

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN DAYA SAING TERHADAP KINERJA ORGANISASI (STUDI PADA KOPERASI ANUGRAH MEGA MANDIRI MANADO)***EFFECT OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AND COMPETITIVENESS TO PERFORMANCE ORGANIZATION
(STUDY IN COOPERATION ANUGRAH MEGA MANDIRI MANADO)***

Oleh :
Nur Fuad¹
Adolfin²
Irvan Trang³

^{1,2,3}**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado**

E-mail:

¹nurfuad477@gmail.com

²adolfinap@yahoo.com

³trangirvan@yahoo.com

Abstrak : Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja organisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia dan daya saing terhadap kinerja koperasi. Metode yang digunakan adalah asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan dengan metode non probability sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan daya saing berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja koperasi. Daya saing tidak berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Hubungan antara kualitas sumber daya manusia dan daya saing terhadap kinerja koperasi kuat. Kualitas sumber daya manusia dan daya saing merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan koperasi karena dengan kualitas sumber daya manusia dan daya saing kinerja koperasi akan meningkat.

Kata Kunci : *Kualitas sumber daya manusia, Daya saing, Kinerja organisasi*

Abstract : Human resource is an important part of an organization or company. In improving organizational performance can be done in various ways, one of which by way of improving the quality of human resources and competitiveness. The purpose of this research is to find out whether there is influence of the quality of human resources and and competitiveness against the performance of cooperatives. The method used was multiple linear regression analysis. The sample used as many as 32 employees with non probability sampling methods. The result of this research shows that the quality of human resources and the competitiveness of the influence on the performance of cooperatives The quality of human resources is a positive and significant effect on performance of cooperatives. Competitiveness has no effect on performance of cooperatives. The relationship between the quality of human resources an competitiveness is one important factors in the development of cooperatives due to the quality of human resources and competitiveness of cooperative performance will increase.

Keywords: *Quality of human resources, competitiveness, organizational perform*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam sistem perekonomian di Indonesia. Namun sampai saat ini belum mampu berkontribusi secara maksimal. Hal ini lebih disebabkan oleh kepercayaan masyarakat yang masih kurang dan sepertinya enggan bergabung dengan koperasi yang kadangkala dinilai lambat oleh masyarakat jika dibandingkan dengan badan usaha lain. Padahal koperasi jika terus diberdayakan jelas mempunyai keuntungan yang lebih kuat jika dibandingkan dengan usaha lain.

Koperasi ini menghadapi persoalan rendahnya kualitas sumber daya manusia, kebanyakan sumber daya manusia koperasi yang berpendidikan rendah dengan keahlian teknis, kompetensi, kewirausahaan dan manajemen seadanya. Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. (Hadiwinata,2002). Dalam menghadapi persaingan koperasi ini masih lemah jika dibandingkan koperasi lain yang berstatus nasional dikarenakan kurangnya sosialisasi melalui media massa, tetapi alangkah efektifnya jika cara sosialisasi ini langsung terjun ke masyarakat agar penyampaian lebih mudah dipahami.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan daya saing terhadap kinerja organisasi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk:

1. Mengetahui pengaruh secara bersama kualitas sumber daya manusia dan daya saing terhadap kinerja Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.
2. Mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.
3. Mengetahui pengaruh daya saing terhadap kinerja Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.

TINJAUAN PUSTAKA**Landasan Teori****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholders*. (Kaswan, 2012: 6)

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya, pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. (Raharjo M. Dawam, 2012).

Daya Saing

Daya saing merupakan fungsi operasi yang tidak saja berorientasi ke dalam (internal) tetapi juga keluar (eksternal), yakni merespon pasar sasaran usahanya dengan proaktif. (Muhardi, 2007 : 39)

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. (Sinambela, 2012:186).

Penelitian Terdahulu

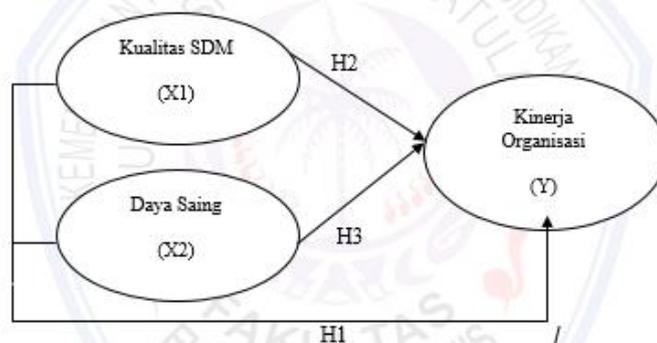
Riawan (2016) Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Yang Dimoderasi Dengan SIMDA Pada SKPD Kabupaten Buton Utara. Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan daerah.

Sisno Riyoko (2012) Studi Penentu Daya Saing Terhadap Investasi Pada Industri Mebel Di Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menunjukkan variabel daya saing berpengaruh signifikan terhadap investasi. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas produk, peningkatan tenaga ahli atau yang berpengalaman, peningkatan efisiensi proses produksi, dan peningkatan jangkauan pemasaran.

Boge Triatmanto (2011) Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Dan Perubahan Organisasi (Studi Pada Industri Jasa Di Jawa Timur. Dengan hasil penelitian menunjukkan Adanya pengaruh signifikan dari variable pemberdayaan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut.

- H0: $\rho = 0$, Kualitas sumber daya manusia dan daya saing tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.

H1: $\rho \neq 0$, Kualitas sumber daya dan daya saing memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja koperasi anugrah mega mandiri manado.
- H0: $\rho = 0$, Kualitas sumber daya manusia memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.

H1: $\rho \neq 0$, Kualitas sumber daya manusia tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.
- H0: $\rho = 0$, Daya Saing tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.

H1: $\rho \neq 0$, Daya Saing tidak memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antar variabel bebas (independent variabel yaitu kualitas sumber daya manusia dan daya saing, dengan variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja organisasi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara. Waktu pelaksanaan penelitian pada bulan Februari-Juli 2017

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado yang berjumlah 32 karyawan. (Sugiyono, 2001: 61) mendefinisikan sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh dari angket atau daftar pernyataan tertulis yang akan dijawab responden, dalam hal ini Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado yang menjadi sampel penelitian.

Metode Analisis

Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

- Uji Multikolinearitas
- Uji Heterokedastisitas
- Uji Normalitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. (Sugiyono, 2016:298) Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = intersep

b = koefisien regresi/slop

Pengujian Hipotesis

Uji F : ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji t : digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Corrected Item- Total Correlation	Nilai Validitas Minimal	Keterangan
Kualiatas Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,621	0,349	Valid
	X1.2	0,589	0,349	Valid
	X1.3	0,742	0,349	Valid
	X1.4	0,746	0,349	Valid
	X1.5	0,361	0,349	Valid
	X1.6	0,498	0,349	Valid
	X1.7	0,631	0,349	Valid
	X1.8	0,548	0,349	Valid
	X1.9	0,627	0,349	Valid
	X1.10	0,617	0,349	Valid
	X1.11	0,714	0,349	Valid
	X1.12	0,690	0,349	Valid
	X1.13	0,508	0,349	Valid
	X1.14	0,624	0,349	Valid
	X1.15	0,688	0,349	Valid
	X1.16	0,597	0,349	Valid
Daya Saing (X2)	X2.1	0,741	0,349	Valid
	X2.2	0,551	0,349	Valid
	X2.3	0,518	0,349	Valid
	X2.4	0,793	0,349	Valid
	X2.5	0,765	0,349	Valid
	X2.6	0,688	0,349	Valid
	X2.7	0,662	0,349	Valid
	X2.8	0,816	0,349	Valid
	X2.9	0,752	0,349	Valid
Kinerja Organisasi (Y)	Y.1	0,585	0,349	Valid
	Y.2	0,571	0,349	Valid
	Y.3	0,606	0,349	Valid
	Y.4	0,532	0,349	Valid
	Y.5	0,738	0,349	Valid
	Y.6	0,582	0,349	Valid

Y.7	0,507	0,349	Valid
Y.8	0,545	0,349	Valid
Y.9	0,722	0,349	Valid
Y.10	0,707	0,349	Valid
Y.11	0,661	0,349	Valid
Y.12	0,685	0,349	Valid
Y.13	0,516	0,349	Valid
Y.14	0,564	0,349	Valid
Y.15	0,622	0,349	Valid
Y.16	0,582	0,349	Valid

Sumber : Olahan Data, 2017

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa setiap item dinyatakan valid dan sesuai dengan nilai *Item Correlation* yang lebih tinggi dari pada nilai validitas minimal 0.349

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach Alpha	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,889	Reliabel
Daya Saing (X2)	0,859	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0,882	Reliabel

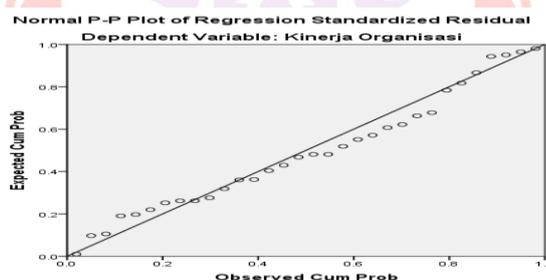
Sumber : Olahan Data, 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga instrument variabel dinyatakan reliabel karena memiliki *Croanbach Alpha* >0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Normalitas



Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

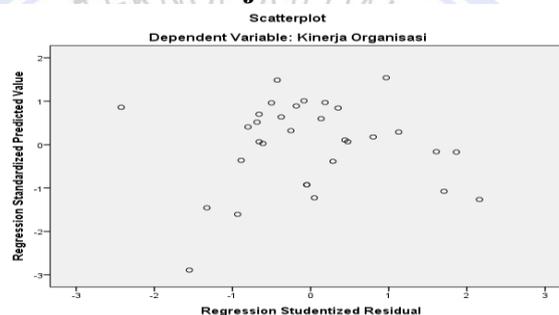
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0,672	1,488
Daya Saing (X2)	0,672	1,488

Sumber : Hasil Olahan Data (2017)

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1,488 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskodesitas



Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Dasar analisa uji heteroskodesitas dengan grafik plot adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskodesitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskodesitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Organisasi (Y)/

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.740	.641		1.155	.258		
	Kualitas Sumber Daya Manusia	.713	.165	.666	4.314	.000	.672	1.488
	Daya Saing	.105	.152	.107	.692	.494	.672	1.488

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Data 2017

Persamaan regresi adalah sebagai berikut

$$Y' = 0,740 + 0,713X_1 + 0,105X_2$$

Persamaan linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,740. Artinya jika variabel Kinerja Organisasi (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Daya Saing (X2) bernilai nol maka besarnya rata-rata Kinerja Organisasi akan bernilai 0,740.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Kualitas Sumber Daya Manusia) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dengan Kinerja Organisasi (Y). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.713 mengandung arti untuk setiap pertambahan Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0.713.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (Daya Saing) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara daya saing (X2) dengan Kinerja Organisasi (Y). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,105 mengandung arti untuk setiap Daya Saing (X2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,105.

Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.504	.28458

a. Predictors: (Constant), Daya Saing, Kualitas Sumber Daya Manusia
 Sumber: Hasil Olahan Data (2017)

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi Nilai 0,732, menunjukan korelasi yang terjadi antara variabel independent (kualitas sumber daya manusia dan daya saing) dengan variabel dependent (kinerja organisasi) berada dalam kategori hubungan yang kuat (0,60 – 0,79). Dari hasil output spss tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,536 atau 53,6%. Hal ini menunjukan bahwa variabel yang diteliti (kualitas sumber daya manusia dan daya saing) memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi sebesar 53,6%, sementara sisanya 46,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.713	2	1.356	16.748	.000 ^b
Residual	2.349	30	.081		
Total	5.061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Daya Saing, Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber: Hasil Olahan Data (2017)

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 16,748 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia (X1), daya saing (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.740	.841		1.155	.258		
Kualitas Sumber Daya Manusia	.713	.185	.666	4.314	.000	.672	1.488
Daya Saing	.108	.152	.107	.692	.494	.672	1.488

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber: Hasil Olahan Data, 2017

Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut:

1. Variabel kualitas sumber daya manusia, thitung = 4,314 > ttabel = 2,045, dari signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi diterima atau terbukti.
2. Variabel daya saing, thitung = 0,692 < t tabel = 2,045, dari signifikansi p-value = 0,494 > 0,05, dengan demikian Ho diterima dan, Ha ditolak yang berarti tidak ada pengaruh negatif tapi tidak signifikan daya saing terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh daya saing terhadap kinerja organisasi dibantah atau tidak terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia (X1), daya saing (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Y). Dalam penelitian sebelumnya tidak ada yang meneliti tentang kualitas sumber daya manusia dan saing terhadap kinerja koperasi.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) diperoleh bahwa menyatakan ada pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi diterima atau terbukti. dalam hal ini adalah kinerja koperasi anugrah mega mandiri Manado. Hal ini berarti bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Revnussa Octobery S.E., M.M. 2015) yang menyimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh nyata positif terhadap Kinerja Badan Diklat Provinsi Kalimantan.

Pengaruh Daya Saing Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) diperoleh bahwa yang menyatakan ada pengaruh daya saing terhadap kinerja organisasi dibantah atau tidak terbukti. sehingga dalam hipotesis 3 ditolak yang menyatakan daya saing diduga berpengaruh terhadap kinerja koperasi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa daya saing tidak memengaruhi kinerja organisasi dalam hal ini koperasi Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zainul Muchlas 2015) yang menyimpulkan bahwa daya berpengaruh signifikan terhadap kinerja Usaha IKM di Kota Batu.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) adalah 0,713 artinya apabila bertambah satu skala maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,713 skala, dengan asumsi X_2 konstan. Setiap kenaikan variabel Daya Saing adalah 0,105 artinya apabila bertambah satu skala maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,105 skala, dengan asumsi X_1 konstan.
2. Hubungan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), dan Daya Saing (X_2) sangat kuat dan positif, yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.732. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Daya Saing memberikan pengaruh terhadap Kinerja Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.
3. Melihat besarnya kontribusi seluruh variabel bebas (X_1 , dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi sebesar 0,536. Angka ini menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), dan Daya Saing (X_2), terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) sebesar 53,6%, sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Secara simultan hasil perhitungan menggunakan program SPSS bahwa nilai $F_{hitung} = 16,784 > F_{tabel} = 3,33$ dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Daya Saing berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Koperasi anugrah mega mandiri Manado hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing agar kinerjanya dapat meningkat tiap tahunnya sehingga koperasi ini dapat bersaing dengan lembaga keuangan non bank lainnya.
2. Lebih meningkatkan usaha koperasi dalam bersaing dengan melakukan promosi yang tepat sasaran, iklan media cetak, sarana dan prasana yang memadai dan proses pembayaran yang mudah yang bisa dilakukan melalui ATM maupun minimarket yang tersedia, sehingga masyarakat akan lebih mengetahui tentang kelebihan-kelebihan koperasi anugrah mega mandiri.

3. Faktor kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja koperasi sehingga koperasi anugrah mega mandiri Manado harus memperhatikan faktor kualitas sumber daya manusia. Koperasi harus lebih seleksi dalam memilih karyawan dan berkompetensi dalam bidangnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Boge Triatmanto 2011, *Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Dan Perubahan Organisasi (Studi Pada Industri Jasa Di Jawa Timur*.
<http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/236/26> Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.9 No.2 Maret 2011.
- Hadiwinata, Bob Sugeng, 2002, *Politik Bisnis Internasional*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Muhardi,. 2007. *Strategi Operasi Untuk Keunggulan Bersaing*. Garaha Pustaka : Yogyakarta.
- Raharjo M. Dawam 2012. *Intelektual,Intelegensia dan prilaku politik bangsa*.Mizan, Bandung.
- Riawan 2016, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Yang Dimoderasi Dengan SIMDA Pada SKPD Kabupaten Buton Utara*. <http://journal.um.ac.id/index.php/jesp/article/view/5849> JESP-Vol. 8, No 1 Maret 2016.
- Sinambela, L. 2012. *Kinerja Pegawai:Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Sisno Riyoko 2012, *Studi Penentu Daya Saing Terhadap Investasi Pada Industri Mebel Di Kabupaten Jepara*. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB/article/download/106/181> Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis Vol. 9 No. 1 Maret 2012.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan keenambelas.Alfabeta.Bandung.