



**ANALISIS SUMBERDAYA DALAM RANGKA MENINGKATKAN
DAYA SAING KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INSAN
MANDIRI CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

AMANDA SULISTIA

NPM 1415310439

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan dan bertujuan untuk mencari pengaruh dari sumber daya berwujud dan sumber daya tidak berwujud terhadap daya saing karyawan pada perusahaan tersebut. Penelitian ini memiliki 55 buah populasi dengan sampel yang diambil sebanyak populasi yang ada yaitu 55 buah sampel. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel. Model penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial sumber daya berwujud dan sumber daya tidak berwujud masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan. Sedangkan secara simultan, sumber daya berwujud dan sumber daya tidak berwujud juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan. Faktor yang paling mempengaruhi daya saing karyawan adalah faktor sumber daya berwujud. 92,2% daya saing karyawan mampu dijelaskan oleh sumber daya berwujud dan sumber daya tidak berwujud.

Kata Kunci : Sumberdaya Berwujud, Sumberdaya Tidak Berwujud, Daya Saing Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Swakarya Insan Mandiri Medan Branch and aims to find the influence of tangible resources and intangible resources on employee competitiveness in the company. This study has 55 populations with samples taken as many as the existing population of 55 samples. The research data was obtained by using a questionnaire distributed to the respondents who were used as samples. The research model used is multiple linear regression with associative approach. The results of the study show that partially tangible resources and intangible resources each have a positive and significant impact on the competitiveness of employees at PT. Swakarya Insan Mandiri Medan Branch. While simultaneously, tangible resources and intangible resources also have a positive and significant effect on the competitiveness of employees at PT. Swakarya Insan Mandiri Medan Branch. Factors that most influence employee competitiveness are tangible resource factors. 92.2% of employee competitiveness can be explained by tangible resources and intangible resources.

Keywords: *Tangible Resources, Intangible Resources, Employee Competitiveness*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Sumberdaya Organisasi	8
a. Pengertian Sumberdaya Organisasi	8
b. Pengertian Organisasi	10
c. Pengertian Kapabilitas Organisasi	11
d. Faktor – faktor Pendukung Kapabilitas Organisasi	14
2. Sumberdaya Berwujud.	16
a. Pengertian Sumberdaya Berwujud.....	16
b. Indikator-Indikator Sumber Daya Berwujud	18
3. Sumberdaya Tak Berwujud	20
a. Pengertian Sumberdaya Tak Berwujud.....	20
b. Indikator-Indikator Sumber Daya Tak Berwujud	21
4. Daya Saing.....	24
a. Pengertian Daya Saing	24
b. Faktor yang mempengaruhi Daya Saing.....	26
c. Aktifitas Pengelolaan Daya Saing.....	27

d. Tujuan Pengelolaan Daya Saing	28
e. Indikator Daya Saing	29
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Konseptual	32
D. Hipotesis	33
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	36
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	37
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas	42
3. Uji Asumsi Klasik	42
4. Model Analisis Regresi Berganda	44
5. Pengujian Hipotesis	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
1. Profil Perusahaan	47
a. Sejarah PT. Swakarya Insan Mandiri	47
b. Visi dan Misi	48
1) Visi	48
2) Misi	48
c. Struktur Organisasi	48
2. Karakteristik Responden	49
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	52
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	53
a. Sumber Daya Berwujud (X_1)	54
b. Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2)	61
c. Daya Saing (Y)	67
4. Uji Kualitas Data	74
a. Uji Validitas	74
b. Uji Reliabilitas	77
5. Uji Asumsi Klasik	79
a. Uji Normalitas Data	79
b. Uji Multikolinearitas	81
c. Uji Heteroskedastisitas	82
6. Uji Regresi Linear Berganda	83
7. Uji Hipotesis	86
a. Uji t (Uji Parsial)	86

b. Uji F (Uji Serempak).....	87
8. Uji Determinasi	89
B. Pembahasan Hasil Penelitian	91
1. Hipotesis H ₁	91
2. Hipotesis H ₂	92
3. Hipotesis H ₃	93
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	95
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
2.1.	Sumberdaya berwujud (<i>Tangible Asets</i>).....	17
2.2.	Sumberdaya Tak Berwujud (<i>Intangible Asets</i>).....	21
3.1.	Penelitian Sebelumnya	30
3.2.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	53
4.6.	Hasil Mean Semua Pertanyaan	53
4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan atau Keahlian ($X_{1.1}$)	55
4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Aset Fisik yang Bernilai ($X_{1.2}$)	56
4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Aset Sumber Daya Manusia ($X_{1.3}$)	57
4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Aset Organisasi Yang Bernilai ($X_{1.4}$)	58
4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kapabilitas Bersaing ($X_{1.5}$)...	59
4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Aliansi dan Kerjasama ($X_{1.6}$)	60
4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kelembagaan ($X_{2.1}$).....	61
4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sumber Daya Manusia ($X_{2.2}$)	63
4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keuangan ($X_{2.3}$).....	64
4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Teknis ($X_{2.4}$).....	66
4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan ($Y_{1.1}$).....	68
4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan ($Y_{1.2}$)	69
4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Konsep Diri Dan Nilai-Nilai ($Y_{1.3}$)	70
4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Karakteristik Pribadi ($Y_{1.4}$)...	71
4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan ($Y_{1.5}$).....	73
4.22.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan	76
4.23.	Hasil Uji Reliabilitas	78
4.24.	Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	81
4.25.	Hasil Uji Multikolinearitas	82
4.26.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	84
4.27.	Hasil Uji-t	86
4.28.	Hasil Uji-F	88
4.29.	Hasil Uji Determinasi	89
4.30.	Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
2.1.	Faktor Pendukung Kapabilitas.....	15
2.2.	Tipe-tipe Sumber Daya.....	16
2.3.	Kerangka Konseptual.....	33
4.1.	Struktur Organisasi PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan.....	49
4.2.	Histogram Uji Normalitas	79
4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	80
4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	83

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul : Analisis Sumberdaya Dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan.

Selama penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing penulis. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.SI selaku Dosen pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermt memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.SI selaku Dosen pembimbing II saya yang telah sabar dan dengan cermt memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai

7. Pimpinan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spiritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan
9. Seluruh Sahabat yang telah memberikan dorongan spiritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua.

Medan, 09 Mei 2019

(Amanda Sulistia)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk aset tak berwujud merupakan faktor terpenting disamping modal yang digunakan untuk menjalankan strategi perusahaan dalam rangka mengelola teknologi maupun aset fisik yang dimiliki perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama dapat menghasilkan nilai tambah yang berbeda dengan nilai bagi perusahaan itu sendiri. (Sari, 2014:84).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya dari aset berwujud saja, akan tetapi aset tidak berwujud juga merupakan hal terpenting dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu bentuk aset tak berwujud yang memiliki potensi dan kemampuan intelektual juga merupakan hal terpenting dalam rangka mengelola teknologi ataupun aset fisik yang dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia tidak hanya diikuti sertakan dalam filosofi perusahaan melainkan pada perencanaan strategis (Elitan, 2012:57). Keberadaan sumber daya manusia dalam mengelola aset perusahaan dapat menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan itu sendiri (Sari, 2014:65).

Saat ini banyak perusahaan saling bersaing untuk menjadi yang terunggul. Dari tahun ke tahun kompetisi antar perusahaan semakin ketat, hal tersebut membuat perusahaan harus memiliki strategi, keunggulan bersaing dan keunikan tersendiri agar dapat memenangkan persaingan. Banyak perusahaan menunjukkan keunggulannya melalui produk perusahaan baik yang berupa barang ataupun jasa

yang ditawarkan kepada konsumen atau melalui penerimaan laba yang memiliki nilai di atas rata-rata industri. Strategi sangat penting bagi perusahaan, karena strategi merupakan kerangka dasar bagi suatu organisasi yang digunakan untuk menguatkan keberlangsungan perusahaan (Hax dan Majluf, 2008:75).

Inti dari strategi adalah menjadi sebuah manajemen perubahan yang terarah dalam pencapaian keunggulan bersaing di setiap bisnis yang dilakukan oleh perusahaan. Agar perusahaan dapat selalu unggul dan dapat tetap bersaing, perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing yang berkelanjutan (*sustainable competitive advantage*). Pada organisasi yang kompleks, kapabilitas mempengaruhi struktur hierarki organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat kapabilitas, semakin banyak pula integrasi antar kapabilitas yang tingkatnya lebih rendah. Oleh karena itu dalam hal ini sangat diperlukan perpaduan diantara kapabilitas fungsional yang ada dalam organisasi.

Kapabilitas pada dasarnya menggambarkan kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber – sumber dayanya. Baik berwujud (*tangible*) maupun nirwujud (*intangible*) untuk menghasilkan produk berupa barang ataupun jasa. Kapabilitas tersebut baru ada, bila sumber - sumber daya itu telah dapat diintegrasikan sesuai tujuannya, untuk melaksanakan tugas - tugas tertentu, atau sejumlah tugas yang diharapkan. Sehingga dengan demikian kapabilitas menunjukkan kemampuan organisasi memanfaatkan atau mengeksplorasi sumber dayanya. (Assauri, 2013:54)

Kapabilitas organisasi, meliputi: kompetensi/ketrampilan perusahaan untuk mentransfer *input* menjadi *output* serta kemampuan untuk memadukan sumberdaya berwujud maupun tidak berwujud dengan menggunakan proses

organisasional untuk mencapai hasil yang diharapkan, misal: produk dan jasa inovatif, pengembangan produk, keunggulan layanan pelanggan.

PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan didirikan pada tanggal 1 Agustus 2005. Dimulai dengan menyediakan layanan rekrutmen, jasa penilaian, jasa konsultasi manajemen, *outsourcing* dan memiliki kantor yang beroperasi di lebih dari 56 kota yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan Group berkomitmen untuk menjadi solusi terbaik untuk kebutuhan klien demi mendukung operasi bisnis mereka.

Dengan melayani lebih dari 30 perusahaan besar, serta mengelola lebih dari 15.000 karyawan penempatan di seluruh Indonesia, PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan Grup selalu meningkatkan kemampuan dan kompetensi untuk menjadi mitra strategis kepada klien sehingga klien dapat fokus pada bisnis inti mereka dan bisnis mereka akan tumbuh.

Sebagai objek penelitian, penulis melakukan wawancara kepada berbagai pihak yang berhubungan dengan sumberdaya manusia, maka penulis menemukan beberapa fenomena-fenomena yang antara lain masih kurangnya kemampuan perusahaan dalam mengelola sumberdaya-sumberdaya yang ada baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, contohnya masih kurangnya kemampuan manajerial dalam mengelola tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan atau skill dalam bidangnya, dalam hal inovasi perusahaan masih membatasi tenaga kerja yang mempunyai ide-ide kreatif seperti penempatan karyawan yang kurang profesional sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun serta pimpinan juga belum sepenuhnya memberikan perhatian kepada karyawan yang berprestasi padahal karyawan merupakan asset bagi perusahaan, dan masih kurangnya kemampuan perusahaan dalam mempertahankan profit yang diperoleh dari

sumber daya untuk membangun dan dipertahankannya padahal dengan meningkatnya profit karyawan akan lebih sejahtera dan akan mendapat kompensasi yang lebih baik lagi. Kemudian belum mampunya perusahaan menjaga tim kerja yang solid, hubungan industrial, mutu suasana kerja yang baik dalam membangun sumber daya manusia yang unggul.

Berdasarkan uraian ringkas tersebut penulis sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul : “*Analisis Sumberdaya Dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan*”.

B. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

- a. Adanya tenaga kerja yang tidak mampu bekerja secara maksimal padahal tenaga kerja merupakan asset yang sangat penting.
- b. Adanya pengelolaan yang kurang baik dari pimpinan terhadap tenaga kerja yang berpotensi sesuai dengan kemampuannya.
- c. Adanya kerjasama tim yang kurang solid antar karyawan baik dalam suatu *team work* kerja maupun perusahaan.
- d. Adanya penurunan profit yang diperoleh perusahaan dari sumber daya berwujud maupun sumber daya tidak berwujud
- e. Belum mampunya perusahaan menjaga tim kerja yang solid, hubungan industrial, mutu suasana kerja yang baik dalam membangun sumber daya manusia yang unggul

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hal yang menyangkut pada kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber - sumber dayanya. Baik sumberdaya berwujud (*tangible*) maupun sumberdaya takberwujud (*intangibile*) dalam meningkatkan daya saing karyawan.

Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan pada bagian umumnya (layanan rekrutmen, jasa tenaga kerja, jasa konsultasi manajemen, *outsourcing*) sebanyak 55 orang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah sumber daya berwujud berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan
2. Apakah sumber daya tak berwujud berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan
3. Apakah sumber daya berwujud dan sumber daya tak berwujud berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi, menguji serta menganalisis lebih spesifik mengenai ;

- a) Untuk menguji dan mengevaluasi apakah sumber daya berwujud berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan.
- b) Untuk menguji dan mengevaluasi apakah sumber daya tak berwujud berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan.
- c) Untuk menguji dan mengevaluasi apakah sumber daya berwujud dan sumber daya tak berwujud berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan., sebagai masukan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan daya saing karyawan.
- b. Bagi peneliti, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah ke dalam praktik nyata.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan sumber-sumberdaya yang ada di perusahaan,

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Fairuzzabadi (2011) dengan Judul “Pengaruh Sumberdaya Tak berwujud Pada Kinerja Organisasional Pada Institusi Pendidikan Tinggi swasta di Yogyakarta”. Sedangkan dalam penelitian ini berjudul Analisis Sumberdaya Dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Karyawan Pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. **Model Penelitian** : Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan model regresi linier Berganda.
2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 7 (tujuh) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel berwujud dan tak wujud serta 1 (satu) variabel terikat yaitu daya saing karyawan.
3. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 73 responden sedangkan dalam penelitian ini khusus pada bagian umumnya (layanan rekrutmen, jasa tenaga kerja, jasa konsultasi manajemen, *outsourcing*) sebanyak 55 orang.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2011 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu Institusi Pendidikan Tinggi swasta di Yogyakarta. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumberdaya Organisasi

a. Pengertian Sumberdaya Organisasi

Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya dibutuhkan perusahaan atau organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Sumber daya manusia yaitu terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2011:85). Werther dan Davis (2008:74) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi

sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (2009:48) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*: tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Dengan berpegang pada definisi diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (*power*).

Pendapat ini relevan dalam kerangka berpikir bahwa sumber daya harus ditingkatkan kualitas dan kompetensi agar menjadi sebuah kekuatan. Tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi: (a) tujuan kemasyarakatan yaitu secara sosial bertanggung jawab akan kebutuhan masyarakat dan tantangan serta mengurangi pengaruh negatif dari tuntutan terhadap organisasi; (b) tujuan organisasional yaitu adanya pengelolaan sumber daya manusia dalam memberikan sumbangan terhadap aktifitas organisasi, dan mengakui pengelolaan sumber daya manusia bukanlah sebagai tujuan tetapi alat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan; (c) tujuan fungsional yaitu memelihara agar kontribusi dan manajemen sumber daya manusia memberikan pelayanan yang sepadan dengan kebutuhan organisasi; (d) tujuan

pribadi yaitu membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya sejauh tujuan itu membantu kontribusinya terhadap organisasi

b. Pengertian Organisasi

Organisasi adalah sistem peran, aliran aktivitas dan proses dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas yang didisain untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi menurut Torang (2013: 25) adalah suatu entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dengan batasan yang relatif teridentifikasi, yang berfungsi secara berkelanjutan untuk mencapai seperangkat sasaran bersama.

Selanjutnya Torang (2013:25) menyatakan bahwa kita dilahirkan dalam organisasi, dididik oleh organisasi, dan hampir semua diantara kita menghabiskan hidup kita bekerja untuk organisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Mandra (2013:26) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu system hubungan kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan. Organisasi harus memiliki: (1) sejumlah orang, (2) tujuan bersama, (3) interaksi yang selalu dapat diukur atau diterangkan menurut suatu struktur tertentu, (4) setiap orang dalam organisasi mempunyai tujuan pribadi (5) interaksi selalu diarahkan untuk mencapai tujuan bersama. Dapat dikatakan bahwa organisasi adalah suatu proses interaksi dari orang yang mengikuti suatu struktur tertentu dalam mencapai tujuan pribadi dan tujuan bersama.

Kusdi (2009:4) mendefinisikan Organisasi adalah kolektivitas khusus manusia yang aktivitas – aktivitasnya terkoordinasi dan terkontrol dalam dan

untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kusdi (2009:5) menjelaskan organisasi adalah suatu system berkelanjutan dari aktivitas – aktivitas manusia yang terdiferensiasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan, mentransformasi, dan menyatupadukan seperangkat khusus manusia, material, modal gagasan, dan sumber daya alam menjadi suatu kesatuan pemecahan masalah yang unik daalam rangka memuaskan kebutuhan – kebutuhan tertentu manusia dalam interaksinya dengan sistem – sistem lain dari aktivitas manusia dan sumber daya dalam lingkungan nya.

c. Pengertian Kapabilitas Organisasi

Menurut Hubeis dan Najib (2014:47) kapabilitas organisasi adalah kumpulan sumber daya yang menampilkan tugas atau aktivitas secara integratif. Biasanya, kapabilitas organisasi ditentukan berdasarkan dua pendekatan, yaitu (1) pendekatan fungsional dan (2) pendekatan rantai nilai (*Value Chain*). Kedua pendekatan tersebut banyak digunakan oleh organisasi untuk membentuk kapabilitas organisasi. akan tetapi, yang perlu digaris bawahi kapabilitas hanya dapat dibentuk jika ada kerjasama yang terjalin diantara berbagai sumber daya dalam orgaisasi. Pada organisasi yang kompleks, kapabilitas mempengaruhi struktur hierarki organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat kapabilitas, semakin banyak pula integrasi antar kapabilitas yang tingkatnya lebih rendah. Oleh karena itu dalam hal ini sangat diperlukan perpaduan diantara kapabilitas fungsional yang ada dalam organisasi.

Kapabilitas pada dasarnya menggambarkan kemampuan organisasi dalam menggunakan sumber - sumber dayanya. Baik berwujud (*tangible*) maupun nirwujud (*intangibile*) untuk menghasilkan produk berupa barang

ataupun jasa. Kapabilitas tersebut baru ada, bila sumber - sumber daya itu telah dapat diintegrasikan sesuai tujuannya, untuk melaksanakan tugas - tugas tertentu, atau sejumlah tugas yang diharapkan. Sehingga dengan demikian kapabilitas menunjukkan kemampuan organisasi memanfaatkan atau mengeksplorasi sumber dayanya. Assauri (2013:54)

Sampurno (2011:52) menjelaskan Kapabilitas organisasi yaitu kapasitas organisasi dalam menempatkan dan memanfaatkan sumber daya untuk memenuhi keinginan dan hasil yang dikehendaki oleh organisasi. kapabilitas organisasi memerlukan berbagai keahlian individu yang diintegrasikan dengan teknologi, peralatan dan berbagai sumber daya lainnya. Kapabilitas organisasi adalah salah satu sumber daya yang relatif sangat sulit dialihkan karena berbasis pada sumber daya yang bersifat team bukan individual.

Kemampuan organisasi diidentifikasi sebagai salah satu sumber utama bagi pembangkitan dan pengembangan keuntungan kompetitif yang berkelanjutan. Kusumasari (2014:43). Mengamati kemampuan (kapabilitas) mungkin merupakan masalah struktural yang palik signifikan dalam pengelolaan organisasi yang kompleks saat ini. Kusumasari (2014:44) mengasumsikan bahwa pendeskripsian kemampuan, seperti unik, khas, sulit untuk ditiru, atau unggul dalam kompetisi, telah cukup jelas, terutama jika referensi juga dibuat untuk penempatan sumber daya atau keterampilan. Menurut Kusumasari (2014:43) mendefinisikan bahwa kapabilitas sebagai jenis khusus dari sumber daya yang tidak dapat diganti dan melekat pada organisasi yang tujuannya untuk meningkatkan produktivitas sumber daya lainnya.

Kapabilitas tidak merepresentasi salah satu sumber daya saja, tanpa penunjukan pada sumber daya lain, seperti aset keuangan, teknologi atau tenaga kerja, tetapi lebih merupakan cara yang khas dan unggul dalam mengalokasikan sumber daya. (Kusumasari, 2014:45).

Kapabilitas atau kemampuan sangat penting dimiliki oleh organisasi, karena kemampuan diidentifikasi sebagai salah satu sumber utama bagi pembangkitan dan pengembangan kompetitif, ketidak pastian dan perubahan lingkungan menjadi alasan kapabilitas harus dimiliki oleh organisasi untuk berubah dan mengembangkan prasyarat penting dengan cepat untuk mempertahankan keunggulan kompetitif.

Merujuk pada pendapat beberapa pakar tersebut, maka kapabilitas organisasi adalah kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan dan mengeksplorasi sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut, baik sumber daya manusia, keuangan, kelembagaan dan lain - lain . Kapabilitas organisasi tidak dapat tercipta hanya dengan satu sumber daya saja tanpa dukungan sumber daya lainnya.

Sampurno (2011:55) mengatakan, sangat penting untuk membedakan antara sumber daya dan kapabilitas perusahaan. Sumber daya adalah aset produktif yang dimiliki oleh perusahaan, sedangkan kapabilitas adalah apa yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Sumber daya tunggal tidak memiliki banyak makna dalam keunggulan kompetitif, harus bekerjasama untuk menciptakan kapabilitas organisasi. dalam membangun dan mempertahankan sumberdaya dan kapabilitas organisasi memerlukan dua kondisi yaitu : *scarcity* dan *relevance*. Jika sumber daya atau kapabilitas tersedia secara

luas dalam industri, hal ini mungkin esensial untuk bersaing tetapi tidak mencukupi sebagai basis keunggulan kompetitif.

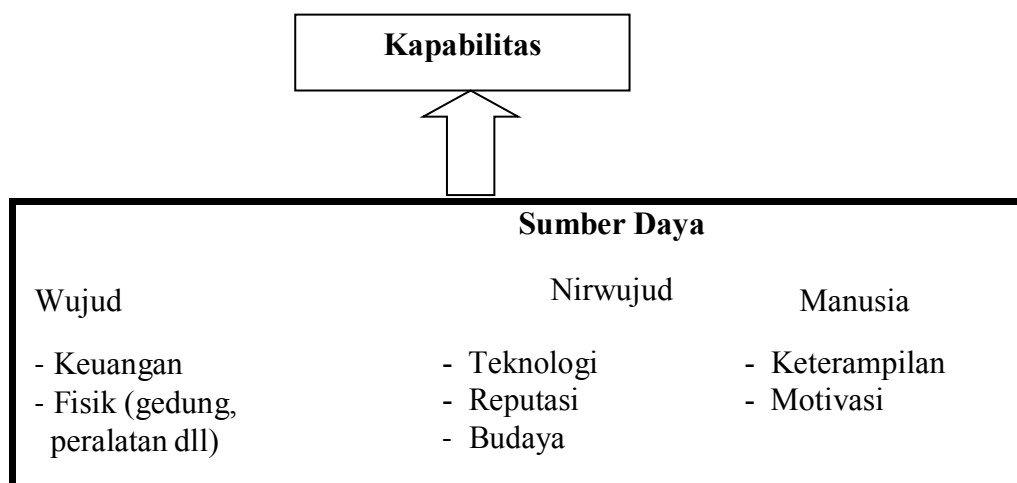
Profit yang diperoleh dari sumber daya dan kapabilitas tergantung tidak hanya pada kemampuan perusahaan untuk membangun keunggulan tetapi juga seberapa lama keunggulan itu dapat dipertahankan. Kesemua itu tergantung pada bagaimana sumberdaya dan kapabilitas tersebut dapat bertahan lama.

Taufik Amir (2011:95) system rantai nilai (*value chain*) untuk menilai atau menganalisis situasi internal organisasi dan menentukan kapabilitas organisasi, system rantai nilai sendiri ialah serangkaian proses penciptaan nilai yang terintegrasi yang akhirnya menghasilkan produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan. Sedangkan aktivitas pendukung mulai dari kegiatan pengadaan, teknologi, pengelolaan SDM, dan infrastruktur.

d. Faktor – faktor Pendukung Kapabilitas Organisasi

Menurut Sampurno (2011:50) kapabilitas saling berkaitan dengan sumber daya, strategi dan keunggulan kompetitif. Kualitas dan kapasitas sumber daya organisasi sangat menentukan kapabilitas organisasi . faktor pendukung kapabilitas organisasi sendiri berupa sumber daya wujud (*tangible*) dan sumberdaya nirwujud (*intangible resources*) dan sumber daya manusia (*human capital*)

Gambar 2.1 Faktor Pendukung Kapabilitas



Sumber : Sampurno (2011:50)

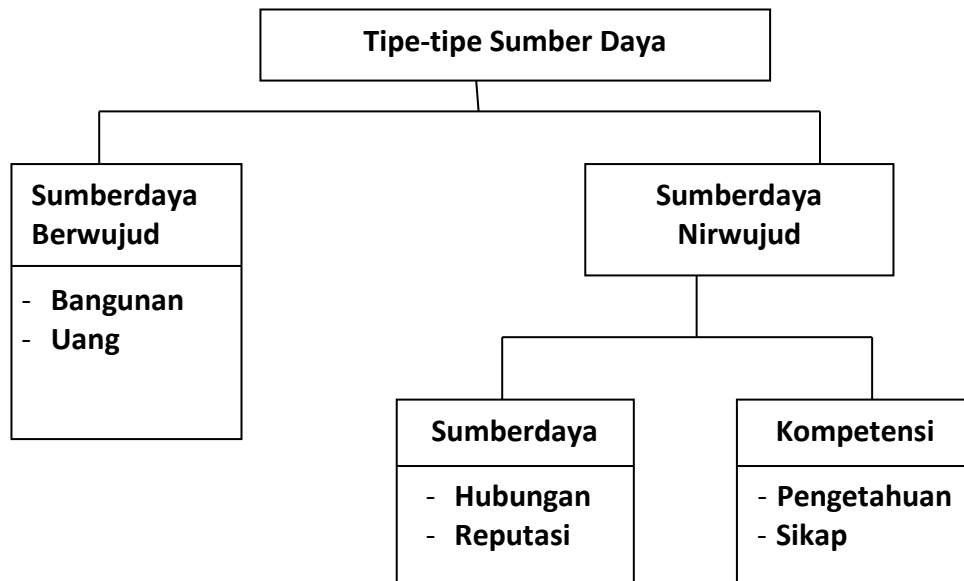
Assauri (2013:54) menjelaskan bahwa fondasi yang penting dari kapabilitas adalah terletak pada keunikan dari keterampilan atau skills dan knowledge dari karyawan dan pimpinan organisasi, serta keahlian fungsional.

Torang (2013: 53) mengartikan keterampilan atau *skills* dan *knowledge*:

- a) Keterampilan atau skills adalah kemampuan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan.
- b) Pengetahuan atau knowledge adalah kompetensi yang kompleks dan spesifik informasi yang dimiliki seseorang

Amir (2011:85) menjelaskan pada dasarnya organisasi merupakan sekumpulan kombinasi sumber daya. Sumber daya dalam organisasi tersebut sebagai faktor pendukung kapabilitas organisasi. Adapun tipe – tipe sumber daya organisasi seperti gambar di bawah ini.

Gambar 2.2 Tipe-tipe Sumber Daya



Sumber : Amir (2011:86)

2. Sumberdaya Berwujud

a. Pengertian Sumberdaya Berwujud

Sumber daya berwujud (*tangible*) adalah segala sesuatu yang tersedia di perusahaan yang secara fisik dapat diamati (disentuh), Sumber daya Organisasi adalah sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mengukur struktur organisasi dalam pelaporan formal dan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan (Barney, 2009:215) seperti bangunan, dan uang.

Sedangkan menurut Warren et.all (2014:494) berpendapat bahwa Sumber daya berwujud (*tangible*) adalah Memiliki bentuk fisik dan dengan demikian merupakan asset berwujud. Dimiliki dan digunakan oleh perusahaan dalam kegiatan operasi. Tidak dimaksudkan untuk dijual sebagai bagian dari kegiatan operasi.

Dari kedua pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Sumberdaya berwujud (*Tangible Assets*), Merupakan aset yang dapat dilihat dan dihitung. Sumberdaya ini mudah untuk diidentifikasi serta

dievaluasi. Termasuk kedalam sumberdaya ini dapat dilihat berdasarkan aktiva-aktiva yang dapat dilihat dan diukur.

Peralatan produksi, pabrik-pabrik manufaktur, dan struktur pelaporan formal adalah contoh-contoh dari sumber daya berwujud. Tabel 1.1.

Tabel 2.1: Sumberdaya berwujud (*Tangible Assets*)

Sumberdaya keuangan	Kemampuan menghasilkan dana bagi perusahaan
Sumberdaya organisasi	Planning controlling dan coordinating system
Sumberdaya fisik	Lokasi plant dan equipment, akses kepada bahan Baku
Sumberdaya teknologi	Paten, merek dagang, hak cipta dan komputer.

Sumber : Hitt et al, 2012

Sumberdaya berwujud sulit ditiru oleh pesaing dan memiliki daya tahan yang lama sehingga banyak perusahaan yang menggunakannya dalam membentuk keunggulan bersaing.

Sifat utama dari sumber daya berwujud adalah dapat diidentifikasi lebih langsung dan diperkirakan nilainya seperti kapasitas pinjaman perusahaan, status peralatan yang dapat dilihat oleh semua orang. Secara keseluruhan, nilai dari sumber daya yang berwujud dapat dilihat dari laporan keuangan perusahaan. Namun, dalam laporan keuangan tidak memperhitungkan seluruh aktiva perusahaan karena sumber daya tidak berwujud diabaikan. Karena itu, sumber keunggulan bersaing perusahaan yang berkesinambungan seringkali tidak tercermin dalam laporan keuangan.

Berdasarkan pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa Sumberdaya berwujud merupakan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mengukur struktur organisasi dalam pelaporan formal dan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan dan asset yang dapat dilihat.

b. Indikator-Indikator Sumber Daya Berwujud

Menurut Sampurno (2011:235) menjelaskan, indikator-indikator Sumber daya berwujud (*tangible*) adalah antara lain adalah :

1) Keterampilan atau keahlian

Mencakup antara lain kekuatan dalam keahlian, layanan prima, iklan yang unik. Keterampilan dan keahlian ini perlu diproteksi oleh perusahaan sehingga tidak mudah ditiru oleh kompetitor.

2) Aset fisik yang bernilai

Mencakup antara lain fasilitas produksi dengan peralatan yang baik, fasilitas distribusi yang luas, network dan system informasi Nilai dan Norma System manajerial System teknis Berbasis pengetahuan dan keterampilan

3) Aset sumber daya manusia

Mencakup antara lain pekerja yang berpengalaman dan capable, pekerja yang berbakat di area kunci, pekerja yang enerjik dan bermotivasi tinggi. Dalam konteks ini perlu diperhatikan apakah perusahaan memberikan peluang yang memadai bagi karyawan untuk meningkatkan kapabilitasnya.

4) Aset organisasi yang bernilai

System control yang berkualitas system teknologi yang mumpuni, asset organisasi ini sangat penting karena berkaitan dengan kecepatan perusahaan dalam menengarai permasalahan yang telah dan yang akan dihadapi untuk kemudian mengambil keputusan yang tepat dan cepat

5) Kapabilitas bersaing

Mencakup antara lain kemampuan perusahaan dalam waktu relative pendek meluncurkan produk baru, kemitraan yang kuat dengan pemasok kunci, dan yang terpenting ialah merespons perubahan yang terjadi pada kondisi pasar dan kemampuan yang terlatih baik dalam melayani pelanggan.

6) Aliansi dan kerjasama

Kolaborasi kemitraan dengan pemasok dan pemasar dapat memperkuat daya saing perusahaan. Hubungan perusahaan dengan pemasok dan pemasar sangat strategis karena dengan kemitraan yang baik dan saling menguntungkan akan dapat menciptakan keunggulan bersaing.

Sedangkan menurut Barney, (2009:235), indikator-indikator Sumber daya berwujud (*tangible*) adalah :

- 1) Struktur organisasi yaitu suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan.
- 2) Pola tatakelola organisasi, diharapkan mampu memahami mengenai definisi pola tata kelola khususnya bagi lembaga usaha non for profit. Memahami latar belakang perlunya pola tata kelola bagi lembaga usaha non for profit. Menjelaskan kepada organisasi atau orang lain mengenai konsep tatakelola.
- 3) Pola perencanaan, untuk mengulangi penjelasan perencanaan sebagai suatu fungsi dasar dari proses manajemen. Dapat beralasan yaitu perencanaan merupakan dasar (*basic*) dari fungsi-fungsi dasar

manajemen lainnya, seperti: peng-organisasian, penggerakan, dan pengawasan.

- 4) Pola pelaksanaan merupakan kerangka dasar dalam merencanakan, melaksanakan, memantau dan mengevaluasi kegiatan sumber daya, pendayagunaan sumber daya dan pengendalian
- 5) Pola pengawasan Karena tanpa kegiatan yang ditentukan oleh perencanaan, tak ada gunanya pengorganisasian, peng-gerakan, dan pengawasan. Sudut pandangan ini menekankan pentingnya perencanaan di dalam proses manajemen, diasumsikan bahwa perencanaan mendahului ketiga fungsi manajemen lainnya dalam prakteknya, benar atau tidak bukan merupakan soal.

3. Sumberdaya Tak Berwujud

a. Pengertian Sumberdaya Tak Berwujud

Sumber daya tidak berwujud (*intangible*) adalah merupakan segala sesuatu yang tidak dapat disentuh, tapi sebagian besar dikerjakan oleh karyawan di organisasi. (Barney, 2009:285)

Sumberdaya tidak berwujud (*Intangible Asets*) Adalah aset yang dapat dirasakan manfaatnya tetapi tidak berwujud. Sedangkan menurut Stice dan Skousen (2009:698) mendefinisikan aset tidak berwujud sebagai aset lain (tidak termasuk aset keuangan) yang tidak memiliki bentuk fisik.

Dari kedua pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa sumberdaya tak berwujud (*Intangible Asets*) mencerminkan hak/hak istimewa atau posisi yang menguntungkan perusahaan dalam menghasilkan pendapatan salah satu wujudnya berupa *human resources*.

Ada tiga tipe sumberdaya yang tergolong dalam sumberdaya tidak berwujud yaitu : sumberdaya manusia, inovasi dan reputasi, contoh-contoh yang tergolong kedalam tipe sumberdaya meliputi aktiva-aktiva yang berurat akar dalam sejarah perusahaan dan telah terakumulasi sepanjang waktu. Karena mereka melekat pada pola rutin yang unik, sumber daya tidak berwujud relatif sulit untuk difahami dan ditiru oleh para pesaing. ini dapat dilihat berdasarkan Tabel berikut ini:

Tabel 2.2: Sumberdaya Tak Berwujud (*Intangible Asets*)

Sumberdaya manusia	Pengetahuan, kepercayaan, kemampuan managerial,
Inovasi	Ide, kemampuan ilmiah, kapasitas
Reputasi	Reputasi dengan konsumen, merek, persepsi dari

Sumber : Hitt et al, 2012

b. Indikator-Indikator Sumber Daya Tak Berwujud

Menurut Kusumasari (2014:48) indikator -indikator Sumber daya tidak berwujud (*intangible*) ialah:

1) Kelembagaan

Penganturan kelembagaan yang efektif seperti memiliki struktur organisai, peran, tugas, tanggung jawab yang jelas serta mampu menjalin *networking* dengan semua *level*

2) Sumber Daya Manusia

Memiliki sumber daya yang cukup disertai dengan pembagian pekerjaan dan delegasi yang jelas, serta memiliki personel dengan pengetahuan yang baik tentang manajemen

3) Keuangan

Memiliki dukungan keuangan yang memadai untuk mendukung semua aktivitas dalam manajemen bencana

4) Teknis

Memiliki system logistik manajemen dan, informasi yang efektif kepada seluruh masyarakat

Sedangkan menurut Barney, (2009:243), indikator -indikator Sumber daya tidak berwujud (*intangible*) adalah :

- 1) Sumberdaya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.
- 2) Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan

Menurut Kusumasari (2014:46) ada empat dimensi yang saling berkaitan sebagai penunjang kapabilitas organisasi. Pertama, dimensi pengetahuan dan keterampilan. Kedua, pengetahuan dan keterampilan yang melekat pada system teknis. Ketiga, proses penciptaan pengetahuan dan control yang dipandu oleh system manajerial.

Sumber daya tidak berwujud memiliki sifat tidak dapat dilihat, lebih sulit untuk dimengerti dan ditiru oleh pesaing. Para manajer lebih menyukai menggunakan sumber daya tak berwujud sebagai sumber bersaing yang berkesinambungan. Sebagai contoh, nama merek mungkin merupakan sarana terpenting menuju keunggulan bersaing yang berkesinambungan banyak perusahaan. Produk dengan nama merek yang kuat akan memberikan nilai tinggi bagi konsumen.

Dalam hal ini manajer dituntut untuk mengerti nilai strategis sumber daya perusahaan baik dan berwujud maupun yang tidak berwujud. Nilai strategis sumber daya perusahaan ditandai oleh sampai sejauh mana kontribusinya terhadap pengembangan kemampuan, kompetensi inti, dan akhirnya keunggulan bersaing yang berkesinambungan.

Pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai dasar utama perusahaan dalam memperoleh keunggulan bersaing disebabkan adanya perubahan lingkungan yang menciptakan tantangan –tantangan baru bagi organisasi.

Menurut Ulrich (2007:57) terdapat 8 tantangan kompetitif yang dihadapi perusahaan pada masa sekarang dan masa yang akan datang ,yaitu :

1. *Globalization*

Globalisasi adalah suatu keadaan yang penuh keanekaragaman, kemenduaan dan kompleksitas atau penyatuan dunia tanpa batas. Pada konsteks tantangan ini, perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan untuk belajar dan bekerja sama, mengelola perbedaan, kemenduaan dan kompleksitas. Peran penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia global adalah kemampuan peningkatan adaptasi dan koordinasi.

Konsekuensinya diperlukan strategi jangka panjang perusahaan dalam mengantisipasi dan merespon perubahan perusahaan untuk dapat lebih kompetitif dalam pasar dunia.

2. *Competence and intellectual capital*

Kompetensi dan modal intelektual menuntut perusahaan dituntut mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, perspektif dan pengalaman dalam mengelola bisnis global.

3. *Profitability through cost and growth*

Setiap perusahaan dituntut untuk mendapatkan profitabilitas melalui efisiensi atau penghematan biaya produksi, biaya sumber daya manusia dan pengeluaran lainnya. Disisi lain untuk meningkatkan pertumbuhan pendapatan dengan cara menarik konsumen dan selalu inovatif dalam menciptakan produk baru.

4. *Technologi*

Adanya teknologi mengakibatkan proses produksi lebih cepat dan dunia menjadi semakin kecil. Tantangan ini menuntut manajer mampu menjadikan teknologi yang ditawarkan mudah penggunaannya dan bermanfaat.

5. *Capability focus*

Kapabilitas menyangkut kapabilitas yang berwujud seperti teknologi yang dimiliki dan kapabilitas tak berwujud seperti kemampuan untuk berubah, fleksibel, memiliki kepercayaan diri dan motivasi berprestasi dan lain-lain.

6. *Change, change and change some more*

Perusahaan harus selalu berubah secara terus menerus untuk meningkatkan kinerjanya, berinovasi terus menerus dan menciptakan strategi baru untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

7. *Value chain for business competitiveness and HR services*

Value chain yang berorientasi pada customer responsive

4. **Daya Saing**

a. **Pengertian Daya Saing**

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari

pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. (MT Ritonga & Yoga Firdaus, 2009:2).

Daya saing tenaga kerja menurut Porter (2010:152) adalah suatu konsep daya saing yang diterapkan pada level nasional yang mencirikan produktifitas dan diukur sebagai nilai output yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja.

Dalam menganalisis daya saing tenaga kerja, Kotler (2009:1) menjelaskan bahwa membangun keunggulan daya saing tenaga kerja baik tingkat lokal maupun nasional. Hal ini disebabkan karena daya saing daerah mempunyai arti yang sama dengan daya saing nasional, namun pada skala daerah. Suatu daerah yang mampu bersaing dengan daerah lainnya dalam menghasilkan sumber daya atau tenaga kerja tempat disebut memiliki daya saing yang tinggi. Lingkup persaingan tidak hanya dalam wilayah suatu negara tetapi juga dengan negara-negara lain.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa daya saing merupakan salah satu kriteria untuk menentukan keberhasilan dan pencapaian sebuah tujuan yang lebih baik oleh suatu negara dalam peningkatan pendapatan dan pertumbuhan ekonomi.

Daya saing diidentifikasi dengan masalah produktifitas, yakni dengan melihat tingkat output yang dihasilkan untuk setiap input yang digunakan. Meningkatnya produktifitas ini disebabkan oleh peningkatan jumlah input fisik modal dan tenaga kerja, peningkatan kualitas input yang digunakan dan peningkatan teknologi (Abdullah, 2012:41).

Ada beberapa yang sangat berpengaruh terhadap daya saing, yaitu :

1) Iklim yang kondusif

Pada hal ini peningkatan daya saing bergantung kepada iklim. Contoh saja suatu produk teh, jika saja iklim tidak mendukung maka daya saing di pasar akan menurun karena tanaman teh belum dapat diproduksi. Ini dikarenakan iklim yang tidak mendukung bisa kemarau yang berkepanjangan atau ada sebab lain.

2) Keunggulan komparatif

Teori keunggulan komparatif merupakan teori yang dikemukakan oleh David Ricardo. Menurutnya, perdagangan internasional terjadi bila ada perbedaan keunggulan komparatif antarnegara. Ia berpendapat bahwa keunggulan komparatif akan tercapai jika suatu negara mampu memproduksi barang dan jasa lebih banyak dengan biaya yang lebih murah daripada negara lainnya. Adapun keunggulan kompetitif lebih mengarah pada bagaimana suatu daerah itu menggunakan keunggulan-keunggulannya itu untuk bersaing atau berkompetisi dengan daerah lain.

3) Keunggulan kompetitif

Seperti contoh diatas, keunggulan kompetitif Indonesia akan lebih besar dibanding Malaysia untuk bersaing di pasar internasional. Sebaliknya dalam perdagangan Timah, Malaysia memiliki keunggulan kompetitif lebih baik dibanding Indonesia.

b. Faktor yang Mempengaruhi Daya Saing

Menurut Porter (2010:125), pada dasarnya ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhi daya saing karyawan, yaitu:

1. Kemampuan karyawan

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan secara individu menentukan daya saing karyawan tersebut dalam perusahaan.

2. Pengalaman

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi untuk suatu bidang pekerjaan akan memiliki peluang lebih besar untuk dipekerjakan dari pada karyawan yang kurang berpengalaman.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan memiliki peranan yang khusus dalam menentukan daya saing seorang karyawan. Karyawan berpendidikan tinggi lebih berpeluang untuk dipilih untuk menduduki posisi tertentu. Tidak jarang bahkan secara formal untuk menduduki posisi tertentu dibutuhkan tingkat pendidikan tertentu.

4. Sumber Daya Berwujud perusahaan, yaitu bagaimana ketersediaan sumber daya di perusahaan, baik sumber daya berwujud maupun sumber daya tidak berwujud di perusahaan, yakni: sarana dan prasarana, keuangan, aset perusahaan, kepemimpinan, teknis kerja, kelembagaan perusahaan, dan lain-lain. Ketersediaan tersebut menjadi penentu perkembangan industri di suatu perusahaan.

c. Aktifitas Pengelolaan Daya Saing

Istilah pengelolaan daya saing tenaga kerja adalah kata lain untuk manajemen personalia, manajemen sumber daya manusia, atau manajemen tenaga kerja.

Untuk memahami apa yang dimaksud dengan pengelolaan tenaga kerja, perhatikan pendapat pakar berikut ini.

1. Edwin B. Flippo (2014:85) memberi batasan manajemen personalia sebagai berikut: Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumberdaya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.
2. Syafaruddin Alwi (2011:49) mendefinisikan manajemen sumberdaya manusia sebagai: cara pengelolaan sumberdaya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.
3. Siswanto (2012:38) memberi batasan manajemen tenaga kerja sebagai berikut: Manajemen tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu dalam fungsi pokok manajemen dalam hubungannya dengan pelaksanaan fungsi administratif dan fungsi operasional terhadap tenaga kerja dalam rangka mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya.

Berdasarkan ketiga definisi di atas, dapat dikemukakan batasan pengelolaan tenaga kerja sebagai berikut: pengelolaan tenaga kerja adalah upaya untuk meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja serta fungsi operasional.

d. Tujuan Pengelolaan Daya Saing

Telah diutarakan sebelumnya bahwa tujuan pengelolaan tenaga kerja adalah meningkatkan kontribusi atau sumbangan produktifnya terhadap perusahaan. Kontribusi yang dimaksud meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan komitmen, yaitu kesetiaan dan ketaatan terhadap perusahaan.

2. Menghasilkan tenaga kerja yang berproduktivitas tinggi
3. Meningkatkan kompetensi, yaitu motivasi, kepercayaan diri, pengetahuan, dan keterampilan tenaga kerja.
4. Mewujudkan iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja adalah kondisi, situasi, dan keadaan lingkungan kerja di perusahaan.

e. Indikator Daya Saing

Daya saing tenaga kerja merupakan wujud kesiapan tenaga kerja dalam memperoleh kesempatan kerja, dimana banyak pendapat yang memberikan keterangan tentang Indikator daya saing, seperti pendapat Palan (2009: 9) terdapat lima karakteristik yang dapat dijadikan ukuran daya saing antara lain:

- 1) Pengetahuan, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
- 2) Keterampilan, keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, seperti keterampilan ahli bedah untuk melakukan operasi.
- 3) Konsep diri dan nilai-nilai, konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang. Contohnya adalah kepercayaan diri, kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, seperti kepercayaan diri ahli bedah dalam melaksanakan operasi yang sulit.
- 4) Karakteristik pribadi, karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi. Penglihatan yang baik karakteristik pribadi yang diperlukan ahli bedah,

seperti juga mengendalikan diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.

- 5) Motif, motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan lain yang memicu tindakan. Contohnya ahli bedah, dengan orientasi antar pribadi yang tinggi mengambil tanggung jawab pribadi untuk bekerja sama dengan anggota lain dalam tim operasi.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.3 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Hasil Penelitian
1	Fairuzza badi (2011)	Pengaruh Sumberdaya Tak berwujud Pada Kinerja Organisasional Pada Institusi Pendidikan Tinggi swasta di Yogyakarta	Sumber daya Tak berwujud	Kinerja	Dari 7 hasil pengujian Hipotesis menunjukkan bahwa hanya hubungan ketenagakerjaan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja organisasional
2	Laosma Tulus L Tobing 2006	Analisis Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Keunggulan Bersaing Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Medan	Pengamata Lingkungan Dan Implementasi Strategi Differensiasi	Kualitas Layanan Dan Keunggulan Bersaing	Penelitian ini hanya menemukan 3 variabel yang secara signifikan berpengaruh terhadap keunggulan bersaing yaitu: pengamatan lingkungan, kualitas layanan, dan implementasi

					strategi ferensiasi.
3	Didik 2006	Membangun Strategi Diferensiatif Melalui Sumberdaya Potensial Perusahaan Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan (Studi Kasus Pada Industri jasa Pengecetan Mobil di Semarang).	Inovasi, Budaya Perusahaan, Pembelajaran Organisasi, Orientasi Pasar	Strategi Diferensiasi , Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan,	Faktor sumberdaya Potensial berupa inovasi, budaya perusahaan, pembelajaran organisasi, dan orientasi pasar dapat mempengaruhi strategi diferensiatif yang selanjutnya dapat meningkatkan keunggulan bersaing yang berkelanjutan
4	Ani Solihat Bandung 2011	Pengaruh Sumberdaya Dan Kapabilitas Terhadap Keunggulan Manajemen di Perguruan Tinggi Kota/ Bandung	1.Sumber daya 2. Kapabilitas	keunggulan posisi	Pengaruh sumberdaya dan kapabilitas terhadap keunggulan posisi secara simultan bernilai 18,521, sedangkan secara parsial masing-masing H0 diterima
5	I Nengah Suardhi Bali 2012	Model Integrasi Dalam Resources-Based View Untuk Penerapan Strstegi Bersaing Dan Pencapaian Kinerja Usaha Pada UKM di Bali.	Sumberdaya strategis Orientasi kewirausahaan Dan Dinamika lingkungan	Strategi bersaing Dan Kinerja usaha keunggulan posisi	Temuan penelitian secara keseluruhan mengindikasikan bahwa kombinasi sumber- daya strategis dan orientasi kewirausahaan merupakan instrumen strategis yang mendasari UKM untuk menerapkan strategi bersaing.

Sumber : Diolah penulis, 2018

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep membahas ketergantungan antar variabel atau visualisasi hubungan yang berkaitan atau dianggap perlu antara satu konsep dengan konsep lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya untuk melengkapi dinamika situasi atau hal yang sedang atau akan diteliti (Notoadmojo, 2013:85).

Kerangka Konsep merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah.

1. Pengaruh Sumber Daya Berwujud terhadap Daya Saing Karyawan

Perusahaan dituntut untuk menciptakan dan memiliki keunggulan bersaing. Untuk itu manajemen sumber daya manusia perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia supaya memiliki kemampuan untuk bersaing sehingga tercipta keunggulan bersaing dalam jangka waktu relatif lama dan yang tidak mudah ditiru oleh pesaing. Sumber daya berwujud termasuk kedalam sumberdaya ini dapat dilihat berdasarkan aktiva-aktiva yang dapat dilihat dan diukur. Peralatan produksi, pabrik-pabrik manufaktur, dan struktur pelaporan formal yang memiliki kemampuan untuk menjadi faktor pembeda, perusahaan dalam persaingan. Pengalaman, pengetahuan dan *know-how* yang dimiliki sumber daya manusia merupakan aset yang krusial yang menjadikan sebuah perusahaan lebih unggul dibandingkan pesaing.

2. Pengaruh Sumber Daya Tak Berwujud terhadap Daya Saing Karyawan

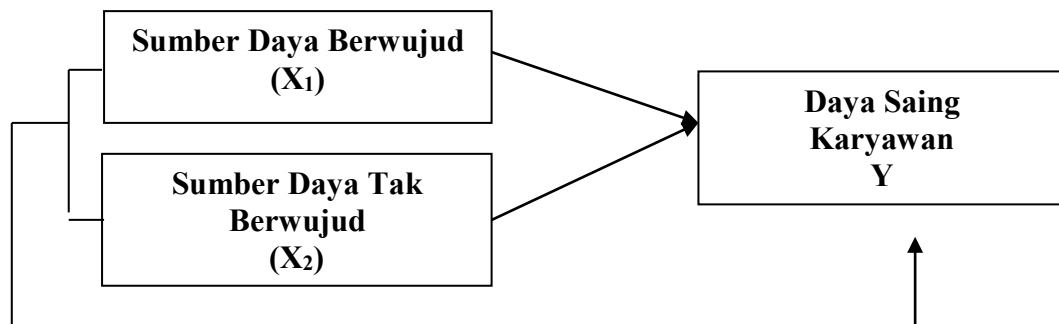
Dengan adanya pembangunan *human capital* maka sumber daya tak berwujud akan memiliki kapabilitas dan komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Sehingga hal tersebut akan menghasilkan kompetensi yang dapat membangun keunggulan bersaing dari perusahaan. sumberdaya manusia, inovasi

dan reputasi, contoh-contoh yang tergolong kedalam tipe sumberdaya tak berwujud meliputi aktiva-aktiva yang berurat akar dalam sejarah perusahaan dan telah terakumulasi sepanjang waktu. Karena mereka melekat pada pola rutin yang unik, sumber daya tidak berwujud relatif sulit untuk difahami dan ditiru oleh para pesaing

Dengan demikian akan menempatkan perusahaan pada posisi daya saing yang kuat dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat kerangka penelitian berikut ini :

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual



Sumber : diolah penulis 2018

D. Hipotesis

Bentuk hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah hipotesis asosiatif, karena pada penelitian ini menanyakan hubungan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2010:69) menjelaskan hipotesis asosiatif sebagai berikut : “Hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sumber daya berwujud berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan
2. Sumber daya tak berwujud berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan
3. Sumber daya berwujud dan sumber daya tak berwujud berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013:13) Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan, beralamat di Jalan. Ngumban Surbakti, Sempakata, Medan Selayang, Kota Medan sedangkan penelitian ini dilakukan dimulai April 2018 sampai dengan september 2018

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2018/2018

kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																						
Penyusunan Proposal			■	■																				
Perbaikan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
Seminar Proposal													■											
Pengolahan Data													■	■										
Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Diolah penulis (2018)

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:72)

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan pada bagian umumnya (layanan rekrutmen, jasa tenaga kerja, jasa konsultasi manajemen, *outsourcing*) sebanyak 55 orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil 0% s.d 15% atau 20% atau lebih (Sugiyono, 2013:135).

Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil sampel seluruh populasi untuk dijadikan sampel sebanyak 50 orang, sehingga populasi penelitian ini dapat disebut dengan populasi sensus.

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

a. Data Primer

Data Primer menurut Sugiyono (2011:137) yaitu sumber data yang langsung memberikan kepada pengumpul data. Sumber data primer

dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui wawancara langsung dengan pihak terkait yaitu mewawancarai manajer dan karyawan serta dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan

b. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2011:137) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: sumber daya berwujud (X_1) dan sumber daya tak berwujud (X_2), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Daya Saing (Y).

2. Definisi operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Sumber Daya Berwujud X₁	Merupakan aset yang dapat dilihat dan dihitung. Sumberdaya ini mudah untuk diidentifikasi serta dievaluasi. Termasuk kedalam sumberdaya ini dapat dilihat berdasarkan aktiva-aktiva yang dapat dilihat dan diukur.	1) Keterampilan atau keahlian 2) Aset fisik yang bernilai 3) Aset sumber daya manusia 4) Aset organisasi yang bernilai 5) Kapabilitas bersaing 6) Aliansi dan kerjasama	1. Keterampilan dan keahlian ini perlu diproteksi oleh perusahaan sehingga tidak mudah ditiru oleh competitor 2. Mencakup antara lain fasilitas produksi dengan peralatan yang baik, fasilitas distribusi yang luas, network dan system informasi Nilai dan Norma System manajerial 3. Mencakup antara lain pekerja yang berpengalaman dan capable, pekerja yang berbakat di area kunci, pekerja yang enerjik dan bermotivasi tinggi 4. Asset organisasi ini sangat penting karena berkaitan dengan kecepatan perusahaan dalam menengarai permasalahan yang telah dan yang akan dihadapi untuk kemudian mengambil keputusan yang tepat dan cepat 5. Mencakup antara lain kemampuan perusahaan dalam waktu relative pendek meluncurkan produk baru 6. Hubungan perusahaan dengan pemasok dan pemasar sangat strategis	Likert

<p>Sumber Daya Tak Berwujud X2</p>	<p>Sumberdaya tak berwujud (<i>Intangible Asets</i>) mencerminkan hak/hak istimewa atau posisi yang menguntungkan perusahaan dalam menghasilkan pendapatan salah satu wujudnya berupa <i>human resources</i></p>	<p>1) Kelembagaan 2) Sumber Daya Manusia 3) Keuangan 4) Teknis</p>	<p>1.kelembagaan yang efektif seperti memiliki struktur organisai, peran, tugas, tanggung jawab yang jelas serta mampu menjalin networking dengan semua level 2. Memiliki sumber daya yang cukup disertai dengan pembagian pekerjaan dan delegasi yang jelas 3.Memiliki dukungan keuangan yang memadai untuk mendukung semua aktivitas dalam manajemen 4.Memiliki system logistik manajemen dan, informasi yang efektif kepada seluruh masyarakat</p>	<p>Likert</p>
<p>Daya Saing Y</p>	<p>Daya saing tenaga kerja merupakan suatu konsep daya saing yang diterapkan pada level nasional yang mencirikan produktifitas dan diukur sebagai nilai output yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja.</p>	<p>1) Pengetahuan, 2) Keterampilan, 3) Konsep diri dan nilai-nilai, 4) Karakteristik pribadi, 5) Motif,</p>	<p>1.Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran 2.Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan 3.Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang 4.Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi 5.Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan lain yang memicu tindakan</p>	<p>Likert</p>

Sumber: Diolah penulis (2018)

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

Untuk menghindari jawaban bias karena responden cenderung memilih alternatif yang hanya digunakan 5 pilihan jawaban responden. Sehingga Instrumen pertanyaan atau pernyataan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap anggota sampel yang diwakili oleh setiap nilai skor seperti instrumen di bawah ini :

SS = Sangat setuju diberi skor 5

S = Setuju diberi skor 4

KS = Kurang setuju skor 3

TS = Tidak setuju diberi skor 2

STS = Sangat tidak setuju diberi skor 1

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2013:137).

Uji Validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item

N = jumlah subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total

Nilai r kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} (r_{kritis}). Bila r_{hitung} dari rumus di atas lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut valid, dan sebaliknya.

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah (Sugiyono, 2013:145).

Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right],$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2013:160) mengemukakan bahwa: “ Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, maka analisis non parametric dapat digunakan termasuk model-model regresi. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan melalui :

1) *Histogram Normal Curve*

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Uji *P-Plot*, uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regresion Standarized Residual* melalui SPSS, dimana :

(a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikutiarah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

(b) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3) Uji *kolmogrof Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (*Asymp. Sig* (2 Tailed) > (α) 0,05).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2011:139)

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar)

4. Model Analisis Regresi Berganda

Menurut Nawari (2010:102), analisis regresi merupakan metode sederhana untuk melakukan investigasi tentang hubungan fungsional di antara

beberapa variabel. Hubungan antara beberapa variabel tersebut diwujudkan dalam suatu model matematis.

Model regresi, variabel sendiri dibedakan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu variabel respons (*response*) atau biasa disebut juga variabel bergantung (*dependent variable*) serta variabel explanatory atau biasa juga disebut variabel penduga (*predictor variable*) atau disebut juga dengan variabel bebas (*independent variable*).

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Daya Saing
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	Sumberdaya Berwujud
X_2	=	Sumberdaya Tak Berwujud
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

b. Uji t

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan

a. Sejarah PT. Swakarya Insan Mandiri

PT. Swakarya Insan Mandiri berdiri di Indonesia sejak tahun 2005 di Jakarta dengan bisnis utama *Labour Outsourcing*. *Labour Outsourcing* merupakan salah satu bisnis terbesar yang menyelenggarakan pelayanan penyediaan jasa tenaga kerja. Pelayanan *full service* ini meliputi penanganan mulai dari *recruitment*, status ketenaga kerjaan, *development*, database, asuransi, *coaching* dan *counselling*, pembayaran gaji hingga pengelolaan pembayaran pajak.

Untuk wilayah Medan sendiri, PT. Swakarya Insan Mandiri dibuka pada tahun 2006 yang beralamat di Jalan. Ngumban Surbakti, Sempakata, Medan Selayang, Kota Medan. Adapun Kepala Wilayah Medan adalah Ibu Widia. Hingga tahun 2018, perusahaan telah mempekerjakan sedikitnya lebih dari 70 orang karyawan yang ditempatkan di Medan, Dumai, Duri, Rokan Hulu, Rengat, Kerinci, Kampar dan lain-lain.

Adapun beberapa perusahaan mitra yang tergabung dalam PT. Swakarya Insan Mandiri (SIM) Medan sendiri diantaranya adalah PT. MPM Finance Pekanbaru, MPM Finance Ujung Batu, PT. Adir Finance, PT. Al Ijarah Indonesia Finance Pekanbaru, FIF Pekanbaru. Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan sangat mengedepankan system nilai yang meliputi *Safe*, *Fase* dan *Qualified*. Hal ini

dimaksudkan untuk mencapai tujuan utama perusahaan yaitu untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan professional kepada seluruh partner perusahaan dan untuk mencapai misi perusahaan yaitu sebagai perusahaan alih daya terbesar dan terpercaya nomor satu di Indonesia

b. Visi dan Misi

1) Visi

Adapun visi PT. Swakarya Insan Mandiri adalah “ Menjadi perusahaan alih daya terbesar dan terpercaya nomor satu di Indonesia”.

2) Misi

Adapun misi PT. Swakarya Insan Mandiri adalah :

- a) Memberikan pelayanan yang terbaik dan professional kepada seluruh pelanggan
- b) Mengembangkan sumber daya manusia yang dapat di percaya serta kompeten di bidangnya sehingga menjadi manusia yang produktif.
- c) Ikut mensejahterahkan masyarakat Indonesia dengan membuka dan memberikan kesempatan kerja
- d) Memberikan *return* yang menguntungkan bagi semua *stakeholder*.

c. Struktur Organisasi

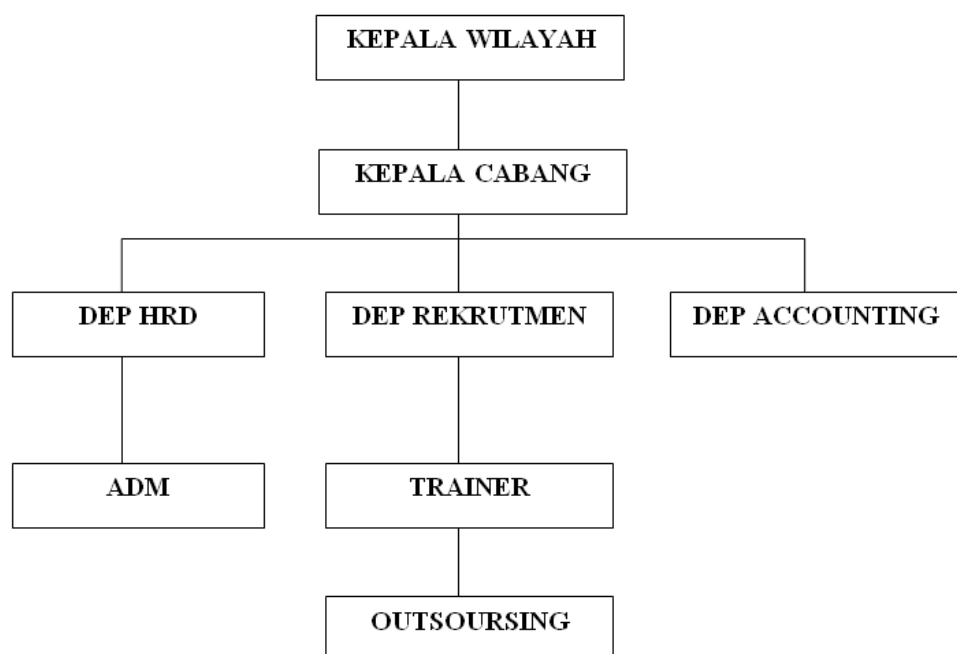
Untuk menjalankan kerja sama yang baik diperlukan suatu tempat yang dinamakan dengan organisasi. Organisasi adalah suatu tempat sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai tujuan tertentu. Berbagai organisasi memiliki tujuan yang

berbeda-beda tergantung pada jenis organisasinya. Salah satunya adalah organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh profit atau keuntungan.

Bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan Struktur Organisasi (*Structure Organizational*). Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan.

Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Swakarya Insan Mandiri cabang Medan sebagai berikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan



Sumber: PT. Swakarya Insan Mandiri Medan, 2018

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 55 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari

keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status kepegawaiannya responden yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, tabel 4.4, dan 4.5.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	31	56,4
	Wanita	24	43,6
Jumlah		55	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 55 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 31 responden (56,4%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 responden (43,6%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Swakarya Insan Mandiri cabang Medan lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki dari pada karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia Responden	Di Bawah 20 Tahun	3	5,5
	21-25 Tahun	6	10,9
	26-30 Tahun	18	32,7
	31-35 Tahun	15	27,3
	36-40 Tahun	10	18,2
	Di Atas 40 Tahun	3	5,5
Jumlah		55	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 55 responden yang tertinggi adalah responden yang berumur 26-30 tahun sebanyak 18 responden (32,7%), diikuti responden yang berusia dibawah 31-35 tahun sebanyak 15 responden (27,3%), selanjutnya responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 10 responden (18,2%), selanjutnya responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 6 responden (10,9%), dan terakhir responden yang berusia di bawah 20 tahun dan yang berusia di atas 40 tahun yang masing-masing sebanyak 3 responden (5,5%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA/SMK	17	30,9
	D3	5	9,1
	S1	31	56,4
	S2/S3	2	3,6
Jumlah		55	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 55 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 31

responden (56,4%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 17 responden (30,9%), lalu responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 responden (9,1%), dan terakhir responden yang berpendidikan S2/S3 sebanyak 2 responden (3,6%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Karakteristik	Jumlah	%
Masa Kerja	Kurang dari 1 Tahun	9	16,4
	1-2 Tahun	7	12,7
	2-3 Tahun	10	18,2
	3-4 Tahun	17	30,9
	Lebih dari 4 Tahun	12	21,8
Jumlah		55	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 55 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 17 responden (30,9%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja di atas 4 tahun sebanyak 12 responden (21,8%). Selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 2-3 tahun sebanyak 10 responden (18,2,0%), lalu diikuti dengan responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 responden (16,4%), dan yang terakhir responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 7 responden (12,7%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik		Jumlah	%
Status	Karyawan Tetap	31	56,4
	Karyawan Tidak Tetap	24	43,6
Jumlah		55	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 55 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus pegawai tetap sebanyak 31 responden (56,4%), diikuti oleh responden yang berstatus karyawan tidak tetap sebanyak 24 responden (43,6%).

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil mean semua pertanyaan

Descriptive Statistics		
	N	Mean
X1,1-1	55	4,2000
X1,1-2	55	4,0727
X1,2-1	55	4,1818
X1,2-2	55	4,1455
X1,3-1	55	4,2364
X1,3-2	55	4,2000
X1,4-1	55	4,3091
X1,4-2	55	4,3636
X1,5-1	55	4,0000
X1,5-2	55	4,4545
X1,6-1	55	4,0909
X1,6-2	55	4,3455
X2,1-1	55	4,3455
X2,1-2	55	4,3091
X2,1-3	55	4,1455
X2,2-1	55	4,2364
X2,2-2	55	4,2364

X2,2-3	55	4,0364
X2,3-1	55	4,3818
X2,3-2	55	3,8727
X2,3-3	55	3,9636
X2,4-1	55	4,1636
X2,4-2	55	4,0364
X2,4-3	55	3,7818
Y1.1	55	4,0727
Y1.2	55	4,4727
Y1.3	55	4,3091
Y2.1	55	4,2364
Y2.2	55	4,3636
Y3.1	55	4,3455
Y3.2	55	4,4182
Y4.1	55	4,1273
Y4.2	55	4,3636
Y5.1	55	4,1273
Y5.2	55	4,1636
Y5.3	55	4,2727
Valid N (listwise)	55	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

a. Sumber Daya Berwujud (X_1)

Variabel Sumber Daya Berwujud (X_1) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari Keterampilan atau Keahlian (X_{1-1}), Aset Fisik yang Bernilai (X_{1-2}), Aset Sumber Daya Manusia (X_{1-3}), Aset Organisasi Yang Bernilai (X_{1-4}), Kapabilitas Bersaing (X_{1-5}), dan Aliansi dan Kerjasama (X_{1-6}).

Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.12.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan atau Keahlian (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memiliki karyawan dengan keterampilan yang sangat baik		Pemimpin perusahaan memiliki analisis yang baik sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil dapat meningkatkan kinerja perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,8	-	-
Tidak Setuju	1	1,8	3	5,5
Netral	7	12,7	11	20,0
Setuju	23	41,8	20	36,4
Sangat Setuju	23	41,8	21	38,2
Total	55	100.0	55	100.0
Mean	4,2000		4,0727	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Keterampilan atau Keahlian (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki karyawan dengan keterampilan yang sangat baik”, sebanyak 23 responden (41.8%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 23 responden (41.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2000. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan benar-benar yakin bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berketerampilan baik.
- 2) Untuk item “Pemimpin perusahaan memiliki analisis yang baik sehingga kebijakan-kebijakan yang diambil dapat meningkatkan kinerja perusahaan”, sebanyak 21 responden (38.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,0727. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan yakin bahwa perusahaan memiliki pemimpin yang

mampu mengambil kebijakan-kebijakan yang tepat untuk kemajuan perusahaan.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Aset Fisik yang Bernilai ($X_{1.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memiliki sarana kerja yang lengkap dalam rangka menunjang aktifitas pekerjaan karyawan		Perusahaan memiliki berbagai peralatan-peralatan canggih yang memberikan kemudahan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,6	3	5,5
Netral	8	14,5	8	14,5
Setuju	23	41,8	22	40,0
Sangat Setuju	22	40,0	22	40,0
Total	55	100.0	55	100.0
<i>Mean</i>	4,1818		4,1455	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Aset Fisik yang Bernilai (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki sarana kerja yang lengkap dalam rangka menunjang aktifitas pekerjaan karyawan”, sebanyak 23 responden (41.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,1818. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan merasa bahwa perusahaan telah memiliki sarana kerja yang lengkap sehingga mampu menunjang Daya Saing menjadi lebih baik.
- 2) Untuk item “Perusahaan memiliki berbagai peralatan-peralatan canggih yang memberikan kemudahan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka”, sebanyak 22 responden (40.0%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 22 responden

(40.0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,1455. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa perusahaan telah mengimplementasikan berbagai peralatan canggih yang dapat mempermudah pekerjaan karyawan.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Aset Sumber Daya Manusia ($X_{1.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memiliki karyawan yang berpengalaman di bidangnya		Karyawan-karyawan di perusahaan ini memiliki Sumber Daya Berwujud yang tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,8
Tidak Setuju	2	3,6	1	1,8
Netral	9	16,4	6	10,9
Setuju	18	32,7	25	45,5
Sangat Setuju	26	47,3	22	40,0
Total	55	100.0	55	100.0
<i>Mean</i>	4,2364		4,2000	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Aset Sumber Daya Manusia (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki karyawan yang berpengalaman di bidangnya”, sebanyak 26 responden (47.3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2364. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan merasa bahwa perusahaan telah memiliki karyawan-karyawan yang berpengalaman yang akan mampu memberikan kinerja terbaik.
- 2) Untuk item “Karyawan-karyawan di perusahaan ini memiliki Sumber Daya Berwujud yang tinggi”, sebanyak 25 responden

(45.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2000. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa perusahaan telah memiliki karyawan-karyawan yang memiliki Sumber Daya Berwujud yang tinggi.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Aset Organisasi Yang Bernilai ($X_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memiliki klien-klien (rekan bisnis) yang loyal		Perusahaan memiliki tenaga-tenaga ahli yang handal	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,6	2	3,6
Netral	7	12,7	5	9,1
Setuju	18	32,7	19	34,5
Sangat Setuju	28	50,9	29	52,7
Total	55	100.0	55	100.0
Mean	4,3091		4,3636	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Aset Organisasi Yang Bernilai (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki klien-klien (rekan bisnis) yang loyal”, sebanyak 28 responden (50.9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3091. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan merasa bahwa perusahaan telah memiliki klien atau rekan kerja yang loyal yang memberikan kepercayaan kepada perusahaan.
- 2) Untuk item “Perusahaan memiliki tenaga-tenaga ahli yang handal”, sebanyak 29 responden (52.7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3636. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan

berpendapat bahwa perusahaan memiliki karyawan yang memiliki keahlian yang sangat baik di bidangnya yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kapabilitas Bersaing ($X_{1.5}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang memiliki bidang bisnis yang sama		Perusahaan mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang berdedikasi tinggi yang siap pakai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,6	2	3,6
Netral	14	25,5	4	7,3
Setuju	21	38,2	16	29,1
Sangat Setuju	18	32,7	33	60,0
Total	55	100.0	55	100.0
Mean	4,0000		4,4545	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Kapabilitas Bersaing (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang memiliki bidang bisnis yang sama”, sebanyak 21 responden (38.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,0000. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan merasa bahwa beranggapan bahwa perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan pesaing yang lain.
- 2) Untuk item “Perusahaan mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang berdedikasi tinggi yang siap pakai”, sebanyak 33 responden (60.0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4545.

Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa perusahaan mampu menghasilkan calon tenaga kerja yang siap pakai dan berkualitas.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Aliansi dan Kerjasama ($X_{1.6}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memiliki kerjasama yang baik dengan perusahaan lain dalam upaya peningkatan jaringan pemasaran		Setiap tahun semakin banyak perusahaan yang menjalin kerja sama dengan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	7,3	2	3,6
Netral	6	10,9	7	12,7
Setuju	26	47,3	16	29,1
Sangat Setuju	19	34,5	30	54,5
Total	55	100.0	55	100.0
Mean	4,0909		4,3455	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Aliansi dan Kerjasama (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki kerjasama yang baik dengan perusahaan lain dalam upaya peningkatan jaringan pemasaran”, sebanyak 26 responden (47.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,0909. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan merasa bahwa perusahaan telah memiliki kerjasama yang baik dengan perusahaan lain dalam upaya peningkatan pangsa pasar.
- 2) Untuk item “Setiap tahun semakin banyak perusahaan yang menjalin kerja sama dengan dengan perusahaan”, sebanyak 30 responden

(54.5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3455. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa semakin hari semakin banyak perusahaan lain yang menjalin kerjasama dengan perusahaan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan.

b. Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2)

Variabel Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kelembagaan (X_{2-1}), Sumber Daya Manusia (X_{2-2}), Keuangan (X_{2-3}), dan Teknis (X_{2-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.13 s/d Tabel 4.16.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kelembagaan ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan		Setiap karyawan menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan posisi jabatan yang dipegang		Setiap karyawan hanya diberikan tugas dan peranan yang sesuai dengan posisi jabatan yang dipegang	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,8	3	5,5	4	7,3
Netral	8	14,5	3	5,5	8	14,5
Setuju	17	30,9	23	41,8	19	34,5
Sangat Setuju	29	52,7	26	47,3	24	43,6
Total	55	100.0	55	100.0	55	100.0
<i>Mean</i>	4,3455		4,3091		4,1455	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Kelembagaan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan”, sebanyak 29 responden (52.7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3455.

Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa perusahaan telah memiliki struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- 2) Untuk item “Setiap karyawan menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan posisi jabatan yang dipegang”, sebanyak 26 responden (47.3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3091. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan memberikan pendapat bahwa setiap karyawan telah menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing dengan baik sesuai dengan posisi yang dipegang.
- 3) Untuk item “Setiap karyawan hanya diberikan tugas dan peranan yang sesuai dengan posisi jabatan yang dipegang”, sebanyak 24 responden (43.6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1455. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan memberikan pendapat bahwa perusahaan hanya memberikan tugas kepada seorang karyawan sesuai dengan posisi dan jabatan yang dipegangnya.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sumber Daya Manusia (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikan segala hal yang dibutuhkan perusahaan		Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan posisi jabatan yang dipegang		Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan disiplin sesuai dengan aturan dan norma perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,8	-	-
Tidak Setuju	2	3,6	2	3,6	3	5,5
Netral	5	9,1	6	10,9	12	21,8
Setuju	26	47,3	20	36,4	20	36,4
Sangat Setuju	22	40,0	26	47,3	20	36,4
Total	55	100.0	55	100.0	55	100.0
Mean	4,2364		4,2364		4,0364	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Sumber Daya Manusia (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang cukup untuk menyelesaikan segala hal yang dibutuhkan perusahaan”, sebanyak 26 responden (47.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,2364. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa perusahaan telah memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan segala tugas yang dibutuhkan perusahaan.
- 2) Untuk item “Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan posisi jabatan yang dipegang”, sebanyak 26 responden (47.3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2364. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya

Insan Mandiri Cabang Medan memberikan pendapat bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkompentensi sesuai dengan posisi yang dipegangnya.

- 3) Untuk item “Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan disiplin sesuai dengan aturan dan norma perusahaan”, sebanyak 20 responden (36.4%) menyatakan setuju, dan sebanyak 20 responden (36,4%) juga menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0364. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan memberikan pendapat bahwa karyawan diperusahaan telah mampu bekerja sesuai dengan aturan dan norma yang ada diperusahaan.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keuangan (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Keuangan perusahaan masih dalam keadaan yang sehat		Perusahaan tidak pernah mengalami kesulitan dalam membiayai berbagai hal yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan karyawan		Perusahaan mencatat keuntungan tahunan yang cukup tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,8	-	-
Tidak Setuju	1	1,8	4	7,3	5	9,1
Netral	7	12,7	10	18,2	8	14,5
Setuju	17	30,9	26	47,3	26	47,3
Sangat Setuju	30	54,5	14	25,5	16	29,1
Total	55	100.0	55	100.0	55	100.0
<i>Mean</i>	4,3818		3,8727		3,9636	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Keuangan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Keuangan perusahaan masih dalam keadaan yang sehat”, sebanyak 30 responden (54.5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3818. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa perusahaan masih memiliki keadaan keuangan yang sehat.
- 2) Untuk item “Perusahaan tidak pernah mengalami kesulitan dalam membiayai berbagai hal yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan karyawan”, sebanyak 26 responden (47.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,8727. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan memberikan pendapat bahwa perusahaan tidak memiliki kendala dalam melakukan pembiayaan terhadap berbagai hal yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam upaya menunjang pekerjaan karyawan.
- 3) Untuk item “Perusahaan mencatat keuntungan tahunan yang cukup tinggi”, sebanyak 26 responden (47.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,9636. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan memberikan pendapat bahwa perusahaan masih membukukan keuntungan perusahaan yang cukup tinggi.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Teknis (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan memiliki teknik pemasaran yang handal sehingga memiliki pangsa pasar yang luas		Perusahaan memiliki sistem rekrutmen karyawan yang sangat baik sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas yang siap digunakan oleh klien		Perusahaan memiliki sistem informasi manajemen yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,8	2	3,6
Tidak Setuju	4	7,3	5	9,1	5	9,1
Netral	8	14,5	9	16,4	11	20,0
Setuju	18	32,7	16	29,1	22	40,0
Sangat Setuju	25	45,5	24	43,6	15	27,3
Total	55	100.0	55	100.0	55	100.0
<i>Mean</i>	4,1636		4,0364		3,7818	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Teknis (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki teknik pemasaran yang handal sehingga memiliki pangsa pasar yang luas”, sebanyak 25 responden (45.5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1636. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa perusahaan memiliki teknik pemasaran yang handal sehingga memiliki pangsa pasar yang luas.
- 2) Untuk item “Perusahaan memiliki sistem rekrutmen karyawan yang sangat baik sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas yang siap digunakan oleh klien”, sebanyak 24 responden (43.6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0364. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya

Insan Mandiri Cabang Medan memberikan pendapat bahwa perusahaan memiliki sistem aturan rekrutmen yang baik, sehingga calon tenaga kerja yang dihasilkan merupakan calon tenaga kerja pilihan yang tidak mengecewakan klien.

- 3) Untuk item “Perusahaan memiliki sistem informasi manajemen yang baik”, sebanyak 22 responden (40.0%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,7818. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan memberikan pendapat bahwa perusahaan memiliki sistem informasi manajemen yang cukup baik dalam menunjang aktifitas perusahaan.

c. Daya Saing (Y)

Variabel Daya Saing (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Pengetahuan (Y_{1-1}), Keterampilan (Y_{1-2}), Konsep Diri Dan Nilai-Nilai (Y_{1-3}), Karakteristik Pribadi (Y_{1-4}), dan Motif (Y_{1-5}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.17 s/d Tabel 4.21

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan
(Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan selalu belajar dari pengalaman sehingga suatu kesalahan tidak akan terulang untuk kedua kalinya		Perusahaan selalu menggali berbagai informasi-informasi penting yang sangat berguna dalam proses pengambilan kebijakan		Perusahaan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang perusahaan pesaing sehingga perusahaan mampu mengambil kebijakan untuk mencegah perusahaan kalah bersaing	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,8	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,6	2	3,6	2	3,6
Netral	8	14,5	5	9,1	6	10,9
Setuju	25	45,5	13	23,6	20	36,4
Sangat Setuju	19	34,5	35	63,6	27	49,1
Total	55	100.0	55	100.0	55	100.0
<i>Mean</i>	4,0727		4,4727		4,3091	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Pengetahuan (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan selalu belajar dari pengalaman sehingga suatu kesalahan tidak akan terulang untuk kedua kalinya”, sebanyak 25 responden (45.5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,0727. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpedapat bahwa perusahaan tidak pernah mengulangi kesalahan yang sama untuk kedua kalinya.
- 2) Untuk item “Perusahaan selalu menggali berbagai informasi-informasi penting yang sangat berguna dalam proses pengambilan kebijakan”, sebanyak 35 responden (63.6%) menyatakan sangat

setuju, dengan nilai rerata 4,4727. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan melihat bahwa perusahaan selalu mencari berbagai informasi dari segala tempat untuk mendukung kebijakan yang akan diambil perusahaan.

- 3) Untuk item “Perusahaan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang perusahaan pesaing sehingga perusahaan mampu mengambil kebijakan untuk mencegah perusahaan kalah bersaing”, sebanyak 27 responden (49,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3091. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan melihat bahwa perusahaan banyak menggali informasi mengenai perusahaan pesaing agar perusahaan mampu bertahan dan tetap bersaing.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan
(Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memiliki keterampilan yang handal dalam memberikan hasil yang memuaskan terhadap klien		Perusahaan memiliki kemampuan manajemen yang sangat baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	5,5	1	1,8
Netral	8	14,5	8	14,5
Setuju	17	30,9	16	29,1
Sangat Setuju	27	49,1	30	54,5
Total	55	100.0	55	100.0
<i>Mean</i>	4,2364		4,3636	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Keterampilan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki keterampilan yang handal dalam memberikan hasil yang memuaskan terhadap klien”, sebanyak 27 responden (49.1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2364. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpandangan bahwa perusahaan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memberikan kepausan kepada klien.
- 2) Untuk item “Perusahaan memiliki kemampuan manajemen yang sangat baik”, sebanyak 30 responden (54.5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3636. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa perusahaan memiliki kemampuan manajemen yang sangat baik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Konsep Diri Dan Nilai-Nilai (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memiliki citra yang baik di masyarakat maupun di perusahaan lain		Perusahaan selalu memberikan jaminan kepada klien untuk memberikan produk-produk yang berkualitas baik sesuai seperti apa yang diharapkan oleh klien	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,6	2	3,6
Netral	6	10,9	4	7,3
Setuju	18	32,7	18	32,7
Sangat Setuju	29	52,7	31	56,4
Total	55	100.0	55	100.0
<i>Mean</i>	4,3455		4,4182	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Konsep Diri Dan Nilai-Nilai (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki citra yang baik di masyarakat maupun di perusahaan lain”, sebanyak 29 responden (52.7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3455. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan melihat dilapangan bahwa perusahaan memiliki citra yang baik di mata masyarakat dan perusahaan lain.
- 2) Untuk item “Perusahaan selalu memberikan jaminan kepada klien untuk memberikan produk-produk yang berkualitas baik sesuai seperti apa yang diharapkan oleh klien”, sebanyak 31 responden (56.4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4182. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa perusahaan berani memberikan jaminan kepada klien.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Karakteristik Pribadi ($Y_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan selalu optimis dapat memenangkan persaingan pasar dari para perusahaan pesaing		Perusahaan mampu mengendalikan diri dan tetap tenang jika menghadapi masalah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	5,5	1	1,8
Netral	10	18,2	7	12,7
Setuju	19	34,5	18	32,7
Sangat Setuju	23	41,8	29	52,7
Total	55	100.0	55	100.0
<i>Mean</i>	4,1273		4,3636	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Karakteristik Pribadi (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan selalu optimis dapat memenangkan persaingan pasar dari para perusahaan pesaing”, sebanyak 23 responden (41.8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1273. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpandangan bahwa perusahaan tetap percaya diri dalam memenangkan pangsa pasar dari perusahaan pesaing.
- 2) Untuk item “Perusahaan mampu mengendalikan diri dan tetap tenang jika menghadapi masalah”, sebanyak 29 responden (52.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,3636. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpandangan bahwa perusahaan tidak tergesah-gesah dalam pengambilan keputusan jika terjadi suatu masalah pada perusahaan. Sehingga perusahaan akan tetap tenang dan seolah-olah tidak terjadi masalah. Hal ini dilakukan agar karyawan juga dapat tenang dan mengurangi kekhawatiran pada karyawan.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan
(Y_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan memiliki karyawan yang mampu bekerja sama dalam tim		Perusahaan bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan klien kepada perusahaan		Para karyawan di perusahaan ini memiliki kecintaan yang tinggi terhadap pekerjaannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,8	-	-
Tidak Setuju	2	3,6	2	3,6	3	5,5
Netral	10	18,2	6	10,9	7	12,7
Setuju	22	40,0	24	43,6	17	30,9
Sangat Setuju	21	38,2	22	40,0	28	50,9
Total	55	100.0	55	100.0	55	100.0
Mean	4,1273		4,1636		4,2727	

Sumber: Data primer diolah, 2018

Indikator Pengetahuan (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki karyawan yang mampu bekerja sama dalam tim”, sebanyak 21 responden (38.2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1273. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa karyawan pada perusahaan memiliki kerjasama tim yang baik.
- 2) Untuk item “Perusahaan bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan klien kepada perusahaan”, sebanyak 22 responden (40.0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1636. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan berpendapat bahwa perusahaan bekerja dengan penuh tanggungjawab untuk memenuhi ekspektasi dan kepuasan dari klien.

3) Untuk item “Para karyawan di perusahaan ini memiliki kecintaan yang tinggi terhadap pekerjaannya”, sebanyak 28 responden (50.9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2727. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan menunjukkan loyalitas kerja yang cukup tinggi dalam mengembangkan dan memajukan perusahaan.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dengan r_{kritis} jika r_{kritis} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari r_{kritis} adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika r_{tabel} lebih kecil dari 0,3, maka r_{hitung} yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan r_{kritis} .

Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
2. Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{tabel} dapat dicari menggunakan tabel r. di mana dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 buah sampel, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*). Rumus untuk mencari nilai df adalah:

$$df = n - k$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel Data

k = Jumlah Variabel

Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 55 buah, sehingga $n = 55$.

Penelitian ini menggunakan tiga buah variabel bebas (1 terikat, dan 2 bebas) sehingga $k = 3$. Oleh karena itu:

$$df = n - k$$

$$df = 55 - 3 = 62$$

Dengan nilai df sebesar 62, maka akan didapatkan nilai r_{tabel} dengan melihat tabel r sebesar 0.1034.

Mengingat $0,1034 < 0,3$ atau $r_{tabel} < r_{kritis}$. Maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} .

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.22. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{1-1.1}	0,537	0.3	Valid
2	X _{1-1.2}	0,841	0.3	Valid
3	X _{1-2.1}	0,611	0.3	Valid
4	X _{1-2.2}	0,790	0.3	Valid
5	X _{1-3.1}	0,659	0.3	Valid
6	X _{1-3.2}	0,364	0.3	Valid
7	X _{1-4.1}	0,388	0.3	Valid
8	X _{1-4.2}	0,669	0.3	Valid
9	X _{1-5.1}	0,477	0.3	Valid
10	X _{1-5.2}	0,576	0.3	Valid
11	X _{1-6.1}	0,588	0.3	Valid
12	X _{1-6.2}	0,593	0.3	Valid
13	X _{2-1.1}	0,679	0.3	Valid
14	X _{2-1.2}	0,330	0.3	Valid
15	X _{2-1.3}	0,630	0.3	Valid
16	X _{2-2.1}	0,572	0.3	Valid
17	X _{2.2.2}	0,844	0.3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
18	X _{2.2.3}	0,448	0.3	Valid
19	X _{2.3.1}	0,801	0.3	Valid
20	X _{2.3.2}	0,643	0.3	Valid
21	X _{2.3.3}	0,482	0.3	Valid
22	X _{2.4.1}	0,636	0.3	Valid
23	X _{2.4.2}	0,491	0.3	Valid
24	X _{2.4.3}	0,539	0.3	Valid
25	Y _{1.1}	0,600	0.3	Valid
26	Y _{1.2}	0,588	0.3	Valid
27	Y _{1.3}	0,534	0.3	Valid
28	Y _{2.1}	0,622	0.3	Valid
29	Y _{2.2}	0,623	0.3	Valid
30	Y _{3.1}	0,500	0.3	Valid
31	Y _{3.2}	0,366	0.3	Valid
32	Y _{4.1}	0,444	0.3	Valid
33	Y _{4.2}	0,731	0.3	Valid
34	Y _{5.1}	0,844	0.3	Valid
35	Y _{5.2}	0,442	0.3	Valid
36	Y _{5.3}	0,805	0.3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diberikan kepada responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted* pada tabel sebelumnya, jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.7 maka butir pertanyaan telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal.

Reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.23. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,954	36

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

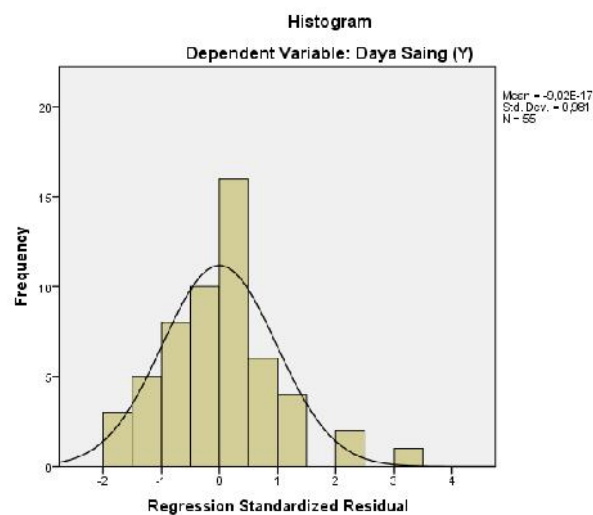
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,954. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 36 butir pertanyaan dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

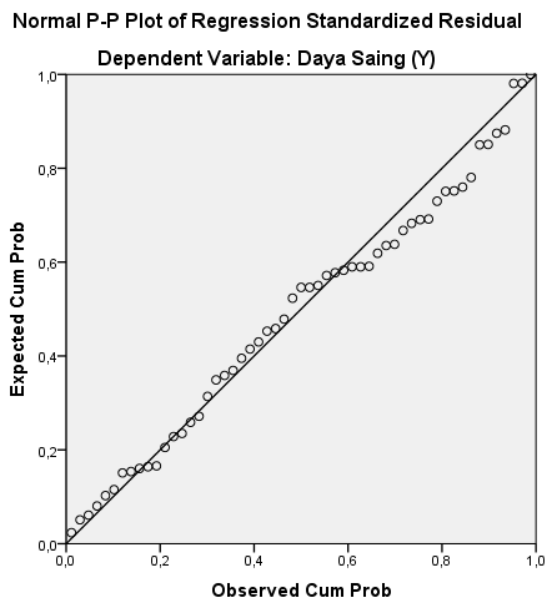
Gambar 4.3. Kurva Histogram Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.3 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data:

Gambar 4.4. Grafik Normal P-P Plot of *Regression* Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan gambar 4.4. dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipergunakan.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
2. Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,74824649
Most Extreme Differences	Absolute	0,091
	Positive	0,091
	Negative	-0,056
Test Statistic		0,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0.200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang

dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas seperti pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.25. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Sumber Daya Berwujud (X_1)	0,273	3,660
	Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2)	0,273	3,660
a. Dependent Variable : Daya Saing (Y)			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel Sumber Daya Berwujud (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,273 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 3,660 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sumber Daya Berwujud (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

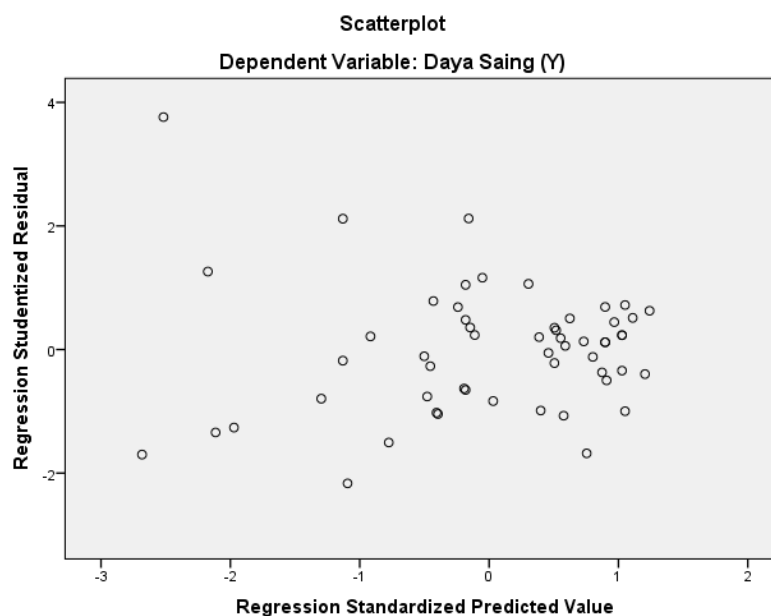
Variabel Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,273 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai *VIF* sebesar 3,660 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser

menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan 2 cara yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *Scatterplot* dibawah ini:

Gambar 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Gambar scatterplot di atas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu

variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.26. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,672	1,900	
	Sumber Daya Berwujud (X ₁)	0,583	0,071	0,597
	Sumber Daya Tidak Berwujud (X ₂)	0,365	0,066	0,401
a. Dependent Variable : Daya Saing (Y)				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Daya Saing (Y) sebesar 3,672. Nilai regresi dari Sumber Daya Berwujud (X₁) sebesar 0,583, sedangkan nilai regresi dari Sumber Daya Tidak Berwujud (X₂) sebesar 0,365. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 3,672 + 0,583X_1 + 0,365X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada variabel Sumber Daya

Berwujud (X_1), maupun ada variabel Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2), maka Daya Saing (Y) telah memiliki nilai sebesar 3,672. Artinya tanpa Sumber Daya Berwujud dan Sumber Daya Tidak Berwujud, tingkat Sumber Daya Berwujud karyawan telah ada sebesar 4,532.

- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Sumber Daya Berwujud (X_1) sebesar 1 satuan, maka Daya Saing (Y) akan meningkat sebesar 0,583 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Sumber Daya Berwujud berpengaruh positif terhadap Daya Saing. Sehingga peningkatan terhadap Sumber Daya Berwujud akan turut meningkatkan Daya Saing, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Sumber Daya Berwujud akan menurunkan Daya Saing pula.
- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) sebesar 1 satuan, maka Daya Saing (Y) akan meningkat sebesar 0,365 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Sumber Daya Tidak Berwujud berpengaruh positif terhadap Daya Saing. Sehingga peningkatan terhadap Sumber Daya Tidak Berwujud akan turut meningkatkan Daya Saing, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Sumber Daya Tidak Berwujud akan menurunkan Daya Saing pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Daya Saing (Y) adalah variabel Sumber Daya Berwujud (X_1). Hal ini didasarkan karena variabel Sumber Daya Berwujud memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,583, lalu diikuti oleh variabel Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,365.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alatbantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan:

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Sumber Daya Berwujud (X_1), dan Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) terhadap variabel dependen Daya Saing (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.27 berikut:

Tabel 4.27. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	1,932	0,059
	Sumber Daya Berwujud (X1)	8,236	0,000
	Sumber Daya Tidak Berwujud (X2)	5,532	0,000
a. <i>Dependent Variable : Daya Saing (Y)</i>			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Sumber Daya Berwujud (X_1) terhadap Daya Saing (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Sumber Daya Berwujud (X_1) sebesar 8,236, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 8,236 lebih besar dari 2,006. Nilai signifikan t dari variabel Sumber Daya Berwujud (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Sumber Daya Berwujud (X_1) terhadap Daya Saing (Y) secara parsial atau individu.

2) Pengaruh Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) terhadap Daya Saing (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) sebesar 5,532, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,532 lebih besar dari 2,006. Nilai signifikan t dari variabel Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Sumber Daya Tidak Berwujud (X_1) terhadap Daya Saing (Y) secara parsial.

b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Sumber

Daya Berwujud (X_1), dan Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) terhadap variabel dependen Daya Saing (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.28 berikut:

Tabel 4.28. Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	2045,865	2	1022,933	322,293	0,000^b
	Residual	165,044	52	3,174		
	Total	2210,909	54			
a. <i>Dependent Variable: Daya Saing (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2), Sumber Daya Berwujud (X_1)</i>						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 322,293. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai df_1 sebesar 2 dan df_2 sebesar 52. Maka dengan bantuan aplikasi Microsoft Excel dengan menuliskan rumus $=finv(0,05;2;52)$ maka didapatkan besar F_{tabel} sebesar 3,175.

Dengan diketahui nilai F_{tabel} yang sebesar 3,175, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari

F_{tabel} , karena 322,293 lebih besar dari 3,175. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Sumber Daya Berwujud (X_1) dan Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Daya Saing (Y).

c. Uji Determinasi

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Sumber Daya Berwujud (X_1), dan Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2), terhadap variabel Daya Saing (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.29. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,962^a	0,925	0,922	1,78155
a. Predictors: (Constant), Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2), Sumber Daya Berwujud (X_1)				
b. Dependent Variable: Daya Saing (Y)				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 2.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,922 yang mengindikasikan bahwa 92,2% Daya Saing dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Sumber Daya Berwujud dan Sumber Daya Tidak Berwujud. Sedangkan sisanya 7,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, gaji, beban kerja, promosi jabatan, dan lain sebagainya.
- 2) Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,962. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Sumber Daya Berwujud (X_1) dan Sumber Daya Tidak Berwujud (X_2) terhadap Daya Saing (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiyono, 2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,962 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Pengaruh Sumber Daya Berwujud terhadap Daya Saing Karyawan Secara Parsial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Berwujud memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Daya Saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,236 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan sumber daya berwujud di PT. Swakarya Insan Mandiri akan menyebabkan meningkatnya daya saing karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri secara bersama sebesar 0,583 satuan. Dengan kata lain ketika sumber daya berwujud di PT. Swakarya Insan Mandiri yang terdiri dari keterampilan atau keahlian, aset fisik yang bernilai, aset sumber daya manusia, aset organisasi yang bernilai, kapabilitas bersaing, aliansi dan kerjasama maka daya saing karyawan PT. Swakarya Insan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ani Solihat (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari sumber daya berwujud terhadap keunggulan posisi

karyawan dalam bersaing. Sehingga sumber daya berwujud memberikan peranan yang besar dalam meningkatkan daya saing karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah sumber daya berwujud berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan PT. Swakarya Insan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Adanya kerjasama tim yang kurang solid antar karyawan baik dalam suatu team work kerja maupun perusahaan telah terjawab.

2. Pengaruh Sumber Daya Tidak Berwujud terhadap Daya Saing Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Tidak Berwujud memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Daya Saing karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,532 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan sumber daya tidak berwujud di PT. Swakarya Insan Mandiri akan menyebabkan meningkatnya daya saing karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri secara bersama sebesar 0,365 satuan. Dengan kata lain ketika sumber daya tidak berwujud di PT. Swakarya Insan Mandiri yang terdiri dari kelembagaan, sumber daya manusia, keuangan, dan teknis maka daya saing karyawan PT. Swakarya Insan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Nengah Suardhi (2012) yang memberikan hasil penelitian

bahwasannya Sumber Daya Tidak Berwujud memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Daya Saing karyawan. Sumber Daya Tidak Berwujud yang rendah atau tidak tepat sasaran akan mengganggu daya saing karyawan sehingga daya saing karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah sumber daya tidak berwujud berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan PT. Swakarya Insan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Adanya tenaga kerja yang tidak mampu bekerja secara maksimal padahal tenaga kerja merupakan asset yang sangat penting telah terjawab.

3. Pengaruh Sumber Daya Berwujud dan Sumber Daya Tidak Berwujud terhadap Daya Saing Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya berwujud dan sumber daya tidak berwujud memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan PT. Swakarya Insan. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 322,293 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (Tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan sumber daya berwujud dan sumber daya tidak berwujud di PT. Swakarya Insan, akan menyebabkan meningkatnya daya saing karyawan PT. Swakarya Insan secara bersama. Dengan kata lain ketika sumber daya berwujud yang terdiri dari keterampilan atau keahlian, aset fisik yang bernilai, aset sumber daya

manusia, aset organisasi yang bernilai, kapabilitas bersaing, aliansi dan kerjasama dan sumber daya tidak berwujud yang terdiri dari kelembagaan, sumber daya manusia, keuangan, dan teknis bertambah maka daya saing karyawan PT. Swakarya Insan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah sumber daya tidak berwujud dan sumber daya tidak berwujud berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya saing karyawan PT. Swakarya Insan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu Adanya penurunan profit yang diperoleh perusahaan dari sumber daya berwujud maupun sumber daya tidak berwujud telah terjawab

Hasil uji determinasi (R^2) dari angka Angka adjusted R Square 0,922 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 92,2% Daya Saing dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Sumber Daya Berwujud dan Sumber Daya Tidak Berwujud. Sedangkan sisanya 7,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, gaji, beban kerja, promosi jabatan, dan lain sebagainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sumber Daya Berwujud memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap Daya Saing (Y) karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan dengan nilai regresi sebesar 0,583, t_{hitung} sebesar 8,236, dan signifikan 0,000.
2. Sumber Daya Tak Berwujud memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap Daya Saing (Y) karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan dengan nilai regresi sebesar 0,365, t_{hitung} sebesar 5,532, dan signifikan 0,000.
3. Sumber Daya Berwujud dan Sumber Daya Tak Berwujud secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap Daya Saing (Y) karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri Cabang Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 322,293.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan kebijakan yang membuat perusahaan mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang

berdedikasi tinggi yang siap pakai dan disarankan juga bagi perusahaan agar memperhatikan kebijakan yang membuat perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang memiliki bidang bisnis yang sama. Dengan solusi memberikan pelatihan yang lebih baik bagi karyawan agar memiliki kemampuan yang lebih baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lain.

2. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan keuangan perusahaan yang masih dalam keadaan sehat dan disarankan juga bagi perusahaan agar memperhatikan sistem informasi manajemen yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan solusi memperbaiki sistem informasi manajemen di perusahaan agar meningkatkan sistem informasi manajemen yang ada. Serta melakukan berbagai audit dan penghematan agar keuangan perusahaan menjadi lebih sehat.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan kebijakan perusahaan yang selalu menggali berbagai informasi-informasi penting yang sangat berguna dalam proses pengambilan kebijakan dan disarankan juga bagi perusahaan agar memperhatikan kemampuan perusahaan dalam belajar dari pengalaman sehingga suatu kesalahan tidak akan terulang untuk kedua kalinya. Dengan solusi meningkatkan pengumpulan berbagai informasi agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan pesaing, selain itu disarankan bagi perusahaan agar mempertimbangkan segala keputusan yang akan diambil dengan membandingkan pengalaman masa lalu, sehingga kesalahan yang sama tidak kembali terulang.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, Sofyan. (2013). *Manajemen Pemasaran Dasar, Konsep, dan strategi*. PT. Jakarta: Grafindopersada
- Amir, M. Taufiq. (2011). *Manajemen Strategik Konsen dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Abdullah, M. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Aspan, H. (2014). “*Konstruksi Hukum Prinsip Good Governance Dalam Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik*”. *Jurnal Dialogia Iuridica Universitas Maranatha Bandung*, Volume 2 No. 2, pp. 57-64.
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Barney, J.B (2009), *Gaining and Sustaining Competitive Advantage, Third Edition*. New Jerrey, Pearson International Edition
- Daulay, M. T., & Sanny, A. *Analysis of Structural Equation Modeling Towards Productivity and Welfare of Farmer's Household in Sub-District Selesai of Langkat Regency*.
- Daulay, M. T., & Sanny, A. *Analysis of Structural Equation Modeling Towards Productivity and Welfare of Farmer's Household in Sub-District Selesai of Langkat Regency*.

- Edwin B. Flippo, (2014), *Manajemen Personalia*, PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Febrina, A. (2019). *Motif orang tua mengunggah foto anak di instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.
- Hax dan Majluf, (2006), *Strategy and The Strategy formation Process*, Sloan School of Management
- Hubeis dan Najib, (2014), *Manajemen Strategik dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Gramedia. Jakarta.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). *Strategi meningkatkan kompetensi lulusan universitas pembangunan panca budi medan*. JEpa, 5(2), 148-155.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). *A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia*. Bus. Manag. Strateg, 7(2), 102-120.
- Kusdi, (2009), *Budaya Organisasi Teori, Penelitian, dan Praktik*; Jakarta, Salemba Empat
- Kusumasari, (2014), *Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintah Lokal*. Yogyakarta: Gava Media.
- Moenir, (2008), *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- MT Ritonga & Yoga Firdaus, (2007), *Pengertian Tenaga Kerja dan Angkatan*. (Online).<http://muawanahcius.blogspot.com> (10 Agust 2014).

- Mandra, (2013), *Strategic Management in Action*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Notoadmojo, (2013), *Pendidikan dan Perilaku kesehatan*. Cetakan 2 Jakarta:PT.RinekaCipta
- Porter, Michael, E (2010), *Strategi Bersaing (Competitive strategy)*.Tangerang:Karisma publishing group.
- Palan, R (2007), *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*.PPM. Jakarta.
- Pramono, C. (2018). *Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Pane, D. N. (2018). *Analisis pengaruh bauran pemasaran jasa terhadap keputusan pembelian teh botol sosro (studi kasus konsumen alfamart cabang ayahanda)*. Jumant, 9(1), 13-25.
- Rusiadi, Subiantoro, Nur., dan Hidayat, Rahmat. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Rusiadi, K. F. F., Suwarno, B., Alamsyah, B., & Syaula, M. *Indonesia Mining Company Stock Stability Prediction (ARDL Panel Approach)*.
- Sari, Anggraini, Sari. (2014). *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Perubahan Harga Saham dengan memperhatikan Ukuran Perusahaan*. Skripsi Tidak di Publikasikan. Universitas Negeri Serakarta.
- Sampurno, (2011), *“Manajemen Strategik, Menciptakan Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan”*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

- Syafaruddin Alwi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Siswanto, Sastrohadiwiryo, (2012), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia edisi 2*, Jakarta, PT. Bumi Aksara,
- Salusu, (2015), *Pengambilan Keputusan Strategik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). *Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance*. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.
- Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.
- Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.
- Torang, (2013), *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.