

MENCAPAI KEUNGGULAN BERSAING USAHA KECIL MENENGAH

Catarina Cori Pradnya Paramita¹, Netty Laura²

Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

¹catarinacori.pp@gmail.com, ²nettylaura919@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini memandang bahwa Usaha Kecil, dan Menengah (UKM) merupakan salah satu bidang usaha strategis yang berperan penting dalam perekonomian Indonesia. Oleh karena pentingnya keberadaan UKM, maka kinerja UKM perlu ditingkatkan agar kontribusi kepada perekonomian terus meningkat. Peningkatan kinerja UKM juga mendorong keunggulan bersaing UKM yang dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah faktor internal yaitu kompetensi individu atau para pelaku UKM yang mengarah pada timbulnya inovasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor dalam mencapai keunggulan bersaing UKM. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu UKM di Jakarta Utara dengan menggunakan alat analisis Smart PLS 3. Hasil analisa data menyebutkan bahwa Kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi, Kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing, dan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing.

Kata Kunci : Kompetensi Individu, Inovasi, Kinerja, Keunggulan Bersaing, Usaha Kecil Menengah

ABSTRACT

This study views that Small and Medium Enterprises (SMEs) are one of the strategic business fields that play an important role in the Indonesian economy. Because of the importance of the existence of SMEs, the performance of SMEs needs to be improved so that the contribution to the economy continues to increase. Improving the performance of SMEs also encourages competitive advantage of SMEs that are influenced by various factors, including internal factors, namely the competence of individuals or SME actors that lead to the emergence of innovation. This study aims to determine the influence of factors in achieving competitive advantage of SMEs. Data was obtained by distributing questionnaires to respondents, namely SMEs in North Jakarta using Smart PLS 3 analysis tools. The results of data analysis stated that Individual Competence has a positive and significant effect on Innovation, Individual Competence has a positive and significant effect on performance, Innovation has a positive and significant effect on performance, Innovation has a positive and significant effect on Competitive Advantage, and Performance has a positive and significant effect on Competitive Advantage.

Keywords: Individual Competence, Innovation, Performance, Competitive Advantage, Small and Medium Enterprises

PENDAHULUAN

UKM (Usaha Kecil Menengah) merupakan usaha yang berperan penting bahkan

di saat krisis ekonomi, usaha yang dapat bertahan adalah UKM. UKM berperan penting dalam perekonomian Indonesia karena UKM memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, yaitu sebesar 99,6 persen. Sementara itu, kontribusi UKM terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 61% dengan menyumbang asset sebanyak 98,4%. Dari segi jumlah, Jumlah UKM pada tahun 2014 mencapai 57,9 juta unit atau lebih dari 50% persen keseluruhan jumlah usaha di Indonesia, sehingga hal ini mendukung indikator negara maju dimana jumlah pengusahanya adalah 2% dari jumlah populasi penduduk. Berikut tabel pertumbuhan UKM di Indonesia :

Tabel 1. Pertumbuhan Jumlah UKM

No	Tahun	Jumlah UKM (juta)	Pertumbuhan Jumlah (%)
1.	2012	56,5	2,41
2.	2013	57,8	2,41
3.	2014	57,9	0,1

Sumber : BPS, 2017

Tabel 2. Ekspor UKM

No	Tahun	Pertumbuhan Ekspor (%)
1.	2012	-11,10
2.	2013	9,29

Sumber : BPS, 2017

Tabel 3. Penyerapan Tenaga Kerja UKM

No	Tahun	Penyerapan Tenaga Kerja (%)
1.	2012	6,00
2.	2013	5,89

Sumber : BPS, 2017

Melihat pentingnya keberadaan UKM tersebut, perlu adanya upaya perhatian bagi UKM. Lingkungan usaha yang dipenuhi dengan perubahan yang cepat menuntut usaha memiliki kemampuan beradaptasi terhadap

dalam pertumbuhan ekonomi suatu bangsa, karena UKM merupakan usaha yang menopang perekonomian negara

perubahan supaya tetap bertahan dalam lingkungan usaha. Hal ini juga dihadapi oleh UKM yang berada di dalam lingkungan usaha yang berubah dengan cepat. Agar dapat mengantisipasi perubahan itu, UKM harus memiliki keunggulan bersaing. Kotler (2010) mendefinisikan keunggulan bersaing adalah dimana perusahaan memiliki keunggulan melebihi pesaing yang diperoleh dengan menawarkan nilai yang lebih besar kepada konsumen daripada tawaran pesaing.

Keunggulan bersaing juga didefinisikan sebagai nilai yang diciptakan oleh perusahaan untuk mendiferensiasikan dirinya dari para pesaing (Petzer, 2008). Salah satu indikator pembentuk daya saing adalah ketengakerjaan dan sumber daya manusia. Oleh karena itulah peran sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Peran sumber daya manusia dilihat dari kinerja, kompetensi dan inovasi yang mendukung pencapaian keunggulan bersaing. Penelitian Sulistyawati, Ardiani Ika dan Rejeki Ari Indrayani (2012) menyebutkan bahwa kinerja memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap keunggulan bersaing.

Kinerja, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan. UKM terlihat memiliki kinerja yang cukup maksimal sehingga dapat memberikan kontribusi cukup besar terhadap perekonomian, oleh karena itu jika kinerja UKM semakin ditingkatkan, diharapkan akan sejalan dengan pertumbuhan ekonomi. Kinerja UKM dipengaruhi oleh beberapa faktor (Munizu, 2010) yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari aspek

SDM, aspek keuangan, aspek teknis produksi dan operasi, dan aspek pasar dan pemasaran. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari aspek kebijakan pemerintah di sektor UKM, aspek sosial budaya ekonomi, dan aspek peranan lembaga terkait.

Salah satu faktor internal adalah aspek Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan penggerak dalam organisasi, karena bagaimanapun canggihnya alat yang digunakan dalam organisasi, tetap membutuhkan SDM untuk menggerakkannya. Artinya adalah sampai kapanpun, SDM tetap diperlukan dalam organisasi. Kompetensi SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh SDM. Kompetensi SDM yang dimiliki oleh UKM berperan penting bagi kinerja dan daya saing UKM karena dalam kompetensi mengandung pengetahuan, kemampuan dan sikap. Apabila kompetensi ini ditingkatkan tidak hanya bagi pemilik usaha, tetapi juga pekerja UKM diharapkan akan meningkatkan kinerja dan daya saing UKM. Hal ini sesuai dengan penelitian I.D.K.R. Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi (2010) bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

UKM yang memiliki daya saing diharuskan bertahan di tengah kompetisi, artinya adalah UKM harus memiliki keunikan dari yang lain. Inovasi dapat menjadi kunci agar UKM bertahan di tengah kompetisi tersebut. Swa (2005) mendefinisikan peran inovasi dalam mendongkrak kinerja usaha meliputi seluruh aspek penting yang memberikan nilai tambah pada daya saing perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Fatah, Ahmad Vian Abdul (2013) bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing.

Jakarta Utara merupakan salah satu wilayah di kawasan Ibukota Negara yaitu Jakarta yang berdekatan dengan laut. Jakarta Utara memiliki pelabuhan yang menjadi infrastruktur utama bagi lalu lintas perdagangan lokal maupun

internasional. Ketersediaan infrastruktur ini membuat Jakarta Utara menjadi wilayah yang padat dan berkembang karena banyak lingkungan industri dan perkantoran yang tumbuh di Jakarta Utara. Hal ini membuat potensi UKM bermunculan di kota dengan luas wilayah 146,7 km² dan jumlah penduduknya 1,4 juta jiwa. Berikut disajikan data potensi UKM di Jakarta Utara tahun 2015 :

Tabel 4. Data Usaha Kecil Kota Administrasi Jakarta Utara, 2015

NO	KECAMATAN	JUMLAH
1	Tanjung Priok	19,467
2	Koja	19,82
3	Cilincing	18,234
4	Penjaringan	20,877
5	Kelapa Gading	12,581
6	Pademangan	17,042
JUMLAH		108,021

Sumber : Dinas KUMKM, 2017

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa UKM di Jakarta Utara memiliki potensi yang cukup besar bagi perekonomian lokal. Belum banyak penelitian yang menguji pengaruh faktor kompetensi individu terhadap inovasi. Sondari, Dewi, dkk (2006) menyebutkan faktor yang diduga mempengaruhi inovasi pada perusahaan antara lain kepemimpinan, karakteristik personal dan dinamika lingkungan. Diharapkan hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi UKM untuk mencapai keunggulan bersaing UKM melalui sumber daya manusia yang dimiliki oleh UKM dari segi kompetensi individu, inovasi dan kinerja.

Maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi, apakah kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, apakah inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, apakah inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing, apakah

kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing.

akan melakukan transformasi menjadi Usaha Besar (UB).

REVIEW LITERATUR DAN PEMBENTUKAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2007) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan praktek menentukan aspek manusia atau Sumber Daya Manusia (SDM) dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia juga dapat diartikan sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta keadilan. Maka Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mendayagunakan manusia dengan maksud mencapai tujuan individu, masyarakat, dan organisasi sehingga dapat memenuhi kepuasan tertentu.

Usaha Kecil Menengah (UKM)

Usaha Kecil Menengah (UKM) dibagi menjadi 4 (empat) kelompok yaitu:

1. *Livelihood Activities*, merupakan UKM yang digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah, yang lebih umum dikenal sebagai sektor informal. Contohnya adalah pedagang kaki lima.
2. *Micro Enterprise*, merupakan UKM yang memiliki sifat pengrajin tetapi belum memiliki sifat kewirausahaan.
3. *Small Dynamic Enterprise*, merupakan UKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor.
4. *Fast Moving Enterprise*, merupakan UKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan

Keunggulan Bersaing

Kotler (2010) mendefinisikan keunggulan bersaing adalah dimana perusahaan memiliki keunggulan melebihi pesaing yang diperoleh dengan menawarkan nilai yang lebih besar kepada konsumen daripada tawaran pesaing. Keunggulan bersaing juga didefinisikan sebagai nilai yang diciptakan oleh perusahaan untuk mendiferensiasikan dirinya dari para pesaing (Petzer, 2008). Sampurno (2010) menjelaskan bahwa keunggulan bersaing adalah Kemampuan, asset, skill, kapabilitas dan lainnya yang memungkinkan perusahaan untuk bersaing secara efektif di dalam industri. Bharadwaj (2008:17) bahwa indikator yang digunakan untuk variabel keunggulan bersaing adalah bernilai, berbeda dengan yang lain, tidak mudah digantikan.

Kompetensi Individu

Sedarmayanti (2010) definisi Kompetensi adalah konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Stephen Robbin (2007) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik yaitu motif, faktor bawaan, konsep diri, pengetahuan dan ketrampilan.

Inovasi

Inovasi didefinisikan Avanti Fontana (2011) sebagai keberhasilan ekonomi berkat adanya pengenalan cara baru atau kombinasi dari cara lama dalam mentransformasi input menjadi output

(teknologi) yang menghasilkan perubahan besar atau drastis dalam perbandingan antara nilai guna yang dipersepsikan oleh konsumen atas manfaat suatu produk dan harga yang ditetapkan produsen. Suryani (2008) menjelaskan bahwa inovasi dalam konsep yang luas sebenarnya tidak hanya terbatas pada produk. Inovasi dapat berupa ide, cara ataupun obyek yang dipersepsikan oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru. Menurut Thomas W. Zimmerer dkk (2008:57) indikator inovasi produk yaitu perubahan desain, inovasi teknik, dan pengembangan produk.

Kinerja

Wibowo (2007) menyebutkan kinerja berasal dari *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Lebih lanjut, Moehariono (2012) menjelaskan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Indikator kinerja menurut Suryadharma (2012) yaitu konsisten, tepat waktu, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu, dan berorientasikan kinerja kelompok. Sedangkan Moheono (2012) menyebutkan bahwa indikator kinerja adalah efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

Hubungan Kompetensi Individu dan Inovasi

Kompetensi Individu merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Kemampuan individu dalam organisasi harus selalu ditingkatkan untuk memajukan organisasi salah satunya adalah dengan meningkatkan inovasi dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan Ardyan, Elia dan Putri, Olia T (2016) menyebutkan bahwa kompetensi kewirausahaan berpengaruh positif dan

signifikan pada kesuksesan inovasi produk dan penelitian Syobar, Khaerul (2016) meneliti bahwa kompetensi memberikan kontribusi paling dominan terhadap inovasi. Hal ini berbeda dengan penelitian Tarigan, Zeplin Jiwa Husada, dan Basana, Sautma Roni (2013) bahwa tidak terdapat pengaruh pengetahuan dan kemampuan terhadap percepatan dan peningkatan inovasi. Munculnya *Riset Gap* dalam hubungan kompetensi individu dan inovasi ini menghasilkan hipotesis pertama yang dibangun dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Hubungan Kompetensi Individu dan Kinerja

Individu memegang peranan penting dalam organisasi. Kinerja individu menentukan kinerja organisasi, maka kemampuan individu dalam organisasi yang akan membawa organisasi selanjutnya. Penelitian I.D.K.R. Ardiana, I.A. Brahmayanti, Subaedi (2010) menyebutkan bahwa kompetensi SDM memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja sedangkan Ratnasari, Sri Langgeng (2016) menyebutkan bahwa kompetensi individu tidak berpengaruh parsial terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hubungan Inovasi dan Kinerja

Inovasi merupakan sikap atau ide kreatif seseorang dalam suatu pekerjaannya dan mampu mengambil sebuah resiko yang bertujuan memperbaiki kinerjanya. Pelaksanaan inovasi akan mendukung cara berpikir seseorang yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari atau dengan kata lain inovasi akan mempengaruhi kinerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Hadiani, Natalia, dkk (2017) menyebutkan bahwa inovasi berpengaruh

terjadap kinerja namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Ardyan, Elia dan Putri, Olia T (2016) bahwa inovasi berpegaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu dibangun hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 : Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hubungan Inovasi dan Keunggulan Bersaing

Inovasi juga didefinisikan sebagai penerapan dari ide kreatif yang dianggap baru oleh pengguna lain. Inovasi akan meningkatkan alternatif pilihan, manfaat produk, dan kualitas yang diharapkan pengguna lain. Dengan adanya inovasi, maka pengguna memiliki pilihan yang lebih dari sebelumnya sehingga inovasi merupakan salah satu cara mempertahankan keunggulan bersaing. Sugiyarti, Gita (2015) meneliti bahwa inovasi berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing. Sejalan dengan hal tersebut, Kurniasari, Rika Devi (2018) meneliti bahwa inovasi berengaruh positif terhadap keunggulan bersaing. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah :

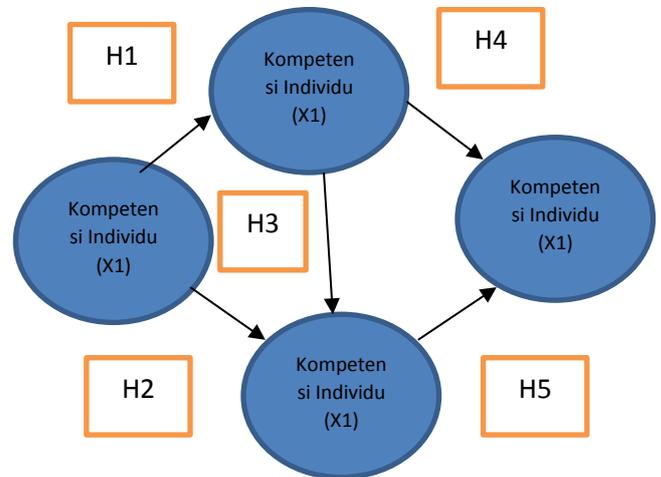
H4 : Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing

Hubungan Kinerja dan Keunggulan Bersaing

Kinerja merupakan hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya. Ghozali, Imam dan Nugraha, SH Asta (2015) menyebutkan bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing. Hal ini sesuai dengan penelitian Sulistyawati, Ardiani Ika dan Rejeki Ari Indrayani (2012) bahwa kinerja memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap keunggulan bersaing. Dengan demikian, hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah :

H5 : Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing

Model Penelitian



H1 : Kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

H2 : Kompetensi Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H3 : Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

H4 :Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing

H5 : Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Bersaing

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah UKM di Jakarta Utara, teknik Sampel ditentukan dengan proportional cluster stratified random sampling. Dengan rumus di atas, maka diperoleh sampel sebanyak 99 responden.

Pengukuran Variabel

Penelitian yang dilakukan nantinya akan menggunakan alat bantu berupa kuesioner, yang mana jawaban-jawaban responden tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert 1-5.

Model Pengukuran

Uji Validitas

Outer model adalah hubungan antara indikator dengan konstruknya. Evaluasi awal atau pengujian

pengukuran model bersifat reflektif yaitu dengan *convergent validity*. Evaluasi *convergent validity* dimulai dengan melihat item reliability (*indicator validitas*) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* kurang dari 0,5 akan dihilangkan dalam model Yamin (2011) dan bila nilai *loading factor* lebih dari 0,5 maka memiliki validitas yang baik. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup menurut Chin (2007). Uji signifikansi *loading factor* dapat dilakukan dengan t statistic atau p value, bila nilai t statistik lebih dari 1,96 dan p value < 0,05 maka memiliki validitas signifikan.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2012:121). Reliabilitas Daito (2011:221). Uji reliabilitas dilakukan pada *outer model Composite Reliability* (Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi), *Cronbach Alpha* (Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan > 0.7 untuk semua konstruk), *Average Variance Extracted (AVE)* Nilai AVE yang diharapkan > 0.5.

Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0. Tahapan perhitungan PLS menggunakan 2 model, Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Pengujian Model Struktural (*Inner Model*). Pengujian ini meliputi nilai signifikansi tiap koefisien jalur yang menyatakan ada pengaruh (signifikan) atau tidak ada pengaruh (non signifikan) antar konstruk. Pengujian model

struktural digunakan untuk pengujian hipotesis antara variable penelitian dapat dilihat dari nilai P value dan T statistic. Bila nilai T statistic > 1,96 maka pengaruhnya signifikan atau bila P value < 0,05 pengaruhnya signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pada operasional variabel, dibentuk model penelitian yang kemudian di run serta dengan menggunakan *PLS-Algorithm* untuk serta menguji kelayakan model. Dalam pengujian kelayakan model menggunakan *Outer Model* (model pengukuran) yaitu hubungan antara indikator terhadap konstraknya. Untuk menguji sebuah validitas model menggunakan nilai *Loading Factor* selain itu untuk menguji reliabilitas menggunakan nilai *Composite Reliability (CR)*, *Cronbach's Alpha (CA)*.

Suatu indikator akan dapat dinyatakan valid dengan mempunyai *loading factor* > 0,5. Berdasarkan perhitungan menunjukkan semua indikator lebih dari 0,5 sehingga semua indikator dinyatakan valid. Analisis selanjutnya dari *convergen validity* adalah *reliability* konstruk dengan memperhatikan nilai *Composite Reliability (CR)*, *Cronbach's Alpha (CA)*. Nilai-nilai *Composite Reliability (CR)*, *Cronbach's Alpha (CA)*, dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini Berdasarkan hasil perhitungan semua nilai *Composite Reliability* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka hasil ini menunjukkan konstruk reliabel (handal).

Pembuktian Hipotesis :

Untuk pembuktian hipotesis pengujiannya berdasarkan nilai pada output *Path Coefficients*:

Gambar 1. Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Inovasi -> Keu...	0.258	0.255	0.077	3.339	0.001
Inovasi -> Kine...	0.356	0.359	0.090	3.941	0.000
Kinerja Karyaw...	0.608	0.619	0.075	8.112	0.000
Kompetensi In...	0.528	0.551	0.073	7.273	0.000
Kompetensi In...	0.422	0.432	0.093	4.555	0.000

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2017

Pembuktian Hipotesis 1 : Kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi.

Pengujian hipotesis antara variabel penelitian dapat dilihat dari nilai P value dan T statistic. Bila nilai T statistic > 1,96 maka pengaruhnya signifikan atau bila P value < 0,05 pengaruhnya signifikan. Dari hasil pengujian hubungan kompetensi individu terhadap inovasi menghasilkan nilai T statistic > 1.96 yaitu 7.273 dengan arah positif sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Hasil ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis 1 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Syobar, Khaerul (2016) meneliti bahwa kompetensi memberikan kontribusi paling dominan terhadap inovasi. Dalam penelitian ini, kompetensi individu berperan terhadap inovasi terutama untuk pelaku UKM karena melalui pengetahuan, kemampuan dan pengalaman individu maka individu akan terangsang untuk menciptakan produk yang berbeda dari sebelumnya. Jika kompetensi individu tidak dikembangkan maka pelaku UKM akan membuat produk yang monoton dan kurang diminati oleh pasar.

Pembuktian Hipotesis 2 : Kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis antara variabel penelitian dapat dilihat dari nilai P value dan T statistic. Bila nilai T statistic > 1,96 maka pengaruhnya signifikan atau bila P value < 0,05 pengaruhnya signifikan. Dari hasil pengujian hubungan kompetensi individu terhadap kinerja

menghasilkan nilai T statistic > 1.96 yaitu 4.555 dengan arah positif sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis 2 diterima yang sesuai dengan penelitian Rantesalu, Agustina, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian ini, karena kompetensi individu merupakan modal yang dimiliki oleh seseorang dan perusahaan dalam menghasilkan kinerja atau dengan kata lain, kinerja seseorang dan perusahaan ditentukan dari kompetensi individu yang dimiliki. Melalui kompetensi itulah, orang lain dapat melihat kinerja seseorang baik atau tidak.

Pembuktian Hipotesis 3 : Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengujian hipotesis antara variabel penelitian dapat dilihat dari nilai P value dan T statistic. Bila nilai T statistic > 1,96 maka pengaruhnya signifikan atau bila P value < 0,05 pengaruhnya signifikan. Dari hasil pengujian hubungan inovasi terhadap kinerja menghasilkan nilai T statistic > 1.96 yaitu 3.941 dengan arah positif sehingga dapat dikatakan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis 3 diterima dan sejalan dengan penelitian Jihati, Dama dan Ogi, Imelda (2018) bahwa inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Inovasi tampak pada hasil yang diberikan oleh seseorang. Misalnya inovasi produk yang dihasilkan oleh UKM memberikan kinerja yang baik karena produk yang dihasilkan berbeda dari yang lain sehingga pelanggan tertarik untuk membeli produk dan akhirnya penjualan menjadi bertambah.

Pembuktian Hipotesis 4 : Inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing.

Pengujian hipotesis antara variabel penelitian dapat dilihat dari nilai P value dan T statistic. Bila nilai T statistic $> 1,96$ maka pengaruhnya signifikan atau bila P value $< 0,05$ pengaruhnya signifikan. Dari hasil pengujian hubungan inovasi terhadap keunggulan bersaing menghasilkan nilai T statistic $> 1,96$ yaitu 3.339 dengan arah positif sehingga dapat dikatakan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing. Hasil ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis 4 diterima dan sejalan dengan penelitian Kariuki, Anthony N. (2017) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara inovasi terhadap keunggulan bersaing. Meraih keunggulan bersaing dapat dilakukan salah satunya dengan menerapkan inovasi di dalam perusahaan. Inovasi akan membuat perusahaan menjadi unik dan berbeda sehingga mampu mencapai keunggulan bersaing.

Pembuktian Hipotesis 5 : Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing.

Pengujian hipotesis antara variabel penelitian dapat dilihat dari nilai P value dan T statistic. Bila nilai T statistic $> 1,96$ maka pengaruhnya signifikan atau bila P value $< 0,05$ pengaruhnya signifikan. Dari hasil pengujian hubungan inovasi terhadap keunggulan bersaing menghasilkan nilai T statistic $> 1,96$ yaitu 8.112 dengan arah positif sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing. Hasil ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis 5 diterima. Dalam mencapai keunggulan bersaing, kinerja individu harus diperhatikan karena kinerja individu mencerminkan kinerja perusahaan. Jika kinerja individu mencapai hasil yang maksimal maka perusahaan akan siap menghadapi

pesaing-pesaingnya sehingga tercapai keunggulan bersaing perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap inovasi. Hasil ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis 1 diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis 2 diterima.
3. Hasil pada pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis 3 diterima.
4. Hasil yang pengujian hipotesis keempat ditemukan inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing. Hasil ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis 4 diterima.
5. Hasil yang pengujian hipotesis kelima kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing. Hasil ini sekaligus menyatakan bahwa hipotesis 5 diterima.

Saran-saran

1. Penelitian selanjutnya supaya lebih menambahkan variabel bebas terhadap keunggulan bersaing.
2. UKM perlu diberi pengembangan untuk meningkatkan keunggulan bersaing.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, I.D.K.R. I.A. Brahmayanti, Subaedi. 2010. *Kompetensi SDM UKM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM Di Surabaya*. Surabaya : Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Universitas Kristen Petra, Vol.12, No. 1, Maret 2010: 42-55
- Ardyan, Elia dan Putri, Olia T. 2016. Surakarta : Jurnal Kewirausahaan dan UKM STIE Surakarta.
- Bhardwaj, Rajul. 2008. *Unit-III: Competency*. New Delhi: indianmba.co bps.go.id diunggah 29 Mei 2017.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personal*. Jakarta: Erlangga.
- Fatah, Ahmad Vian Abdul. 2013. *Pengaruh Inovasi Produk dan Orientasi Pasar Terhadap keunggulan Bersaing (Survey pada UKM Batik Deden Tasikmalaya)* <http://elib.unikom.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jbptunikompp-gdl-ahmadviana-31655>
- Fontana, Avanti. 2011. *Innovate We Can!*. Bekasi : Cipta Inovasi Sejahtera.
- Gozali, Imam and Nugraha, CH Asta. 2015. *Kinerja Pemasaran Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi Pada Centra Industri Pakaian Batik Di Pekalongan)*. Semarang : PROSIDING SEMINAR NASIONAL & CALL FOR PAPERS 2015 Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
- Hadiani, Natalia, Djoko Kristianto & Muhammad Rofiq Sunarko. 2017. *Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Inovasi Sebagai Variabel Mediasi* [Http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Akuntansi/Article/View/1852](http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Akuntansi/Article/View/1852)
- Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2010. *Principles of Marketing (Edisi 13)*. United States of America: Pearson
- Jihanti, Dama dan Imelda W.J. Ogi. 2018. *Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk*. Manado Jurnal Emba Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.41-50
- Kariuki, Anthony N. 2017. *Effects of Innovation Strategy in Enhancing Competitive Advantage among Commercial Banks in Kenya* <http://erepo.usiu.ac.ke/handle/11732/3291>
- Kurniasari, Rikadevi. 2018. *Pengaruh Inovasi Produk, Kreativitas Produk, Dan Kualitas Produk Terhadap Keunggulan Bersaing (Studi Kasus Pada Produk Kerajinan Enceng Gondok "Akar")* [Http://eprints.uny.ac.id/55472/1/Rikadevikurniasari_15808147028.Pdf](http://eprints.uny.ac.id/55472/1/Rikadevikurniasari_15808147028.Pdf)
- eriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Munizu, Musran. 2010. *Pengaruh Faktor-Faktor Eksternal Dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro Dan Kecil (UMK) Di Sulawesi Selatan*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Makassar : Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Vol.12, No.1, Maret 2010: 33-41
- Rantesalu, Agustina, dkk. 2016. *The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment* <http://www.questjournals.org/jrbm/papers/vol4-issue9/B490814.pdf>.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam*. 2016. Sidoarjo : Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA 2016.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior*. 11 th edition. Pearson Prentice Hall,.

- Sampurno. 2010. *Manajemen Stratejik: Menciptakan Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refka Aditama.
- Sondari, Dewi, Syamsul Maarif, Dan Yandra Arkeman. 2006. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Inovasi produk Nanoenkapsulasi Ekstrak Pegagan Sebagai Sediaan Untuk Mengatasi Selulit*. Jakarta : Jurnal Teknik Industri Universitas Trisakti. ISSN: 1411-6340
- Sugiyarti, Gita. 2015. *Membangun Keunggulan Bersaing Produk Melalui orientasi Pembelajaran , Orientasi Pasar Dan Inovasi Produk*. Semarang : Serat Acitya – Jurnal Ilmiah Universitas 17 Agustus 1945 Semarang
- Sulistiyawati, Ardiani Ika dan Rejeki Ari Indrayani. 2012. *Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan*. Semarang : Jurnal Dinamika Akuntansi Universitas Negeri Semarang Vol. 4, No. 2, September 2012, pp. 83-93 ISSN 2085-4277.
- Suryani, Tatik. 2008. *Perilaku Konsumen Implikasi Pada Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Syobar, Khaerul. 2016. *Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Pengurus, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Inovasi Pengurus Koperasi serta implikasinya pada kinerja pengurus koperasi se Bandung Raya*. Bandung : Universitas Pasundan repository.unpas.ac.id/14237/
- Tarigan, Zeplin Jiwa Husada, dan Basana, Sautma Roni. 2013. *Dampak Kompetensi Key user ERP terhadap Kinerja Inovasi dan Kinerja Kualitas Guna Meningkatkan Kinerja Organisasi* .
- http://repository.petra.ac.id/16193/1/Publikasi1_04017_976.pdf
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Zimmerer Thomas W dan Norman M Scarborough. 2008. *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta : Salemba empat.