusa Putra.
- Suryani, T., Iramani, R. R., & Awati, L. (2016). Exploring Financial Capability of SMES and Improving Financial Management Performance Using Financial Application. *Proceedings of 88th the IIER International Conference, Singapore, 16th-17th December*.
- Syaifullah, J., Syaifudin, M., Sukendar, M. U., & JUNAEDI, J. (2021). Social media marketing and business performance of MSMEs during the COVID-19 pandemic. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 523–531.
- Tambunan, T. (2009). Women entrepreneurship in Asian developing countries: Their development and main constraints. *Journal of Development and Agricultural Economics*, 1(2), 27–40.
- Tambunan, T. T. H. (2009). *SMEs in Asian developing countries*. Springer.
- Tedjasuksmana, B. (2020). Membangun Lingkungan Bisnis UMKM Dalam Pemanfaatan Digital Financial Technology. *Jurnal Sumberdaya Bumi Berkelanjutan (SEMITAN)*, 2(1), 387–390.
- Tekola, H., & Gidey, Y. (2019). Contributions of micro, small and medium enterprises (MSMEs) to income generation, employment and GDP: Case study Ethiopia. *Journal of Sustainable Development*, 12(3), 46–81.
- Theresa, I., & Hidayah, N. (2022). The effect of innovation, risk-taking, and proactiveness on business performance among MSMEs in Jakarta. *Tenth International Conference on Entrepreneurship and Business Management 2021 (ICEBM 2021)*, 42–48.
- Turpin, A., & Shier, M. L. (2020). Social entrepreneurial orientation in human service organizations: A scoping review. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 44(2), 144–168.
- van Vuuren, J., & Botha, M. (2010). The practical application of an entrepreneurial

- performance training model in South Africa. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 17(4), 607–625.
- Veena. (2020). An Analysis of Growth of MSMEs in India. *SEDME (Small Enterprises Development, Management & Extension Journal)*, 47(2), 138–145.
- Verma, T. L. (2019). Role of micro, small and medium enterprises (MSMES) in achieving sustainable development goals. *Small And Medium Enterprises (MSMEs) In Achieving Sustainable Development Goals (April 1, 2019)*.
- Wachira, I. M., & Kihui, E. N. (2012). *Impact of financial literacy on access to financial services in Kenya*.
- Wahyudiati, D., & Isroah, I. (2018). Pengaruh Aspek Keuangan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm) Di Desa Kasongan. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(2).
- Wahyunti, S. (2020). Peran strategis UMKM dalam menopang perekonomian Indonesia di Tengah Pandemi Covid-19. *J-ESA (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 3(2), 280–302.
- Widyarani, L. (2018). Analisis Pengaruh Pelatihan Resusitasi Jantung Paru RJP Dewasa terhadap Retensi Pengetahuan dan Ketrampilan RJP pada Mahasiswa Keperawatan di Yogyakarta. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 12(3), 143–149.
- Wulansari, N., & Kurniawan, Y. (2018). Akselerasi Pertumbuhan Ekonomi Melalui Sinergi Umkm Dan Good Governance di Indonesia. *UNEJ E-Proceeding*, 262–268.
- Yong, J. Y., Yusliza, M., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228.
- Yudha, P. (2018). Exploring the impact of social capital on entrepreneurial orientation and business performance (Study on members of MSMEs communities in Malang). *Profit: Jurnal Administrasi BISNIS*, 12(1), 20–31.
- Yuliantari, N. P. Y., & Pramuki, N. M. W. A. (2022). The Role of Competitive Advantage in Mediating the Relationship Between Digital Transformation and MSME Performance in Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 9(1), 66–75.
- Zaelani, I. R. (2019). Peningkatan daya saing UMKM Indonesia: Tantangan dan peluang pengembangan IPTEK. *Jurnal Transborders*, 3(1), 15.
- Zamora Matute, C. E. (2012). *Antecedents of dynamic capabilities: the role of entrepreneurial orientation and intellectual capital*.
- Zeidy, I. A. (2020). Economic impact of covid-19 on micro, small and medium enterprises (msmes) in africa and policy options for mitigation. *Common Mark. East. South. Africa. Nairobi*.
- Zidana, R. (2015). Small and Medium Enterprises (SMEs) financing and economic growth in Malawi: Measuring the impact between 1981 and 2014. *Journal of Statistics Research and Reviews*, 1(1), 1–6.

