

## **Analisis Pengaruh Keunggulan Bersaing dan Motivasi Terhadap Kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan**

**Kiki Farida Ferine<sup>1,\*</sup>, M. Isa Indrawan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Sumatera Utara Indonesia, 20122

[\\*kikifaridaferinesyarif@gmail.com](mailto:kikifaridaferinesyarif@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan melalui Keunggulan Bersaing Dan Motivasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan yang berjumlah 53 responden. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial Keunggulan Bersaing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan dan dominan dalam mempengaruhi Kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. Secara simultan Keunggulan Bersaing Dan Motivasi Terhadap Kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan.

**Kata kunci:** *keunggulan bersaing, motivasi dan kinerja*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the performance of SMEs assisted by Bank North Sumatra Branch Kampung Baru Medan through competitive advantage and motivation. The data analysis method used in this study used multiple regression analysis by performing data quality tests, classical assumption tests, hypothesis testing and coefficient of determination using the Statistical Package for Social Science (SPSS) program. The population in this study were all SMEs assisted by Bank Sumut Branch Kampung Baru Medan, totaling 53 respondents. The entire population is used as the sample. The results of this study prove that partially Competitive Advantage has a positive and significant effect on the performance of the SMEs Assisted by Bank Sumut, Kampung Baru Branch, Medan and dominant in influencing the performance of the SMEs Assisted by Bank Sumut, Kampung Baru Medan Branch. Simultaneously Competitive Advantage and Motivation on the Performance of SMEs Assisted by Bank North Sumatra Branch Kampung Baru Medan.*

**Keywords:** *competitive advantage, motivation and performance*

### **PENDAHULUAN**

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) umumnya memiliki keunggulan dalam bidang yang memanfaatkan sumberdaya alam dan padat karya, misalnya pertanian tanaman pangan, perkebunan, peternakan, perikanan, perdagangan dan restoran (Dey et al., 2008).

Suasana atau kondisi di tempat kerja harus di desain nyaman mungkin untuk karyawan. Karena hal ini akan berpengaruh pada kinerjanya. Semua organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda, yang akan disesuaikan dengan strategi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan, pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing (Setiadi, R. & Wulandari, F., 2016).

Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/karyawan dan disampaikan tepat waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan motivasi kerja positif. manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar divisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*) bagi perusahaan. Seorang manajer yang baik adalah orang yang memiliki *needs for Power* yang kuat, seorang manajer harus mengelola kinerja orang lain (Lubis et al., 2015). Seorang wirausahawan harus memonitor baik keberhasilan maupun kegagalan dalam melakukan penjualan, mengambil tanggung jawab untuk melakukan telepon kepada calon klien, mengambil resiko yang terkalkulasi, harus mengambil keputusan mengenai prospek yang harus ditindaklanjuti, dan menemukan cara yang inovatif untuk membujuk orang agar membeli produk atau jasanya. Selain itu usaha mikro dan kecil ini diharapkan berkembang menjadi usahaskala menengah dan besar (Galih Prasetyo & Muis, 2015).

Mengembangkan kinerja UKM bukan hal yang mudah. Barbara (2000) mengatakan bahwa permasalahan bidang manajemen dalam pemasaran, keuangan, teknologi sangat berpengaruh terhadap pengembangan kinerja UKM. Kelemahan ini dibuktikan dari hasil penelitian BI Cabang Medan bekerja sama dengan Universitas Sumatera Utara (USU) pada Oktober 2008 diketahui hanya 22,5% pelaku UKM yang memiliki laporan keuangan dan 87,8% pelaku UKM yang menyusun laporan keuangan secara tidak layak. Hal ini disebabkan karena rendahnya pendidikan dan kurangnya pemahaman terhadap Standar Akuntansi Keuangan serta tidak adanya peraturan yang mewajibkan penyusunan laporan keuangan bagi UKM dan pelaku UKM masih merangkap tugas dalam menjalankan usahanya di bidang pemasaran, kegiatan operasi, mengatur SDM dan keuangan serta transaksi juga masih sederhana. Iklim pada organisasi

mempengaruhi 4 (empat) prinsip seperti a. Manajer/pimpinan. b. Tingkah laku karyawan. c. Tingkah laku kelompok kerja dan d. Tingkah laku kelompok kerja. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif. Bank Sumut adalah sebuah bank daerah yang ikut andil dalam pengembangan usaha mikro dan kecil di wilayah Sumatera Utara, lewat pengucuran kredit usaha mikro dan kecil, yang dalam realisasinya banyak menemukan kendala yang berasal dari usaha binaan itu sendiri yang menyebabkan tujuan dari pemberian kredit ini tidak dirasakan secara maksimal oleh usaha mikro tersebut (Evicahyani & Setiawina, 2016).

Bank Sumut melakukan kegiatan pembinaan terhadap usaha mikro, mengingat karena loyalitas dari pengusaha mikro terhadap Bank Sumut sangat tinggi, sehingga dapat terjalin hubungan jangka panjang dengan pihak Bank lewat promosi yang dilakukan dari mulut ke mulut yang disampaikan dilingkungan keluarga pengusaha mikro, mengajak keluarga untuk menjadi nasabah Bank Sumut. Disamping itu banyak kendala yang dihadapi Bank Sumut dalam melakukan kegiatan pengembangan usaha mikro ini, antara lain sulitnya menerapkan program pembinaan mengingat tingkat pendidikan pengusaha mikro yang rendah dan bahkan banyak yang buta huruf, disamping kendala lain yang berasal dari Bank Sumut itu sendiri, karena Bank Sumut dalam kegiatan pengembangan usaha mikro mewakilkan kepada *Account Officer* (AO) dari Bank Sumut untuk membentuk kelompok usaha, dan tidak semua AO memiliki kemampuan yang memadai untuk melakukan kegiatan pengembangan usaha mikro. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh iklimkerja dan motivasi terhadap kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan (Porumb et al., 2016).

## **Kajian Pustaka**

### **1. Keunggulan Bersaing**

Keunggulan bersaing pada dasarnya tumbuh dari nilai atau manfaat yang diciptakan oleh perusahaan bagi para pembelinya yang lebih dari biaya yang harus dikeluarkan untuk menciptakannya. Nilai atau manfaat inilah yang sedia dibayar oleh pembeli, dan nilai yang

unggul berasal dari penawaran harga yang lebih rendah ketimbang harga pesaing untuk manfaat setara atau penawaran manfaat unik yang melebihi harga yang ditawarkan (Indar Sugiarto et al., 2008).

Keunggulan bersaing merupakan kumpulan strategi untuk menentukan keunggulan suatu perusahaan dari persaingan diantara perusahaan lain. Menurut Muhammad menyatakan bahwa perusahaan berusaha memproduksi dan memasarkan barang dan jasa dengan strategi bersaing yang menjadikan keunggulan dari perusahaan lain (Aryza et al., 2018).

Day dan Wensley (1988) menyatakan ada dua pijakan dalam mencapai keunggulan bersaing yaitu keunggulan sumber daya dan keunggulan posisi. Sedangkan menurut Droge et. al (1995) keunggulan bersaing yang dimiliki perusahaan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pasar perusahaan yang diukur melalui pertumbuhan pelanggan (Mawardi, 2012).

Pada dasarnya pengembangan strategi bersaing adalah mengembangkan formula umum mengenai bagaimana bisnis akan bersaing, apa sebenarnya yang menjadi tujuannya, dan kebijakan apa yang akan diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Strategi bersaing adalah kombinasi antara tujuan akhir yang diperjuangkan perusahaan dengan alat (kebijakan) dimana perusahaan berusaha sampai ke sana (Prakosa, 2005). Strategi harus didesain untuk mewujudkan keunggulan bersaing yang terus menerus, sehingga perusahaan dapat mendominasi pasar lama maupun pasar baru.

## **Motivasi**

### Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.. Vroom (1964) dalam Luthans (2006) mengatakan kekuatan motivasi adalah valensi dan harapan. Teori pengharapan berargumentasi bahwa motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu yang berhubungan dengan, hubungan usaha-kinerja (*expectancy* = pengharapan), hubungan kerja-hasil (*instrumental* = perantara), dan persepsi pentingnya berbagai macam hasil pekerjaan (*valence* = valensi).

### Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:61) diantaranya yaitu

- a. Prinsip partisipasi
- b. Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin Prinsip komunikasi  
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya
- c. Prinsip mengakui andil bawahan  
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang  
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian  
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai

### **Kinerja**

#### **Pengertian Kinerja**

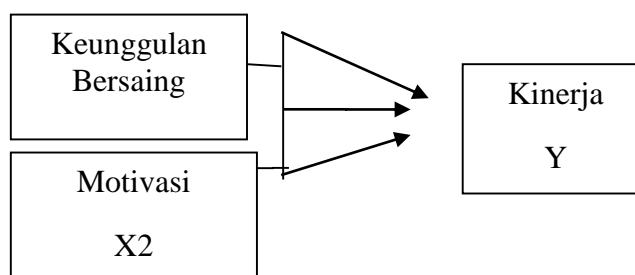
Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Tika (2006) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Rivai (2006) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Alex(2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja

6) Hubungan dengan pemimpin

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

**Kerangka Konseptual**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**Hipotesis**

Berdasar pada penjelasan teoritis di atas dan kerangka pikir, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah seperti di bawah ini :

H1 : Terdapat pengaruh positif keunggulan

bersaing terhadap kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan

H2: Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan

H3: Terdapat pengaruh positif keunggulan bersaing dan motivasi terhadap kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif , yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh keunggulan bersaing dan motivasi terhadap kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang

Kampung Baru. Menurut Sugiyono (2003), bahwa sifat penelitian asosiatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bank Sumut Cabang Kampung Baru Cabang Medan Jalan Bigjend Katamsa no.717 B Medan.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan dengan total jumlah 111 UKM (Bank Sumut, 2018). Metode penarikan sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan rumus Slovin.

Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin (Ginting 2008: 132) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n : Sampel

N : Jumlah Populasi

e : standard error

Maka :

$$n = \frac{111}{1 + 111 \cdot (0,1)^2} = 52,6$$

Pada penelitian ini jumlah sampel dibulatkan menjadi 53 orang UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui, kuesioner, observasi dan studi dokumentasi, sebagai berikut:

- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan.
- b. Observasi pengamatan langsung para pembuat keputusan berikut lingkungan fisiknya dan atau pengamatan langsung suatu kegiatan yang sedang berjalan.

- c. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data-data pendukung berupa struktur organisasi, program-program kerja, dan beberapa data lain yang diperoleh secara langsung di Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan.

#### Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.Keunggulan bersaing ( $X_1$ ) adalah perusahaan berusaha memproduksi dan memasarkan barang dan jasa dengan strategi bersaing yang menjadikan keunggulan dari perusahaan lain.
- 2.Motivasi ( $X_2$ ) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.
3. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **Teknik Analisis Data**

##### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2005), Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut".Menurut Sugiyono (2005), "Jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi ( $r$ ) 0,30 makabutir pertanyaan dianggap valid".

##### b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu, dalam hal ini teknik yang digunakan adalah teknik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>0.60$  (Ghozali, 2005).

#### **Uji Statistik**

##### a. Uji t (Uji Parsial)



Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh keunggulan bersaing dan motivasi secara parsial terhadap kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

$H_0: b_{1,2} = 0$ , Artinya keunggulan bersaing dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan

$H_0: b_{1,2} \neq 0$ , Artinya keunggulan bersaing dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan

Uji F (Uji Serempak)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh keunggulan bersaing dan motivasi secara serempak terhadap kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan dengan tingkat keyakinan 95 % ( $\alpha = 5\%$ ).

Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

$H_0: b_1, b_2 = 0$  Artinya keunggulan bersaing dan motivasi secara serempak tidak berpengaruh terhadap kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan

$H_0: b_1, b_2 \neq 0$  Artinya keunggulan bersaing dan motivasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja UKM binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  adalah di antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

### **Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik perlu dilakukan untuk memastikan bahwa alat uji statistik regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2005) bahwa, "Model yang paling baik adalah apabila datanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas."

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya dalam suatu model yang dapat menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas tersebut. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari lima maka model regresi dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Sebaliknya, bila nilai VIF lebih besar dari lima maka model regresi diduga mempunyai persoalan multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan variasi residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *standardized delete* residual nilai tersebut. Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada grafik. Jika pola titik-titik yang terbentuk membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya, jika tidak terbentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005)

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas pada penelitian ini melakukan dengan menghitung korelasi *product moment pearson (r)* atau dengan melihat nilai *corrected item-total correlation* pada Program SPSS versi 22.0. Dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung}$  diatas  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  berada dibawah  $r_{tabel}$ , maka item pertanyaan tersebut harus dibuang dan tidak lagi diikutsertakan dalam uji-uji selanjutnya. Hasil uji validitas baik untuk variabel keunggulan bersaing, motivasi, dan kinerja yang sudah valid dan dapat digunakan uji-uji selanjutnya dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 1. Uji Validitas Keunggulan Bersaing**

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
KB1	24,3962	,748
KB 2	24,1887	,757
KB 3	24,3396	,573
KB 4	24,2642	,481
KB 5	24,3396	,639
KB 6	23,7358	,645
KB 7	23,9811	,339

Sumber: Data diolah (2020)

Uji validitas dilakukan untuk semua item pernyataan variabel Keunggulan Bersaing menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi KB 1 – KB 7 yang disajikan pada kolom  $r_{hitung}$  (*corrected item- total correlation*) diatas  $r_{tabel}$  yaitu 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan variabel Keunggulan Bersaing tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Tabel 2. Uji Validitas Motivasi**

	Scale Mean If Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
--	-------------------------------	--

<b>M1</b>	15.5849	.734
<b>M2</b>	15.4151	.784
<b>M3</b>	15.5660	.600
<b>M4</b>	15.4906	.522
<b>M5</b>	15.5283	.591

Sumber: Data diolah (2020)

Uji validitas dilakukan untuk semua item pernyataan variabel Motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi M 1 – M5 yang disajikan pada kolom  $r_{hitung}$  (*corrected item- total correlation*) diatas<sub>tabel</sub> yaitu 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan variabel Motivasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Tabel 3. Uji Validitas Kinerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
K1	20.1132	.743
K2	19.9434	.781
K3	20.0943	.609
K4	20.0189	.504
K5	20.0566	.615
K6	19.3962	.447

Sumber: Data diolah (2020)

Uji validitas dilakukan untuk semua item pernyataan variabel Kinerja menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi K1 – K6 yang disajikan pada kolom  $r_{hitung}$  (*corrected item- total correlation*) diatas<sub>tabel</sub> yaitu 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan variabel Kinerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha	Kesimpulan
1	Keunggulan Bersaing ( $X_1$ )	.839	Reliabel

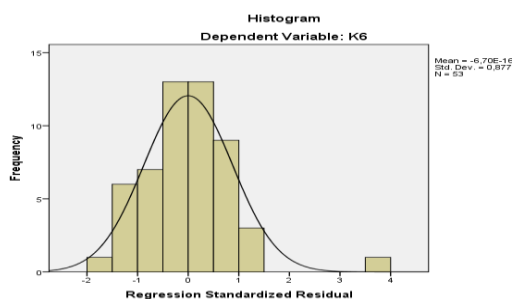
2	Motivasi ( $X_2$ )	.840	Reliabel
3	Kinerja (Y)	.836	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Nilai alpha masing-masing variabel besarnya diatas 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal (*reliabel*) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005). Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal..Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram. Hasil uji normalitas menggunakan pendekatan histogram.



Gambar 2. Histogram

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Keunggulan Bersaing ( $X_1$ )	,709	1,410
2	Motivasi ( $X_2$ )	,435	2,297

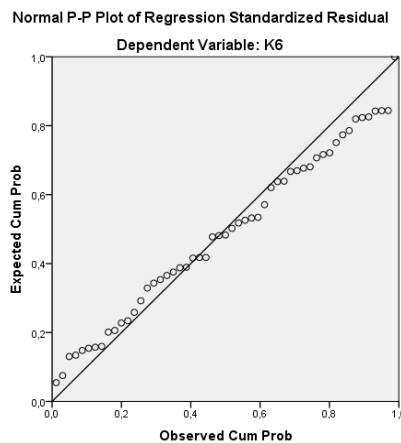
Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* masih berada dibawah angka 1 atau diatas 0,1 hal ini menunjukkan koefisien korelasi antara variabel independen tidak terjadi

multikolinearitas, demikian pula jika dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga masih dibawah nilai 5, maka hal berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variabel-variabel independen

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dalam sebuah model regresi apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Adapun model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari grafik yang disajikan dalam gambar dibawah ini, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu dan jelas.



Gambar 3. P-P Plot

### Hasil Estimasi Regresi (Model Linier)

#### Koefisien Determinasi

Peneliti dengan menggunakan Program SPSS , menyajikan hasil olah data untuk koefisien determinasi pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square
1	,881 <sup>a</sup>	,777	,710

Sumber: Data diolah (2020)

Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,777 yang berarti bahwa 77,7 % kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor Keunggulan Bersaing dan motivasi sedangkan sisanya yaitu sebesar 22,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompetensi, komitmen organisasi, kompensasi dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga lebih berpengaruh terhadap kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan.

**Uji Serempak atau Simultan (Uji F)**

Uji serempak atau simultan atau uji F bertujuan untuk menguji hipotesis pertama yaitu mengetahui pengaruh atau tidak secara signifikan variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dibawah ini disajikan hasil Uji F dengan menggunakan SPSS.22

**Tabel 7. Uji F**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Reg	11,813	,984	11,600	,000 <sup>b</sup>
Res	3,395	,085		
Total	15,208			

a. Dependent Variable: K6

b. Predictors: (Constant), M5, KB4, KB7, KB3, M3, M1, IK5, M2, M4, KB6, KB1, KB2

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel 7 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} = 11.600$  dengan tingkat signifikansi  $0,000^b$ . Jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yang besarnya hanya 3,18 maka nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung}(11.600) < F_{tabel}(3,18)$  sehingga dapat dikatakan bahwa Keunggulan Bersaing dan Motivasi secara simultan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan.

Uji parsial atau uji t mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis kedua yaitu untuk mengetahui pengaruh atau tidak secara signifikan variabel-variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Dibawah ini disajikan hasil Uji t dengan menggunakan SPSS.22

**Tabel 8. Uji t**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5,312	,000
	Keunggulan Bersaing	8,200	,000
	Motivasi	,880	,384

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2020)

Untuk menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  ditolak atau diterima maka nilai  $t_{hitung}$  membandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dimana nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 1,960 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Keunggulan Bersaing Variabel Keunggulan Bersaing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. Hal ini dapat dilihat pada nilai  $t_{hitung}$  yang mencapai 8,200 diatas nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,960
2. Variabel Motivasi

Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. Hal ini dapat dilihat pada nilai  $t_{hitung}$  yang mencapai 0,880 dibawah nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,960

### Model Regresi (Model Linier)

Berdasarkan hasil estimasi atau regresi, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5,312 + 8,200 X_1 + 0,880 X_2$$

### Faktor Keunggulan Bersaing

Koefisien regresi menunjukkan arah positif memberikan makna adanya hubungan searah (positif) antara Keunggulan Bersaing dengan kinerja. Jika Keunggulan Bersaing mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika Keunggulan Bersaing mengalami penurunan maka kinerja juga mengalami penurunan. Koefisien regresi sebesar 8,200 memberikan makna bahwa jika terjadi perubahan atau



peningkatan Keunggulan Bersaing 1 (satu) satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 8,200 satuan.

#### Faktor Motivasi

Koefisien regresi menunjukkan arah positif memberikan makna adanya hubungan searah (positif) antara Motivasi dengan kinerja. Jika Motivasi mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya jika Motivasi mengalami penurunan maka kinerja juga mengalami penurunan. Koefisien regresi sebesar 0,880 memberikan makna bahwa jika terjadi perubahan atau peningkatan Motivasi 1 (satu) satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,880 satuan

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Keunggulan Bersaing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan.
2. Secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan.
3. Secara simultan Keunggulan Bersaing dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan.
4. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,777 yang berarti bahwa 77,7% kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor Keunggulan Bersaing dan Motivasi sedangkan sisanya yaitu sebesar 22,3 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompetensi, komitmen organisasi, kompensasi dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aryza, S., Irwanto, M., Khairunizam, W., Lubis, Z., Putri, M., Ramadhan, A., Hulu, F. N., Wibowo, P., Novalianda, S., & Rahim, R. (2018). An effect sensitivity harmonics of rotor induction motors based on fuzzy logic. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2.13 Special Issue 13), 418–420.

<https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.13.16936>

- Dey, A., Tripathi, A., Singh, B., Dwivedi, B., & Chandra, D. (2008). An Improved Model of a Three phase Induction Motor Incorporating the Parameter Variations. *Electrical Power Quality and Utilisation, XIV(1)*, 73–78.
- Evicahyani, S. I., & Setiawina, N. D. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 5.3*, 403–428.
- Galih Prasetyo, A., & Muis, A. (2015). Pengelolaan Keuangan Desa Pasca UU No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa: Potensi Permasalahan dan Solusi. *Jurnal Desentralisasi, 13(1)*, 16–31.
- Indar Sugiarto, Thiang Thiang, & Timothy Joy Siswanto. (2008). Disain dan Implementasi Modul Akuisisi Data sebagai Alternatif Modul DAQ LabVIEW. *Jurnal Teknik Elektro, 8(1)*, 30–37. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/elk/article/view/17353>
- Lubis, S. A., Hariyanto, E., Perangin-angin, M. I., Saputra, S., Niska, D. Y., Wahyuni, S., Nasution, D., & Iqbal, M. (2015). *APPLICATION HYBRID ECO CAMPUS VEHICLE BASED ON SOLAR POWER. 3(2)*.
- Mawardi, I. (2012). Pemberdayaan Kearifan Lokal dalam Perspektif Pembangunan Berkelanjutan. *Jrl, 8(1)*, 1–10. <http://ejurnal.bppt.go.id/index.php/JRL/article/viewFile/1975/1671>
- Porumb, C., Cluj-napoca, U. T., Orza, B., & Cluj-napoca, U. T. (2016). *Blended Learning Concept and its Applications to Engineering Education Cosmin Porumb , Sanda Porumb , Bogdan Orza and Aurel Vlaicu. March.* <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AEF.8-9.55>
- Setiadi, R., & Wulandari, F. (2016). Memadukan Strategi, Mewujudkan Ketahanan: Sebuah Pembelajaran dari Pengembangan Strategi Ketahanan Kota di Semarang. *Jurnal Pengembangan Kota, The Review of Urban Studies and Development, 4(2)*, 95–105. <https://doi.org/10.14710/jpk.4.2>
- Alex Soemadji Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Chan, Syafruddin. 2003. *Relationship Marketing: Inovasi Pemasaran yang Membuat Pelanggan Bertekuk Lutut*, Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Gramedia.
- Deluga, R. J. 1998. *Leader-member exchange quality and effectiveness ratings: The role of subordinate-supervisor conscientiousness similarity.* *Group and Organization Management, 23*, 189–216
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga.

**Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)**

Journal Homepage: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/>

ISSN: 2776-1177 (Media Online)

- Ferdinand, Augusty. 2006. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian*. Semarang : FE UNDIP.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnely Jr., J.H. 2000. *Organisasi dan Manajemen:Perilaku, Struktur dan Proses*.Penterjemah: Djoerban Wahid, Jakarta : Erlangga
- Gordon, Judit R, 2003, *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior* Boston: Allyn and Bacon.Penterjemah Hadi, Soetrisno,Jakarta : Erlangga
- Hadari Nawawi*, 2006 *Mengefektifkan Organisasi*,Yogyakarta Penerbit: Gadjah Mada University Press
- Handoko,Hani ,2001 *Manajemen Personalialia& Sumberdaya Manusia Edisi 2*, Penerbit BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006.,*Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama.Yogyakarta, Penerbit Andi, Penterjemah: Vivin Andika Yuwono dkk.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*.Bandung : Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama Mangkuprawira. Tb Syafri 2004, *Manajemen SDM Strategik*, Jakarta: PT Ghalia
- Mathis, Robert. L & JacksonJohn.H, 2001.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,,Jakarta BukuSatu,EdisiIndonesia,PTSalembaEmpat
- Purwanti, Dwi. 2012. “*Peranan Seorang Guru*”. Diakses dari [www.infodiknas.com](http://www.infodiknas.com)
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo.
- Robbins,StephenPdanJudge*. 2008.*Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, penterjemahDiana Angelica dkk ,JakartaPenerbit. Salemba Empat:
- Siagian, Sondang. P. 2006.*Sistem Informasi Manajemen*.Jakarta : PT. Bumi Aksara