

# PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP KEUNGGULAN KOMPETITIF BERKELANJUTAN: DIMEDIASI OLEH PERILAKU INOVATIF UKM (Study Kasus UKM Makanan dan Minuman di Surabaya)

Donny Arif<sup>1</sup>; Mita Uji Safitri<sup>2</sup>; Varid Martah<sup>3</sup>

Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo

Email: [1doni\\_arif@dosen.umaha.ac.id](mailto:1doni_arif@dosen.umaha.ac.id), [2mita\\_uji@student.umaha.ac.id](mailto:2mita_uji@student.umaha.ac.id),

[3varid\\_martah@dosen.umaha.ac.id](mailto:3varid_martah@dosen.umaha.ac.id)

**Abstract:** *This research aims to find out whether human resource development with digital transformation and innovative behavior has an influence on the sustainable competitive advantage of SMEs in Surabaya. This research uses a questionnaire to collect data with a population of SMEs in Surabaya of 59,969 and samples were taken using the Slovin formula with a result of 99.83 and will be rounded to 100. The method used in this research is descriptive quantitative analysis with comparative causality and path analysis. The results of this research show 1) human resource development has a positive and significant effect on innovative behavior, 2) human resource development has a positive and significant effect on sustainable competitive advantage, 3) innovative behavior has a positive and significant effect on sustainable competitive advantage, 4) digital transformation positive and significant effect on innovative behavior, 5) digital transformation has a positive and significant effect on sustainable competitive advantage..*

**Keywords:** *Human Resource Development, Digital Transformation, Sustainable Competitive Advantage, Innovative Behavior*

## PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 terdeteksi di Indonesia pada tanggal 2 Maret tahun 2020 serta memberikan dampak ekonomi bagi Usaha Kecil Menengah (UKM). Pelaku UKM sendiri mengalami penurunan dalam penjualan, sehingga jumlah pendapatan menurun. Aktivitas masyarakat yang sebelumnya tidak dibatasi dengan adanya wabah covid-19, saat ini dibatasi untuk menghindari kerumunan akan terkenanya virus corona. Wabah covid-19 membuat pelaku UKM terus berinovasi agar pendapatan membaik. Kemauan dan niat untuk membuat UKM tetap berjalan walaupun terkendala adanya pandemi ini, pelaku UKM harus selalu mengembangkan kreatifitas dan potensi agar penjualan stabil. Menambah wawasan untuk menghadapi kemajuan teknologi yang begitu pesat tidak menutup mata dalam memanfaatkan kecanggihan teknologi saat ini. Dilansir [umkmkoperasi.com](http://umkmkoperasi.com) peran Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) atau usaha Kecil

Menengah (UKM) dalam pertumbuhan perekonomian suatu negara dinilai penting. UMKM memiliki kontribusi besar dan krusial bagi perekonomian Indonesia, dilansir [beritasatu.com](http://beritasatu.com) menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Teten Masduki mengungkapkan, pandemi covid-19 telah mendorong banyak pelaku usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) untuk bertransformasi ke dalam platform digital. UKM di masa pandemi harus tetap bertahan, agar tetap bertahan dengan adanya sumber daya manusia yang maju dan berkembang dalam berinovasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran didalam UKM untuk menghadapi dimasa pandemi covid-19. Menurut (Dehasen et al., 2020) sumber daya manusia aset penting sebagai perencana, pelaku, untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi serta dalam pengembangan SDM, untuk mengembangkannya bisa dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan, karena dapat mempengaruhi kualitas sumber daya

manusia yang ada, Indikator dalam pengembangan sumber daya manusia ada empat yaitu produktivitas kerja, efisiensi, pelayanan, moral serta karir, dalam mengembangkan sumber daya manusia dengan memperhatikan pendidikan dan pelatihan agar meningkatkan kemampuan mengenai pelayanan terhadap pelanggan.

Mengembangkan sumber daya manusia merupakan cara untuk menjadikan peran penting bagi UKM, dengan adanya pengembangan sumber daya manusia menjadi penyebab utama dalam mendorong pelatihan penerimaan teknologi untuk meningkatkan keterampilan, mengenai kemampuan inovasi akan kemauan belajar tentang UKM, agar bisa menciptakan kreativitas dan mengarah pada inovasi di dalam persaingan, karena dalam bisnis akan menghadapi berupa tantangan untuk menurunkannya dengan cara mengeksplorasi inovasi seperti inovasi produk, inovasi proses serta inovasi mengenai model bisnis (Banmairuoy et al., 2021). Dalam berinovasi terdapat tempat untuk mengeluarkan ide-ide baru dan itu merupakan perilaku yang inovatif, perilaku inovatif mempunyai beberapa aspek yang terdiri dari ide-ide baru, eksplorasi tentang peluang, ide dalam promosi serta aplikasi indikator dari perilaku inovatif berupa determinan inovasi yang diidentifikasi, hasil dari inovasi, dan kinerja instansi (Banmairuoy et al., 2021).

Pengembangan sumber daya manusia pada UKM sebagai penentu peningkatan keterampilan, kemampuan bekerja dalam menghadapi perkembangan teknologi dengan menciptakan semangat inovatif, mengenai platform digital untuk menghadapi persaingan (Ong & Mahazan, 2020). Dalam pengembangan sumber daya manusia membuat kemampuan dan pengetahuan untuk menjadikan dasar dari keunggulan kompetitif berkelanjutan, karena dengan adanya keunggulan kompetitif berkelanjutan akan membuat UKM bertahan dalam jangka waktu yang lama, keunggulan kompetitif berkelanjutan, dengan ini indikator keunggulan kompetitif berkelanjutan keuangan dengan maksud memperhatikan pada tingkat laba yang

membuat penjualan meningkat, non keuangan memperhatikan tentang kepuasan dan loyalitas pelanggan (Banmairuoy et al., 2021), SDM sendiri mempunyai peran dalam keberhasilan suatu bisnis dalam mengarahkannya agar menjadi sumber keunggulan kompetitif yang baik dengan cara menjadikan SDM kunci keunggulan kompetitif yang tidak mudah ditiru, karena dengan SDM yang telah diolah dengan baik maka bisa dilihat kompetensinya, dengan itu akan berpengaruh pada keterampilannya, keahlian dan menyelaraskan dengan sistem yang ada (Ong & Mahazan, 2020).

Semakin menguasai kemampuan dalam berinovasi, menanggapi perubahan yang ada serta fokus pada strategi bisnis agar bisa mewujudkan keunggulan dalam bersaing yang akan terus terjadi pada pasar lama maupun baru merupakan pengaruh dalam memperkuat keunggulan kompetitif, yang mempunyai indikator diferensiasi, durabilitas, imitabilitas, keunggulan biaya (Asyhari et al., 2018). Dalam mengembangkan UKM perlu meningkatkan tentang inovasi proses yang akan menumbuhkan kemampuan dalam mencari ide dan penerapannya untuk membentuk suatu produk serta memproses dengan baik, dan memiliki beberapa indikator dalam perubahan bahan baku, perubahan desain produk, perubahan *finishing* produk (Asyhari et al., 2018). Pelaku UKM mempunyai peluang dalam menyelamatkan perekonomian, layaknya kualitas produk, jaringan dalam pemasaran, dengan cara memperkuat keunggulan kompetitif (Ulfa, 2020). Keunggulan kompetitif sendiri mempunyai pengertian yaitu penyampaian suatu nilai yang superior ke konsumen sehingga perusahaan dan stakeholders mendapatkan keuntungan rata-rata (Ulfa, 2020), dalam memperoleh keuntungan dipersaingan bisnis harus mempertimbangkan cara berinovasi, teknologi informasi agar strategi yang dipilih tepat untuk mendapatkan keuntungan, karena faktor penentu keunggulan kompetitif berkelanjutan (Ulfa, 2020).

Pencarian konsumen dalam keunggulan kompetitif merupakan hal untuk mencari tahu perbedaan dengan pesaing karena

adanya pelanggan bisa bertahan berdasarkan nilai yang ada, dengan menempatkan cara yang baik dengan memberikan produk yang berbeda bahkan unik atau pada jasa agar posisi yang kompetitif tetap bertahan (Ulfa, 2020). Sikap pelanggan dimasa pandemi berpengaruh bagi pelaku UKM, pola pikir konsumen dampak dari lingkungan teknologi dan lingkungan sosial terkait kebutuhan apa yang memang harus dibeli, karena lebih mementingkan nilai dan mengabaikan harga, nilai ditambah dengan kombinasi yang unik dari atribut pada suatu produk serta servis bagi pelanggan itu penting (Ulfa, 2020).

Kebutuhan dimasa pandemi membuat perubahan dalam memenuhinya dengan perilaku pelanggan dan memaksa pelaku UKM terus berinovasi untuk unggul dalam transformasi digital yang mempunyai definisi tentang suatu perubahan dengan dibantu berkembangnya teknologi adanya sumber daya manusia agar dapat memanfaatkan kemajuan teknologi saat ini untuk mengembangkan suatu usaha agar lebih mudah (Widnyani et al., 2021). Setiap tahun perkembangan teknologi mengalami kemajuan, banyak pebisnis dari berbagai bidang menggunakan media digital, dengan kelihaihan dalam memainkan teknologi untuk berkembang cepat agar bisa membaca pasar yang berbasis digital dalam memasarkan dan promosi dengan online (Doi., 2021).

Kurangnya pengetahuan dalam transformasi digital pelaku UKM baik secara teoritis dan implementasi menyebabkan UKM tertinggal untuk informasi issue mutakhir keberlanjutan pertumbuhan dan UKM menjadi belum kompetitif (Eman Sulaiman et al., 2021). Transformasi digital sebuah topik yang hangat untuk didiskusikan mengenai sebuah ide dalam produk, pelayanan, serta mudah dipahami dengan baik pada perkembangannya, baik bagi UKM dalam menjalankan usahanya agar mengantisipasi pada masa pandemi yang mengalami perubahan dalam kebiasaan baru agar mampu bertahan,. Di era transformasi digital diharapkan rencana bisnis untuk kedepannya dapat menyesuaikan keunggulan kompetitifnya serta menggali potensi yang dimiliki melalui inovasi digital,

transformasi digital mempunyai indikator berupa infrastruktur digital, akses keuangan, penawaran dan permintaan keterampilan digital, kepemimpinan, budaya kewirausahaan (Eman Sulaiman et al., 2021). Banyak UKM menggunakan media digital untuk mempertahankan usahanya dimasa pandemi. Transformasi digital didatangkan untuk integrasi teknologi digital serta proses bisnis dalam ekonomi digital (Eman Sulaiman et al., 2021). UKM harus mencari tahu dan menemukan strategi apapun agar mampu menjaga tempat untuk bertahan di persaingan pasar, tentang memahami keunggulan kompetitif sebagai keahlian dalam mempertahankan strategi yang tidak bisa dicapai dimasa persaingan didepan pesaing (Eman Sulaiman et al., 2021).

Masyarakat dalam menggunakan media internet menyebabkan perkembangan dalam pemasaran dengan menggunakan digital dan membuat perubahan pada kebiasaan masyarakat itu sendiri (Hasan et al., 2021). Bisnis online di Indonesia bertambah khususnya bisnis tentang kuliner di perkotaan, dalam pemasaran digital mempunyai indikator dengan membuat website yang efektif, promosi online, berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat, serta menggunakan email (Hasan et al., 2021). Pengalaman dalam memahami digital untuk pelaksanaan kegiatan dalam UKM dimasa pandemi seperti ini harus diperhatikan agar mampu dalam beradaptasi mengenai perubahan dan menyelaraskan strategi bisnis yang telah ada supaya mampu mempertahankan usahanya dengan keunggulan kompetitifnya (Rasid et al., 2021).

Produk Domestik Bruto (PDRB) di Jawa Timur terkait peran UMKM pada tahun 2016 hingga tahun 2020. Berawal dari tahun 2016 PDRB dengan persentase pada tahun 2016 (54,42 %), tahun 2017 (56,62 %), tahun 2018 (56,93 %), tahun 2019 (57,26 %), tahun 2020 (57,25 %). Pada tahun 2016 lebih dari (56 %) hingga sekarang, (57,25 %) kontribusi KUMKM terhadap PDRB Jawa Timur pada tahun 2020. Dalam angka tersebut terjadi kontraksi dibanding tahun 2019, tetapi lebih tinggi pada tahun 2018.

UKM di Indonesia memiliki berbagai

macam bidang seperti, *fashion*, kuliner, pendidikan, jasa, agribisnis, travel, kerajinan, teknologi. Dilansir *ukmindonesia.com* yang merasakan dampak terbesar yaitu UKM makanan dan minuman terlebih lagi UKM yang belum tersambung dengan media online. Dilansir *mediaindonesia.com* pelaku UKM makanan yang paling terdampak dimasa pandemi covid-19, dengan minim wisatawan. Penelitian ini akan fokus di kota Surabaya. Dilansir *detik.com* UKM di Surabaya banyak menghadapi penurunan dalam omzetnya, namun ada yang masih tetap naik dan kebanyakan dibidang kuliner, karena pola baru masyarakat dimasa pandemi ini lebih meluangkan banyak aktivitas dan waktu di rumah.

Perubahan pola baru masyarakat saat ini lebih banyak memakai media e-commerce dengan membuat diri merasa aman demi menghindari kontak langsung dan mencegah penularan di masa pandemi. UKM kuliner suatu usaha yang menjualkan berbagai macam makanan dan aneka minuman. Berdasarkan uraian diatas dilakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Transformasi Digital Terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Peran Mediasi Perilaku Inovatif Ukm.

Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dan menghadirkan kebaruan dalam beberapa aspek. Penelitian ini mengintegrasikan dua dimensi penting, yaitu pengembangan sumber daya manusia dan transformasi digital, untuk memahami bagaimana keduanya secara bersama-sama memengaruhi keunggulan kompetitif berkelanjutan pada UKM. Pendekatan ini mencerminkan relevansi dan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh UKM dalam menghadapi perubahan ekonomi digital.

Penelitian ini mengidentifikasi perilaku inovatif sebagai mediator dalam hubungan antara pengembangan sumber daya manusia, transformasi digital, dan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Pemahaman lebih mendalam tentang bagaimana inovasi berperan sebagai penghubung antar variabel-variabel tersebut dapat memberikan pandangan yang lebih kaya dan relevan.

Penelitian ini memfokuskan pada sektor

UKM makanan dan minuman di Surabaya, memberikan konteks yang spesifik dan aplikatif. Hal ini meningkatkan keberterimaan hasil penelitian, karena memberikan pandangan yang lebih akurat terkait dampak pengembangan sumber daya manusia dan transformasi digital pada keunggulan kompetitif berkelanjutan di sektor bisnis yang khusus.

Penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini memberikan kontribusi terhadap metodologi penelitian. Dengan menganalisis jalur, penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi hubungan antar variabel, tetapi juga menyajikan sejauh mana dan melalui jalur apa pengaruh-pengaruh tersebut terjadi. Hal ini dapat membantu dalam menyusun rekomendasi kebijakan yang lebih terarah.

Melalui penggabungan aspek-aspek inovatif dan metodologi yang cermat, penelitian ini menjadi sumbangan yang berharga dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi keunggulan kompetitif berkelanjutan pada UKM di era transformasi digital.

#### **Rumusan Masalah:**

1. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap perilaku inovatif UKM di Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan di Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh perilaku inovatif UKM terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan di Surabaya?
4. Bagaimana pengaruh transformasi digital terhadap perilaku inovatif UKM di Surabaya?
5. Bagaimana pengaruh transformasi digital terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan di Surabaya ?

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Perilaku Inovatif UKM  
Pengembangan SDM secara tidak langsung mempengaruhi perilaku inovatif pada UKM, dengan adanya pengembangan SDM menyebabkan

keinginan terus belajar akan pengetahuan tentang ide-ide baru supaya bisa menambah inovasi untuk meningkatkan kinerja di UKM agar bisa menncapai tujuan yang diinginkan seperti mendapatkan keuntungan (Banmairuoy et al., 2021).

2. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan  
Pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan. Sumber daya manusia sendiri merupakan aset langka dengan keyakinan, keterampilan yang dimiliki memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi UKM ,Jika adanya pengetahuan pengembangan sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi keunggulan kompetitif berkelanjutan dengan melalui komponen suatu inovasi organisasi yang mempunyai ide-ide baru sebuah dasar dari pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (Banmairuoy et al., 2021)
3. Pengaruh Perilaku Inovatif UKM terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan.  
Dalam adanya perilaku inovatif dalam suatu perusahaan, UKM berpengaruh langsung terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan, karena inovasi mempunyai pengetahuan dalam mengeksplorasi sebuah hal yang baru untuk bersaing di era yang dihadapi sekarang maupun akan datang dalam waktu yang lama dengan adanya perubahan dalam era yang akan datang maka perilaku inovatif berpengaruh pada keunggulan kompetitif berkelanjutan (Banmairuoy et al., 2021)
4. Pengaruh Transformasi Digital terhadap Perilaku Inovatif UKM  
Transformasi digital berpengaruh bagi perilaku inovatif UKM, dengan adanya transformasi digital bisa memperluas tentang inovasi dalam berbisnis karena dengan adanya perilaku inovatif membantu dalam meningkatkan tentang digitalisasi (Eman Sulaiman et al., 2021)
5. Pengaruh Transformasi Digital terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan.

Transformasi digital berpengaruh pada keunggulan kompetitif berkelanjutan dengan adanya Transformasi digital dapat membantu menjembatani konsep yang akan membuat UKM menjadi keunggulan kompetitif berkelanjutan untuk menghadapi insutry 4.0 disaat masa pandemi untuk menghadapi persaingan kedepan dalam waktu yang lama (Eman Sulaiman et al., 2021).

## METODOLOGI

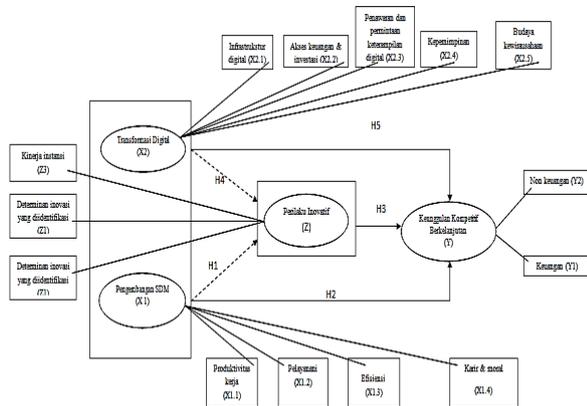
Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif, dengan desain penelitian kausal komparatif. Dalam penelitian ini analisis jalur yang digunakan ialah penggabungan regresi linier berganda dengan model mediasi.

- a. Variabel pengembangan Sumber daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap variabel Keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) secara langsung dan secara tidak langsung melalui variabel moderator perilaku inovatif (Z).
- b. Variabel Transformasi Digital (X2) berpengaruh terhadap variabel Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan(Y) secara langsung dan secara tidak langsung melalui variabel moderator Perilaku Inovatif (Z).

Dalam model ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel X berfungsi sebagai variabel eksogen (mempengaruhi) terhadap variabel Y.
2. Variabel Z memiliki dua fungsi:
  - a. Fungsi pertama adalah sebagai variabel endogen (mendapat pengaruh) dari variabel eksogen X.

- b. Fungsi kedua adalah sebagai variabel eksogen perantara untuk melihat pengaruh X terhadap Y melalui Z



Gambar Kerangka Konseptual

## HASIL

### Bentuk Pertama

- a. Dependent Z (perilaku inovatif)  
Dalam koefisien pada jalur pertama :
1. Pada tabel 4.50 nilai signifikan pada X1 (pengembangan sumber daya manusia) sebesar 0,004 sedangkan X2 (transformasi digital) nilai signifikan sebesar 0,001 dimana X1 & X2 sama-sama lebih kecil  $< 0,05$  . maka menyimpulkan dalam jalur model pertama atau regresi model 1 variabel X1 (pengembangan sumber daya manusia) serta X2 (transformasi digital) berpengaruh signifikan terhadap variabel Z (perilaku inovatif).
2. Untuk nilai R Square pada tabel 4.49 atau model summary mempunyai nilai sebesar 0,273, dimana pengaruh X1 (pengembangan sumber daya manusia), X2 (transformasi digital) terhadap Z (perilaku inovatif) nilainya sebesar 27,3% dan memiliki sisa 72,7%, termasuk kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian, dari nilai  $e1$  sendiri dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{(1-0,273)} = 0,852$ , sedangkan untuk nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), terhadap perilaku inovatif (Z) sebesar 0,526 atau 52,6%.

3. Pada tabel 4.50 dengan nilai konstant 18,222 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel perilaku inovatif (Z) akan naik atau terpenuhi.
4. Pada tabel 4.50 nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap variabel perilaku inovatif (Z) sebesar 25,4% dengan artian kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka perilaku inovatif akan mengalami kenaikan sebesar 25,4%, koefisien 25,4% memiliki nilai positif antara kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) dan perilaku inovatif (Z) hubungan positif, kenaikan dalam variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel perilaku inovatif (Z).
5. Pada tabel 4.50 dimana nilai koefisien regresi pada variabel transformasi digital (X2) terhadap variabel perilaku inovatif (Z) sebesar 21,9% dengan artian kinerja transformasi digital (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka perilaku inovatif akan mengalami kenaikan sebesar 21,9%, koefisien 21,9% memiliki nilai positif antara kinerja transformasi digital (X2) dan perilaku inovatif (Z) hubungan positif, kenaikan dalam variabel transformasi digital (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel perilaku inovatif (Z).

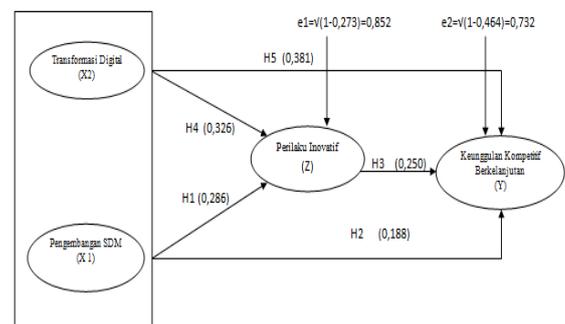
### Bentuk Kedua

1. Pada tabel 4.52 dari nilai signifikan X1 (pengembangan sumber daya manusia) 0,046 , X2 (transformasi digital) dengan nilai signifikan 0,000, (perilaku inovatif) Z sebesar 0,001 dimana X1,X2 dan Z sama-sama memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ , maka kesimpulan dalam jalur model kedua atau regresi model 2, X1 (pengembangan sumber daya manusia), X2 (transformasi digital), dan variabel (perilaku inovatif) Z berpengaruh

- signifikan terhadap (keunggulan kompetitif berkelanjutan) Y
- Pada tabel 4.51 model summary yang menunjukkan nilai R Square sebesar 0,464, dimana X1 (pengembangan sumber daya manusia), X2 (transformasi digital) serta Z (perilaku inovatif) terhadap variabel Y (keunggulan kompetitif berkelanjutan) dengan nilai 46,4% dengan sisa 53,6% termasuk dari kontribusi dari variabel yang tidak dilibatkan dalam penelitian, untuk itu nilai dari  $e2 = \sqrt{1-0,464} = 0,732$ , sedangkan untuk nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), dan perilaku inovatif (Z) terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 0,674 atau 67,4%.
  - Pada tabel 4.52 dengan nilai konstant 1,287 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2), perilaku inovatif (Z) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) akan naik atau terpenuhi.
  - Pada tabel 4.52 dimana nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 17,4% dengan artian kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka keunggulan kompetitif berkelanjutan akan mengalami kenaikan sebesar 17,4%, koefisien 17,4% memiliki nilai positif antara kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) dan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) hubungan positif, kenaikan dalam variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y).
  - Tabel 4.52 nilai koefisien regresi pada variabel transformasi digital (X2) terhadap variabel keunggulan

kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 20,8% dengan artian kinerja transformasi digital (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka keunggulan kompetitif berkelanjutan akan mengalami kenaikan sebesar 20,8%, dimana koefisien 20,8% memiliki nilai yang positif antara kinerja transformasi digital dan keunggulan kompetitif berkelanjutan hubungan positif, kenaikan ini dalam variabel transformasi digital akan berakibat pada variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan.

- Tabel 4.52 nilai koefisien regresi pada perilaku inovatif (Z) terhadap variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 21,6%, kinerja perilaku inovatif mengalami kenaikan dalam satu satuan maka keunggulan kompetitif berkelanjutan akan mengalami kenaikan sebesar 21,6%, nilai koefisien 21,6% memiliki nilai positif antara kinerja perilaku inovatif dan keunggulan kompetitif berkelanjutan, kenaikan ini dalam variabel perilaku inovatif akan berakibat pada variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan.



Gambar 1. Output SPSS

## PEMBAHASAN

- Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Perilaku Inovatif (Z) pada Pelaku UKM di Surabaya.  
Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama

dapat menyimpulkan dari variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap perilaku inovatif, sehingga berpengaruh signifikan terhadap para pelaku UKM di Surabaya pada perilaku inovatif. Karena dari nilai t-statistik sebesar 3,052 lebih besar dari nilai t-tabel 1,984 dengan signifikan yang jumlahnya 0,004 lebih kecil dari 0,05. dengan nilai R Square pada tabel 4.49 berjumlah 27,3%. Yang memiliki sisa 72,7% termasuk kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian, nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), terhadap perilaku inovatif (Z) sebesar 0,526 atau 52,6%.

Pada tabel 4.50 dengan nilai konstant 18,222 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel perilaku inovatif (Z) akan naik atau terpenuhi.

Pada tabel 4.50 nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap variabel perilaku inovatif (Z) sebesar 25,4% jika kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka perilaku inovatif akan mengalami kenaikan sebesar 25,4%, koefisien 25,4% memiliki nilai positif antara kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) dan perilaku inovatif (Z) hubungan positif, kenaikan dalam variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel perilaku inovatif (Z).

Maka hipotesis pertama terdukung secara statistik dimana variabel pengembangan sumber daya manusia terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan menurut (Dehasen et al., 2020) dari penelitian beliau menjelaskan bahwasannya pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang dimana dalam prestasi kerja meliputi etika, inovasi dari penjual atau pelaku UKM itu sendiri.

Dalam penelitian ini pengembangan

sumber daya manusia pada pelaku UKM (usaha kecil menengah) dengan adanya pelatihan atau melatih dalam bidang keahliannya supaya mempunyai pengetahuan yang lebih baik lagi dari sebelumnya untuk menyelesaikan tugas dalam bekerja, dimana dalam kinerja pelaku UKM itu sendiri melakukan penawaran produk pada konsumen dengan baik, maka konsumen akan merespon dengan baik.

## 2. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan (Y) pada Pelaku UKM di Surabaya.

Dari hasil pengujian pada hipotesis yang kedua disimpulkan bahwasannya pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan. Dapat dilihat dari nilai t-statistik sebesar 2,431 yang lebih besar dari t-tabel 1,984, dan signifikannya 0,046 lebih kecil dari 0,05. Pada tabel 4.51 nilai R Square sebesar 0,464, dimana nilai 46,4% dengan sisa 53,6% termasuk dari kontribusi dari variabel yang tidak dilibatkan dalam penelitian., untuk nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), dan perilaku inovatif (Z) terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 0,674 atau 67,4%.

Pada tabel 4.52 dengan nilai konstant 1,287 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2), perilaku inovatif (Z) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) akan naik atau terpenuhi.

Pada tabel 4.52 dimana nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 17,4% , jika kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka keunggulan kompetitif berkelanjutan mengalami kenaikan sebesar 17,4%, koefisien 17,4% nilai positif antara kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) dan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) hubungan

positif, kenaikan dalam variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y).

hal ini dari penelitian terdahulu Tidak adanya pengaruh yang signifikan secara langsung antara Pengembangan sumber daya manusia terhadap keunggulan kompetitif yang berkelanjutan menurut (Banmairuoy et al., 2021), tetapi dengan penelitian kuantitatif yang dilakukan ini dengan hasil yang signifikan dan berpengaruh positif.

Dalam penelitian ini keinginan pelaku UKM (usaha kecil menengah) untuk mencapai target yang akan dicapai seperti target penjualan dengan memperhatikan peningkatan penjualan dan laba, pelaku UKM dengan adanya laporan keuangan yang dilakukan dapat menginformasikan hasil pencapaian usaha.

### 3. Pengaruh Perilaku Inovatif (Z) terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan (Y) pada Pelaku UKM di Surabaya.

Dari hasil pengujian hipotesis yang ketiga bahwa variabel perilaku inovatif berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan yang dilihat dari nilai t-statistic sebesar 3,198 lebih besar dari t-tabel 1,984 dengan hasil signifikan 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Pada tabel 4.51 nilai R Square sebesar 46,4%, dimana X1 (pengembangan sumber daya manusia), X2 (transformasi digital) serta Z (perilaku inovatif) terhadap variabel Y (keunggulan kompetitif berkelanjutan) dengan nilai 46,4% dengan sisa 53,6% termasuk dari kontribusi dari variabel yang tidak dilibatkan dalam penelitian, untuk nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), dan perilaku inovatif (Z) terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 0,674 atau 67,4%.

Pada tabel 4.52 dengan nilai konstant 1,287 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2), perilaku inovatif (Z) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) akan naik atau terpenuhi.

Tabel 4.52 nilai koefisien regresi pada perilaku inovatif (Z) terhadap variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 21,6%, jika kinerja perilaku inovatif mengalami kenaikan dalam satu satuan maka keunggulan kompetitif berkelanjutan akan mengalami kenaikan sebesar 21,6 % , nilai koefisien 21,6% memiliki nilai positif antara kinerja perilaku inovatif dan keunggulan kompetitif berkelanjutan, kenaikan ini dalam variabel perilaku inovatif akan berakibat pada variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Maka penelitian ini dapat didukung oleh (Asyhari et al., 2018) yang menjelaskan bahwa dari kualitas strategi bisnis, etika perilaku penjual, inovasi proses, perspektif orientasi kewirausahaan dan adaptabilitas lingkungan usaha merupakan faktor determinan dalam peningkatan kerja bisnis UKM, hal ini disebabkan adanya peran mediasi dari keunggulan kompetitif terhadap hubungan yang positif kualitas strategi dan etika perilaku penjual. Dan juga menurut (Banmairuoy et al., 2021) terkait tentang kepemimpinan inovasi, inovasi sebagai proses, inovasi, merupakan perilaku inovatif atau biasa disebut organisasi inovasi yang dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan yang berorientasi pada pengetahuan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Dalam penelitian ini untuk menciptakan inovasi dengan mengikuti perkembangan zaman berupa membuat produk terbaru, promo, dimana konsumen akan melakukan pembelian berulang, hal ini dengan terus menambah inovasi membuat daya tarik konsumen untuk selalu mencoba produk terbaru dengan adanya promo yang telah diberikan.

### 4. Pengaruh Transformasi Digital (X2) terhadap Perilaku Inovatif (Z) pada Pelaku UKM di Surabaya

Dalam hasil pengujian hipotesis yang keempat transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif pada pelaku UKM di Surabaya. Dapat dilihat dari hasil t-statistik sebesar 3,516 yang lebih besar dari t-tabel 1,984 dan signifikansinya sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. nilai R Square pada

tabel 4.49 sebesar 27,3%, dimana pengaruh X1 (pengembangan sumber daya manusia), X2 (transformasi digital) terhadap Z (perilaku inovatif) nilainya sebesar 27,3% dan memiliki sisa 72,7%, termasuk kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian, sedangkan untuk nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), terhadap perilaku inovatif (Z) sebesar 0,526 atau 52,6%.

Pada tabel 4.50 dengan nilai konstant 18,222 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel perilaku inovatif (Z) akan naik atau terpenuhi.

Pada tabel 4.50 dimana nilai koefisien regresi pada variabel transformasi digital (X2) terhadap variabel perilaku inovatif (Z) sebesar 21,9%, jika kinerja transformasi digital (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka perilaku inovatif akan mengalami kenaikan sebesar 21,9%, koefisien 21,9% memiliki nilai positif antara kinerja transformasi digital (X2) dan perilaku inovatif (Z) hubungan positif, kenaikan dalam variabel transformasi digital (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel perilaku inovatif (Z).

Maka penelitian ini didukung secara statistik oleh (Widnyani et al., 2021) yang mengatakan pemicu utama transformasi digital berasal dari eksternal, tidak banyak faktor internal yang menjadi pemicu transformasi digital ditemukan, khususnya dalam masa pandemi covid-19, transformasi yang dilakukan bersifat reaktif dan akan cenderung mengikuti langkah-langkah transformasi yang sudah berkembang, sehingga tidak menciptakan keunikan UKM yang memiliki peluang untuk berdaya saing unggul dibanding dengan pesaing, pelaksanaan umum transformasi digital UKM telah menetapkan keharusan strategis bagi mereka untuk melakukan transformasi digital tetapi belum menetapkan tolak ukur sehingga transformasi digital yang dilakukan tidak dapat diukur tingkat keberhasilannya.

Dalam penelitian ini adanya *E-commerce* membantu menawarkan produk yang dijual oleh UKM (usaha kecil menengah) dengan menciptakan inovasi berupa mempercantik tampilan produk atau disebut kemasan yang menarik, serta membuat ciri khas seperti rasa, aroma, warna dari tampilan hasil produk agar konsumen bisa mempunyai daya tarik tersendiri tentang produk yang telah dibeli.

#### 5. Pengaruh Transformasi Digital (X2) terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan (Y).

Hasil dari pengujian hipotesis yang kelima dengan menunjukkan transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan dengan melihat nilai t-statistik yang sebesar 4,474 lebih besar dari nilai t-tabel 1,984 dan signifikasni sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pada tabel 4.51 nilai R Square sebesar 46,4%, dimana X1 (pengembangan sumber daya manusia), X2 (transformasi digital) serta Z (perilaku inovatif) terhadap variabel Y (keunggulan kompetitif berkelanjutan) dengan nilai 46,4% dengan sisa 53,6% termasuk dari kontribusi dari variabel yang tidak dilibatkan dalam penelitian, untuk nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), dan perilaku inovatif (Z) terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 0,674 atau 67,4%.

Pada tabel 4.52 dengan nilai konstant 1,287 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2), perilaku inovatif (Z) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) akan naik atau terpenuhi.

Tabel 4.52 nilai koefisien regresi pada variabel transformasi digital (X2) terhadap variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 20,8% dengan artian kinerja transformasi digital (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka keunggulan kompetitif berkelanjutan akan mengalami kenaikan sebesar 20,8%, dimana koefisien 20,8% memiliki nilai yang positif antara kinerja transformasi digital dan keunggulan kompetitif berkelanjutan

hubungan positif, kenaikan ini dalam variabel transformasi digital akan berakibat pada variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Maka hipotesis kelima didukung secara penelitian statistik menurut (Eman Sulaiman et al., 2021) yang dimana menjelaskan inovasi model bisnis dapat menciptakan hubungan baru antar elemen, mungkin yang lebih penting, model dapat ditingkatkan presisinya dengan sehubungan dengan detail tentang digitalisasi.

## KESIMPULAN

1. Yang pertama bahwasannya variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif, dimana nilai signifikansinya dibawah 5% dengan nilai sebesar 3,052 lebih besar dari t-tabel 1,984. dengan nilai R Square 27,3 %. Yang memiliki sisa 72,7% termasuk kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian, nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), terhadap perilaku inovatif (Z) sebesar 0,526 atau 52,6%. Nilai konstant 18,204 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel perilaku inovatif (Z) akan naik atau terpenuhi.

Nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap variabel perilaku inovatif (Z) sebesar 25,4% jika kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka perilaku inovatif akan mengalami kenaikan sebesar 25,4%, koefisien 25,4% memiliki nilai positif antara kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) dan perilaku inovatif (Z) hubungan positif, kenaikan dalam variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada

variabel perilaku inovatif (Z).

2. Yang kedua bahwasannya variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan dimana nilai t-statistik 2,431 lebih besar dari t-tabel 1,984. dimana nilai signifikansinya dibawah 5% yaitu 0,046. nilai R Square sebesar 0,464, dimana nilai 46,4% dengan sisa 53,6% termasuk dari kontribusi dari variabel yang tidak dilibatkan dalam penelitian, untuk nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), dan perilaku inovatif (Z) terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 0,674 atau 67,4%.

Pada tabel 4.48 dengan nilai konstant 1,287 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2), perilaku inovatif (Z) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) akan naik atau terpenuhi.

Pada tabel 4.48 dimana nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) terhadap variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 17,4%, jika kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka keunggulan kompetitif berkelanjutan mengalami kenaikan sebesar 17,4%, koefisien 17,4% nilai positif antara kinerja pengembangan sumber daya manusia (X1) dan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) hubungan positif, kenaikan dalam variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y).

3. Yang ketiga variabel Perilaku Inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan, dengan signifikan dibawah 5% yang mempunyai nilai t-statistik 3,198

lebih besar dari nilai t-tabel 1,984. nilai R Square sebesar 46,4%, dimana X1 (pengembangan sumber daya manusia), X2 (transformasi digital) serta Z (perilaku inovatif) terhadap variabel Y (keunggulan kompetitif berkelanjutan) dengan nilai 46,4% dengan sisa 53,6% termasuk dari kontribusi dari variabel yang tidak dilibatkan dalam penelitian, untuk nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), dan perilaku inovatif (Z) terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 0,674 atau 67,4%.

Pada tabel 4.48 dengan nilai konstant 1,287 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2), perilaku inovatif (Z) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) akan naik atau terpenuhi.

Tabel 4.48 nilai koefisien regresi pada perilaku inovatif (Z) terhadap variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 21,6%, jika kinerja perilaku inovatif mengalami kenaikan dalam satu satuan maka keunggulan kompetitif berkelanjutan akan mengalami kenaikan sebesar 21,6% , nilai koefisien 21,6% memiliki nilai positif antara kinerja perilaku inovatif dan keunggulan kompetitif berkelanjutan, kenaikan ini dalam variabel perilaku inovatif akan berakibat pada variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan.

4. Yang keempat variabel Transformasi digital berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif dimana dengan signifikan dibawah 5% nilai t-statistik 3,516 lebih besar dari nilai t-tabel 1,984. nilai R Square pada tabel 4.49 sebesar 27,3%, dimana pengaruh X1 (pengembangan sumber daya manusia), X2 (transformasi digital) terhadap Z (perilaku inovatif) nilainya sebesar 27,3% dan memiliki sisa

72,7%, termasuk kontribusi dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian, sedangkan untuk nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), terhadap perilaku inovatif (Z) sebesar 0,526 atau 52,6%.

Pada tabel 4.46 dengan nilai konstant 18,222 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel perilaku inovatif (Z) akan naik atau terpenuhi.

Pada tabel 4.46 dimana nilai koefisien regresi pada variabel transformasi digital (X2) terhadap variabel perilaku inovatif (Z) sebesar 21,9%, jika kinerja transformasi digital (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka perilaku inovatif akan mengalami kenaikan sebesar 21,9%, koefisien 21,9% memiliki nilai positif antara kinerja transformasi digital (X2) dan perilaku inovatif (Z) hubungan positif, kenaikan dalam variabel transformasi digital (X2) akan mengakibatkan kenaikan pada variabel perilaku inovatif (Z).

5. Yang kelima variabel Transformasi Digital berpengaruh positif terhadap Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. Dimana dengan signifikansinya dibawah 5% nilai t-statistik sejumlah 4,474 lebih besar dari ilai t-tabel 1,984. nilai R Square sebesar 46,4%, dimana X1 (pengembangan sumber daya manusia), X2 (transformasi digital) serta Z (perilaku inovatif) terhadap variabel Y (keunggulan kompetitif berkelanjutan) dengan nilai 46,4% dengan sisa 53,6% termasuk dari kontribusi dari variabel yang tidak dilibatkan dalam penelitian, untuk nilai R menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), dan transformasi digital (X2), dan perilaku inovatif (Z) terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 0,674 atau 67,4%.

Pada tabel 4.48 dengan nilai konstant 1,356 yang menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel pengembangan sumber daya manusia (X1), transformasi digital (X2), perilaku inovatif (Z) dan dimana dari variabel tersebut berpengaruh dalam satu satuan maka variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) akan naik atau terpenuhi.

Tabel 4.48 nilai koefisien regresi pada variabel transformasi digital (X2) terhadap variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan (Y) sebesar 20,8% dengan artian kinerja transformasi digital (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka keunggulan kompetitif berkelanjutan akan mengalami kenaikan sebesar 20,8% , dimana koefisien 20.8% memiliki nilai yang positif antara kinerja transformasi digital dan keunggulan kompetitif berkelanjutan hubungan positif, kenaikan ini dalam variabel transformasi digital akan berakibat pada variabel keunggulan kompetitif berkelanjutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Asyhari, A., Pudjihastuti, S. H., & Kurdaningsih, D. M. (2018). Peran mediasi keunggulan kompetitif pada faktor determinan kinerja bisnis UKM di sentra tenun batik di Jawa Tengah. *Jurnal Siasat Bisnis*, 22(2), 111-131. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol22.iss2.art1>
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2021). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand 's new S- curve industries. *Asia Pacific Management Review*, xxxx. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>
- Dehasen, U., Bengkulu, U. D., Bengkulu, U. D., Afrizal, M., Soleh, A., Herfianti, M., & Performance, J. (2020). *Bima Journal – Bussiness Management And Accounting The Effect Of Human Resources Development and Work Ability Area Of Kaur Regency Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kemampuan Kerja*. 1(2), 73-83.
- Doi, A. (n.d.). *p-ISSN 2615-4293 e-ISSN 2723-7567*. 3(2), 140-153.
- Eman Sulaiman, Cucu Handayani, & Susi Widyastuti. (2021). Transformasi Digital Technology-Organization-Environment (Toe) Dan Inovasi Difusi E-Business Untuk Umkm Yang Berkelanjutan: Model Konseptual. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(1), 51-62. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v7i1.1947>
- Hasan, M., Dzakiyyah, A., Kumalasari, D. A., Safira, N., & Aini, S. N. (2021). Transformasi Digital UMKM Sektor Kuliner Di Kelurahan Jatinegara, Jakarta Timur. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-150. <https://doi.org/10.31940/jbk.v17i2.2529>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159-168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Rasid, F. E. T., H, S. P., & Rizal, M. N. (2021). Faktor Pendorong, Proses Dan Tantangan Transformasi Digital Pada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah: Tinjauan Pustaka Sistematis. *Pemodelan Arsitektur Sistem Informasi Perizinan Menggunakan Kerangka Kerja Togaf Adm*, 6(2), 62.
- Ulfa, E. H. (2020). No Title. *SELL Journal*, 5(1), 55.
- Widnyani, N. M., Astitiani, N. L. P. S., & Putri, B. C. L. (2021). Penerapan Transformasi Digital Pada Ukm Selama Pandemi Covid-19 Di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 79-87. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.3093>