

**KEUNGGULAN SDM DAN BERDAYA SAING TERHADAP
KINERJA PT. BANK TABUNGAN NEGARA TBK
CABANG DENPASAR PADA MASA
PANDEMI COVID-19**

Putu Ari Mulyani¹, Ni Made Yusmini² Adonia Putriyanti Sara Dima³

putuarimulyani@gmail.com

yusikaylasantika@gmail.com

adoniaputriyantidima@gmail.com

Universitas Mahendradatta, Denpasar, Bali

Abstrak-Bank adalah lembaga yang bertindak sebagai perantara yang menghubungkan pihak yang memiliki kelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana dalam bentuk tabungan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya, yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup. masyarakat mengingat fungsinya yang sangat penting bagi roda perekonomian dan kehidupan. Publik. industri perbankan harus memiliki keunggulan SDM yang baik dan memiliki daya saing yang tinggi serta memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu dilakukan penelitian dengan judul SDM Unggul dan Berdaya Saing Terhadap Kinerja PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Denpasar di masa pandemi covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Keunggulan SDM dan Daya Saing Kinerja PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Denpasar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Proses pengumpulan data penelitian menggunakan teknik penyebaran kuesioner kepada 56 responden dan diolah dengan menggunakan SPSS. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package For Social Science) versi 23. Hasil yang diperoleh penulis adalah keunggulan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, daya saing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, keunggulan SDM dan daya saing secara bersama-sama berpengaruh positif dan positif terhadap kinerja PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Denpasar.

Kata Kunci : Performance, Keunggulan SDM, Kompetitif

***Abstract**-Bank is an institution that acts as an intermediary that connects parties who have excess funds with those who lack funds in the form of savings and channel them again to the public in the form of credit or other forms, which aims to improve the standard of living of the community considering its very important function for the wheels of the economy and life. Public. the banking industry must have superiority SDM good and have high competitiveness and have good*

performance. Therefore, a study was carried out with the title Excellence SDM and competitive on performance PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Denpasar during the covid-19 pandemic. This study aims to examine the Exceelence of SDM and Competitiveness of Performance PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Denpasar. The sample in this study were employess PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Denpasar. The research method used in this research is quantitative research using descriptive methods. The process fo collecting research data using a questionnaire distribution technique to 56 respondents and processed using SPSS. The data analysis technique in this study is multiple linear regression using the SPSS (Statistical Package For Social Science) version 23 application. The results obtained by the author are that the advantages of SDM positive and significant effect on performasce, competitineness has a positive and significant effect on performance, SDM excellence and competitiveness together have a positive and positive effect on performance PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Denpasar.

Keywords: *Performance, Superiority sdm, Competitive*

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Dalam rangka persaingan organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian dari berdirinya sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi, terutama perusahaan. Apabila tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Perusahaan yang memiliki tujuan dan perencanaan tidak akan ada artinya jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan dengan baik karena dari semua jenis sumber daya yang ada, sumber daya manusia

merupakan sumber daya yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam melakukan manajemennya untuk dapat memperlancar tujuan suatu perusahaan tersebut.

Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan apa bila didalamnya terdapat manusia dengan suatu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan. Manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan itulah tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan. Setiap perusahaan baik itu milik swasta maupun milik pemerintah akan selalu berupaya dalam beroreintasi tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya perusahaan dengan meningkatkannya pendapatan dan

kesejahteraan para karyawannya, agar dapat membuat sumber daya yang berkualitas dalam suatu perusahaan tidak hanya diperlukan karyawan yang handal, namun juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya suatu pekerjaan yang produktif sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah diterapkan.

Perbankan di Indonesia saat ini berkembang secara pesat setiap tahunnya, dan sektor perbankan memiliki peran yang sangat penting dalam pertumbuhan infrastruktur, dengan meningkatkan pemerataan pembangunan serta melaksanakan pembangunan nasional untuk meningkatkan perekonomian di Indonesia (Bisnis, 2020). Sektor perbankan juga memiliki peran yang penting dalam mengurangi dampak dari adanya pandemi *covid-19* yang telah ada di Indonesia sejak bulan Maret 2020 (Kompas, 2020). Pandemi *covid-19* yang terjadi di Indonesia sudah menyebar ke Negara di seluruh dunia, serta hal tersebut mempengaruhi kondisi penurunan perekonomian secara global baik pada negara maju maupun Negara berkembang (Alon et al., 2020).

Menurut Moeheino, 2012. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Arianty, 2014)

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset terpenting. Perusahaan tidak akan mampu berkembang atau mencapai target yang telah ditetapkan tanpa adanya karyawan dengan kinerja yang baik, apalagi perusahaan dalam bidang jasa. Menurut Mangkunegara (2017:9) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan 2016:94). Fenomena yang terjadi dilapangan, adalah belum optimalnya penilaian kerja karyawan tetap Bank BTN Kantor Cabang Denpasar.

Menurut Dahmiri dan Sakta (2014) Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah pelatihan. Diadakan pelatihan mempunyai suatu tujuan-tujuan yang baik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan di Bank BTN KC Denpasar secara internal melakukan pelatihan dan pendidikan yang dilakukan setiap satu bulan yaitu pelatihan mengenai perbankan. Pelatihan mengenai perbankan seperti : Credit analysis yang meliputi kredit pemilihan rumah (KPR) serta kredit usahan.

Berdasarkan hal tersebut maka, dilakukan pengujian dengan judul “Keunggulan Sdm dan Berdaya Saing terhadap Kinerja PT.Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Denpasa Pada Masa Pandemi Covid-19”.

TINJAUAN PUSTAKA

Keunggulan SDM

Menurut Mawawi dalam Goal (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat

dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Keunggulan sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi ditentukan juga oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Untuk mengembangkan SDM, manajemen organisasi harus melakukan berbagai perubahan fundamental terhadap kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek konvensional. Skinner menyarankan tiga perubahan (yang sangat relevan bagi organisasi-organisasi di Indonesia):

1. Manajemen perlu mengubah pola pikir atau cara pandang terhadap MSDM, menyingkirkan asumsi-asumsi yang keliru di benak mereka.

2. Manajemen dapat mulai untuk meningkatkan kinerja SDM dengan melakukan kegiatan-kegiatan MSDM “dasar” secara lebih baik (doing the basics better)
3. Manajemen perlu menetapkan horison waktu tujuh tahun untuk perencanaan dan operasi SDM.

Daya Saing

Daya saing merupakan efisiensi dan efektivitas yang memiliki sasaran yang tepat dalam menentukan arah dan hasil sasaran yang ingin dicapai yang meliputi tujuan akhir dan proses pencapaian akhir dalam menghadapi persaingan. Sumihardjo (2008:8), memberikan penjelasan tentang istilah daya saing ini, Kata daya dalam kalimat daya saing bermakna kekuatan, dan kata saing berarti mencapai lebih dari yang lain, atau beda dengan yang lain dari segi mutu, atau memiliki keunggulan tertentu. Arti daya saing dapat bermakna kekuatan untuk berusaha menjadi lebih dari yang lain atau unggul dalam hal tertentu baik yang dilakukan seseorang, kelompok maupun institute tertentu.

Selanjutnya sumuhardjo (2008:11) mengemukakan bahwa Daya saing meliputi:

1. Kemampuan memperkokoh posisi pasarnya
2. Kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya

3. Kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti

4. Kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa daya saing adalah kemampuan dari seseorang/kelompok untuk menunjukkan keunggulan dalam hal tertentu, dengan cara memperhatikan situasi dan kondisi yang paling menguntungkan, hasil kerja yang lebih baik, lebih cepat atau lebih bermakna dibandingkan dengan lainnya. Daya saing suatu perusahaan untuk menunjukkan keunggulan bersaing dan menawarkan nilai yang lebih atas kinerjanya dalam hal tertentu, dengan cara memperhatikan situasi dan kondisi yang paling menguntungkan, dibandingkan dengan perusahaan serupa lainnya. Persaingan antara usaha bisnis saat ini sangat tinggi. Banyak hal yang dilakukan oleh pembisnis untuk dapat menjadi market leader dalam persaingannya. Olehnya sebuah strategi sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

Kinerja

Menurut Siagian (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Istilah kinerja berasal dari Job

Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut: (Kasmir,2016)

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana

11. Loyalitas

- Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin Kerja
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2014). Pengujian ini mempergunakan keseluruhan pegawai Bank BTN Cabang Denpasar. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu (Sugiyono,2012:73). Sampel yang baik adalah yang mampu mewakili

populasi (Notoatmojo,2005). Peneliti memakai Samplinh Jenuh sebagai teknik penentuan sampel karena sampel berjumlah 56 orang. Samplinh Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Istilah lain sampel Jenuh adalah Sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono,2015:156). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Denpasar. Kuisisioner. Data terkumpul dari penggunaan metode kuisisioner yaitu dengan pemberian daftar pertanyaan langsung. Kuisisioner yang dibagi meliputi profil responden seta variabel yang mempengaruhi Keunggulan SDM, Berdaya Saing dan Kinerja. Kuisisioner yang dibagikan tersebut menggunakan skala likert yang mana jawaban respondennya sudah di batasi dengan penyediaan alternative jawaban. Dengan menggunakan skala liker jadi jawaban responden pada pernyataan yang ada didalam kuisisioner Keunggulan SDM, Berdaya Saing, Kinerja diberi angka sebagai berikut, Sangat setuju=5, Setuju =4, Kurang setuju =3, Tidak setuju =2, Sangat tidak setuju =1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Data

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas
Kolmogorov-Smirnov

	<i>Statistic</i>	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
Residual	0,079	0,200

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *Test Statistic* sebesar 0,079 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200

yang nilainya lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas Hubungan

<i>Variabel</i>	<i>Linearity</i>	<i>Deviation from Linearity</i>	<i>Keterangan</i>
Keunggulan SDM (X_1)	0,000	0,303	Linier
Berdaya Saing (X_2)	0,000	0,528	Linier

Sumber: Output Statistics Program SPSS Seri 26 IMB for Windows

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel Keunggulan SDM (X_1) dengan variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai signifikasi *Linearity* = 0,000 dengan *Deviation from Linearity* = 0,303. Hasil uji linearitas hubungan antara variabel Berdaya Saing (X_2) dengan variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai signifikasi *Linearity* = 0,000 dengan *Deviation from Linearity* = 0,528. Berdasarkan hal tersebut, karena nilai signifikasi

Linearity < 0,05 dan *Deviation from Linearity* > 0,05 maka hubungan antara Keunggulan SDM (X_1) dengan Kinerja (Y) adalah linear dan hubungan antara Berdaya Saing (X_2) dengan Kinerja (Y) juga memiliki hubungan yang linear.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Keunggulan SDM (X_1)	0,722	1,385	Bebas Multikolinearitas
Berdaya Saing (X_2)	0,722	1,385	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	1,143	0,867		1,319	0,193
Keunggulan SDM (X_1)	0,022	0,048	0,073	0,452	0,653
Berdaya Saing (X_2)	-0,030	0,042	-0,118	-0,732	0,467

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut Residual (ABS_RES). Semua variabel mempunyai probabilitas signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Karena data penelitian berdistribusi normal, linier, tidak

ditemukan gejala multikolinearitas serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas maka data dinyatakan memenuhi uji asumsi sehingga dapat dilakukan pengujian hipotesis.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda. Model regresi linear berganda digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, yaitu untuk melihat pengaruh diantara dua variabel atau lebih.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja (Y). Variabel independen pada penelitian ini meliputi Keunggulan SDM (X1) dan Berdaya Saing (X2). Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,229	1,356		2,381	0,021
Keunggulan SDM (X ₁)	0,419	0,075	0,440	5,620	0,000
Berdaya Saing (X ₂)	0,465	0,065	0,559	7,133	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda pada tabel 4.10, maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 3,229 + 0,419X_1 + 0,465X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi yang terbentuk, secara matematis dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut:

- a. Konstanta 3,229 menunjukkan bahwa apabila variabel Keunggulan SDM (X1) dan Berdaya Saing (X2) bernilai konstan, maka rata-rata nilai variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 3,229.
- b. Koefisien regresi Keunggulan SDM (X1) sebesar 0,419 berarti bahwa apabila terdapat penambahan Keunggulan SDM

(X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,419 satuan.

- c. Koefisien regresi Berdaya Saing (X2) sebesar 0,465 berarti bahwa apabila terdapat penambahan Berdaya Saing (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,465 satuan.

Uji Hipotesis Secara Individual/parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau

ditolak pada penelitian ini yaitu dengan melihat nilai signifikansi dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis diterima yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji statistik t yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1) dapat dilihat pada tabel 4.6 bahwa nilai signifikansi variabel Keunggulan SDM (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X_1 mempunyai pengaruh terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa **H_1 diterima** yaitu Keunggulan SDM (X_1) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Pengujian hipotesis kedua (H_2) dapat dilihat pada tabel 4.6 bahwa nilai signifikansi Berdaya Saing (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X_2 mempunyai pengaruh terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa **H_2 diterima** yaitu Berdaya Saing (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis ketiga mengatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Keunggulan SDM (X_1) dan Berdaya Saing (X_2) dengan Kinerja (Y). Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja (Y). Variabel independen pada penelitian ini meliputi Keunggulan SDM (X_1), Berdaya Saing (X_2). Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis Pertama

<i>Model</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Pengaruh Simultan	86,380	0,000 ^b

Berdasarkan Tabel 5. diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 dengan nilai $F =$

86,380. Hal ini dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Keunggulan SDM (X_1), dan Berdaya Saing (X_2) dengan Kinerja

(Y). Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat

terbatas tetapi apabila nilai koefisien determinasi tinggi berarti variabel independen mampu sepenuhnya menjelaskan variasi dan variabel dependen. Koefisien determinasi pada penelitian ini, menggunakan nilai dari R^2 . Dikarenakan nilai *Adjusted R²* digunakan untuk penelitian dengan lebih dari dua variabel bebas serta *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel ditambah kedalam model. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,875 ^a	0,765	0,756	1,277

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan data pada tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,765 yang menunjukkan bahwa variasi variabel Keunggulan SDM (X1) dan Berdaya Saing (X2) hanya mampu menjelaskan 76,5% variasi variabel Kinerja (Y). Sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel Keunggulan SDM terhadap Kinerja diperoleh hasil bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa

Keunggulan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan Keunggulan SDM yang baik, maka akan membuat Kinerja menjadi lebih baik.

Keunggulan SDM dapat membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, Keunggulan SDM ini mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Keunggulan sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi ditentukan juga oleh pendidikan atau kadar

pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Untuk mengembangkan SDM, manajemen organisasi harus melakukan berbagai perubahan fundamental terhadap kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek konvensional.

Peran sumber daya manusia semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan masyarakat pendidikan. Penghargaan terhadap kompetensi sumber daya manusia memang diperlukan karena hal tersebut akan mempengaruhi keefektifan kegiatan masyarakat. Untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan maka diperlukan adanya perilaku peran yang mendukung penerapan strategi bersaing (meliputi strategi inovasi, strategi penurunan biaya, strategi peningkatan mutu) yang digunakan oleh pendidikan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi

bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber

Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan

kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan,

pendidikan, dan pengembangan (Marwansyah, 2014:9). Pengembangan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yunita' at all (2016) yang menyebutkan bahwa signifikansi Keunggulan SDM dapat mempengaruhi Kinerja. Kemampuan seorang dalam bekerja sama dalam organisasi dapat mempengaruhi kondisi perusahaan, karena karyawan lebih banyak mengetahui situasi dan kondisi perusahaan dibandingkan dengan bekerja sendiri, sehingga dengan Keunggulan SDM yang baik memberi keuntungan bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal serupa juga didapatkan oleh Miftahol Arifin (2016), yang mengemukakan Keunggulan SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keunggulan SDM Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel Keunggulan SDM terhadap Kinerja diperoleh hasil bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Keunggulan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan Keunggulan SDM

yang baik, maka akan membuat Kinerja menjadi lebih baik.

Keunggulan SDM dapat membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, Keunggulan SDM ini mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Keunggulan sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi ditentukan juga oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Untuk mengembangkan SDM, manajemen organisasi harus melakukan berbagai perubahan fundamental terhadap kebijakan-kebijakan dan praktek-praktek konvensional.

Peran sumber daya manusia semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan masyarakat pendidikan. Penghargaan terhadap kompetensi sumber daya manusia memang diperlukan karena hal tersebut akan mempengaruhi keefektifan kegiatan masyarakat. Untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan maka diperlukan adanya perilaku peran yang mendukung penerapan strategi bersaing (meliputi strategi inovasi, strategi penurunan biaya, strategi peningkatan mutu) yang digunakan oleh pendidikan.

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana

menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi

bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Pengembangan Sumber

Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan

kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Marwansyah, 2014:9).

Pengembangan Sumber Daya Manusia berpijak pada fakta bahwa individu atau pegawai tersebut membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya mereka mampu bekerja dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yunita' at all (2016) yang menyebutkan bahwa signifikansi Keunggulan SDM dapat mempengaruhi Kinerja. Kemampuan seorang dalam bekerja sama dalam organisasi dapat mempengaruhi kondisi perusahaan, karena karyawan lebih banyak mengetahui situasi dan kondisi perusahaan dibandingkan dengan bekerja sendiri, sehingga dengan Keunggulan SDM yang baik memberi keuntungan bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal serupa juga didapatkan oleh Miftahol Arifin (2016), yang mengemukakan Keunggulan SDM memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Berdaya Saing Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis variabel Berdaya Saing terhadap Kinerja diperoleh hasil bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa Berdaya Saing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan Berdaya Saing, maka akan mempengaruhi Kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

Daya saing merupakan efisiensi dan efektivitas yang memiliki sasaran yang tepat dalam menentukan arah dan hasil sasaran yang ingin dicapai yang meliputi tujuan akhir dan proses pencapaian akhir dalam menghadapi persaingan. Sumihardjo (2008:8), memberikan penjelasan tentang istilah daya saing ini, Kata daya dalam kalimat daya saing bermakna kekuatan, dan kata saing berarti mencapai lebih dari yang lain, atau beda dengan yang lain dari segi mutu, atau memiliki keunggulan tertentu. Arti daya saing dapat bermakna kekuatan untuk berusaha menjadi lebih dari yang lain atau unggul dalam hal tertentu baik yang dilakukan seseorang, kelompok maupun institute tertentu.

Perusahaan yang memiliki daya saing tinggi dibanding dengan perusahaan lain maka akan lebih mudah untuk menarik calon konsumen beralih kepada perusahaan kita dan bisa mempertahankan perusahaan lebih lama atau jangka panjang untuk beroperasi. Tetapi jika

suatu usaha tidak memiliki daya saing tinggi kemungkinan besar akan mengalami penurunan pendapatan, konsumen banyak tidak tertarik, dan jangka waktu usaha tersebut pendek untuk bertahan atau bahkan mengalami kebangkrutan.

Oleh karena itu, penting memiliki daya saing tinggi terutama bagi perusahaan yang sudah dinilai baik oleh para konsumen atau bahkan pengusaha pemula yang ingin bersaing ketat karena dimanamana suatu bisnis atau perusahaan pasti memiliki persaingan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Fiji Surya Dewi Kusuma dan Devie (2013) yang menyatakan bahwa daya saing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keunggulan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan memiliki Keunggulan SDM yang baik, maka akan membuat Kinerja perusahaan itu menjadi lebih baik.
2. Berdaya Saing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika Daya Saing karyawan baik, maka akan mempengaruhi Kinerja menjadi lebih baik.

3. Keunggulan SDM dan Daya Saing secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika perusahaan memiliki Keunggulan SDM dan Daya Saing yang baik, maka akan membuat Kinerja perusahaan itu menjadi lebih baik.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan, adalah sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dasar dalam Kinerja. Adapun beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas Kinerja adalah dengan cara memperhatikan serta meningkatkan Keunggulan SDM dan Daya Saing
2. Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan kajian pustaka dalam melakukan penelitian-penelitian terkait, dan dapat dikembangkan lagi dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja.
3. Bagi universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan serta sumber ajar pada mata kuliah tertentu, serta dapat digunakan sebagai rekomendasi dalam memperkaya kajian pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiono, Agung , Artikel: Peran E-Commerce Untuk Meningkatkan Daya Saing UKM,2012
- Alvi, syafarudin. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta
- Apriyani, D. A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Administrasi Bisnis*
- Badriyah, Mila (2015), *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cet.1 Bandung: Pustaka Setia
- Edi Sutrisno, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Firdaus Muhammad, kanaya, agra irgandhini, (2014), *daya saing dan permintaan ekspor produk biofarma Indonesia di Negara tujuan utama periode 2003- 2012*, Vol. 11 No. 3
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*.Semarang: Badan Penerbit Diponegoro

- Hadari Nawawi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. *Teori dan Praktik*". Cetakan ke 1. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM, Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hubeis, Musa Dan Najib, Najib, Managemen Strategi Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo,2014
- Irfan, Fahmi,(2012). *“Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)”*, cetakan kedua, Alfabeta cv, Bandung.
- Iyal Assagaf (2015), *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Media Press.
- Kasmawati (2018), Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif , *Jurnal Idaarah, vol.II,No.2*
- Kasmir, (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia (*
- Malayu Hasibuan (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, dkk (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cekatakan kesebelas, Penerbit PT Emaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Marsiana Luciana, B. Elnath Aldi. (2018), Analisis Daya Saing Industri Kreatif. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, Vol IX, No.1*. Jakarta
- Mulyadi (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba empat.
- Mulyadi, S.E, M.M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Penerbit IN MEDIA : Bogor.
- Praman, Estu. *“Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produk Asuransi Syariah Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Al Amin Bandar Lampung).”* Skripsi:
-

- Universitas Islam
Negeri Raden Intan
Lampung, 2019.
- Riffki Mohammad, Idris Yanto Niode (2020), Analisis Strategi Daya Saing (*Competitive Advantage*) Kopia Karanji Gorontalo. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis, volume 13, No 1*. Gorontalo
- R. Wayne Mondy (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Bayu Airlangga, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Santosa, Singgih, (2010). *Statistik Multivariat*". PT Gramedia. Jakarta
- Schuler & Jackson. Terj. Nurdin Sobari & Dwi Kartini (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I dan II .Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti (2014). *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti dkk (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Penertbit PT. Refika Aditama : Bandung. Sinambela,
- Lijan Poltak, (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta: Graha Ilmu
- Simanjuntak, Payaman, (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bandung Mandar Maju
- Sugiyono, (2007). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: ALFABETA), 2014,
- Sulistiyani, Ambar Taguh, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. 80-81.
- Suwanto, dan Donni Juni Priansa. (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo (2007), "*Manajemen Kinerja*", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta