

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEBIJAKAN  
PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN DENGAN KEUNGGULAN  
BERSAING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RUMAH SAKIT  
PT NUSANTARA SEBELAS MEDIKA**

**Sri Priandari<sup>1</sup>, Slamet Riyadi<sup>2</sup>, Ibrahim Ingga<sup>3</sup>**

Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya<sup>1</sup>

Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya<sup>2,3</sup>

[spriandari@yahoo.com](mailto:spriandari@yahoo.com)<sup>1</sup>, [slametriyadi10@untag-sby.ac.id](mailto:slametriyadi10@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>, [ibrahimingga@untag-sby.ac.id](mailto:ibrahimingga@untag-sby.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to analyze and interpret the influence of HR Quality and company policy on competitive advantage and financial performance. The population in this study were 60 employees of PT Nusantara Sebelas Medika. In this study the sampling used a saturated sampling technique. Saturated sampling is the determination of the sample if the sample population is used. This is often done if the population is relatively small, fewer than 30 people, or research that wants to generalize with very little errors. Another term saturated sampling is a census, where all members of the population are used as samples. From this understanding the maximum number of samples is equal to the number of population, namely a number of 60 employees of PT Nusantara Sebelas Medika by using PLS SEM data analysis as an analysis of hypothesis verification. The results in this study give the meaning that the quality of HR and company policies have a significant effect on competitive advantage and financial performance and competitive advantage have a significant effect on financial performance.

**Keywords: Quality of human resources, company policy, competitive advantage, financial performance**

## **1. Pendahuluan**

Suatu Perusahaan dalam operasionalnya akan menghadapi persaingan, untuk itu dibutuhkan manajemen yang handal dan mampu mengantisipasi setiap persaingan, serta dapat menjalankan perusahaan secara efektif dan efisien. Hal tersebut sangat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan maupun kemampuan untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Kualitas sumber daya manusia

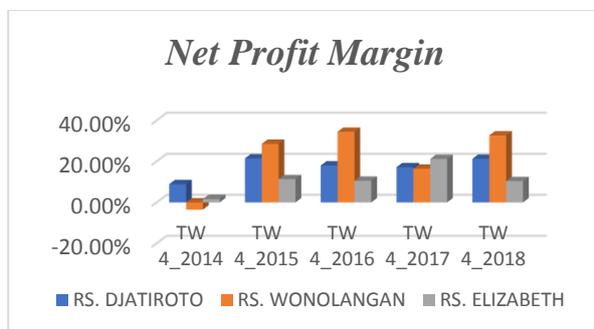
menjadi hal yang sangat penting untuk menentukan maju tidaknya perusahaan.

PT Nusantara Sebelas Medika adalah merupakan perusahaan jasa yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan, yang mengelola beberapa Rumah Sakit dan Klinik dimana bidang SDM & Umum selama ini merupakan *cost center*, memiliki prosentase realisasi biaya yang besarnya hampir mencapai 50% dari Total biaya, ini merupakan angka prosentase yang cukup tinggi, mengingat prosentase biaya Sumber Daya

Manusia pada umumnya tidak lebih dari 40%.

Dengan perkembangan jaman serta kondisi perusahaan, maka bidang-bidang yang merupakan *Cost center* tersebut harus dapat berubah dan menyesuaikan dengan kondisi saat ini. Bidang Sumber Daya Manusia yang selama ini adalah *Cost Center*, bisa diubah menjadi *Profit Center* apabila ditangani dengan serius dan perhitungan yang matang. Dengan perbaikan pada kualitas Sumber Daya Manusia yang di padukan dengan Kebijakan-kebijakan perusahaan maka diharapkan pada saatnya akan dapat meningkatkan Keunggulan bersaing serta Kinerja Keuangan

Grafik *Net Profit Margin*



Sumber : Laporan keuangan Rumah Sakit PT Nusantara Sebelas Medika

Berdasarkan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi NPM menandakan laba perusahaan tersebut semakin tebal. Disamping itu semakin tinggi nilai NPM menandakan bahwa perusahaan tersebut semakin efisien operasionalnya. Perusahaan dapat menekan biaya-biaya yang tidak perlu, sehingga perusahaan mampu

memaksimalkan laba bersih yang didapatkan. Dan sebagai antisipasi melonjaknya bahan baku, biaya operasional seperti kenaikan gaji pegawai, ataupun melonjaknya beban keuangan seperti pembayaran bunga. Jika NPM perusahaan lebih tebal angkanya, maka ketika hal-hal diatas terjadi, laba bersih perusahaan tidak turun signifikan. Dengan NPM yang tinggi per-usahaan akan lebih cepat tumbuh menjadi perusahaan dengan ekuitas yang besar. Dengan demikian adanya fluktuasi yang cukup tinggi pada setiap rumah sakit menandakan adanya gelojak keuangan yang sangat memungkinkan dipengaruhi adanya kualitas sumberdaya manusia dan kebijakan perusahaan, sehingga penelitian tentang kualitas sumber daya manusia dan kebijakan perusahaan terhadap kinerja keuangan perlu dilakukan penelitian karena fenomena yang terjadi dilapangan cukup kuat untuk di kaji. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing?
2. Apakah Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan?
3. Apakah Kebijakan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing?

4. Apakah Kebijakan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan ?
5. Apakah Kebijakan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan ?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Keuangan

Manajemen Keuangan merupakan suatu proses dalam kegiatan keuangan perusahaan yang berhubungan dengan upaya untuk mendapatkan dana perusahaan serta meminimalkan biaya perusahaan dan juga upaya pengelolaan keuangan suatu badan usaha atau organisasi untuk dapat mencapai tujuan keuangan yang telah ditetapkan. Pengertian Manajemen Keuangan Menurut Horne dan Wachowicz Jr. (2012:2) dalam bukunya yang berjudul *Fundamentals of Financial Management* yang telah di alih bahasa menjadi Prinsip-prinsip Manajemen Keuangan mengemukakan bahwa: “Manajemen keuangan berkaitan dengan perolehan aset, pendanaan, dan manajemen aset dengan didasari beberapa tujuan umum”.

### Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Adapun pengertian kualitas menurut Sedarmayanti (2009:59), mengemukakan

bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”.

### Kebijakan Perusahaan

Menurut Nugroho (2014), kebijakan merupakan keputusan yang dibuat oleh suatu lembaga pemerintahan atau organisasi yang bersifat mengikat para pihak yang terkait dengan lembaga tersebut. Kata kebijakan sebenarnya adalah terjemahan langsung dari kata "policy" sendiri secara etimologis berasal dari kata polis (bahasa Yunani), yang berarti negara-kota. Dalam bahasa Latin kata ini kemudian menjadi "politia" yang berarti negara, dan dalam bahasa Inggris lama, kata tersebut menjadi policie yang definisinya berkaitan dengan urusan pemerintahan atau administrasi pemerintah (Nugroho, 2014).

### Keunggulan Bersaing (*Competitive Advantage*)

Keunggulan merupakan strategi benefit dari perusahaan yang melakukan kerjasama untuk menciptakan keunggulan bersaing yang lebih efektif dalam pasarnya. Strategi ini harus didesain untuk mewujudkan keunggulan bersaing yang terus menerus. Berikut ini definisi Competitive Advantage (keunggulan bersaing) berdasarkan pendapat dari beberapa ahli. Menurut John R. Schermerhorn (2011:209). “*Competitive advantage is the*

*ability to do something so well that one outperforms competitors.”*

### **Kinerja Keuangan**

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Kinerja keuangan akan menggambarkan kondisi keuangan suatu organisasi yang dianalisis menggunakan alat-alat analisis keuangan sehingga dapat diketahui baik buruknya keadaan keuangan suatu organisasi yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu, Irham Fahmi (2011).

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Obyek Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nusantara Sebelas Medika berjumlah 60 orang. Pada penelitian ini pengambilan sample menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah penentuan sample apabila anggota populasi digunakan sample. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sample. Dari pengertian ini maksimal jumlah sample sama dengan

jumlah populasi, yaitu sejumlah 60 karyawan PT Nusantara Sebelas Medika

### **Definisi Variabel dan Operasional Konseptual**

#### **1. Kualitas SDM (X1)**

Menurut Ndraha (2012:12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: 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, energi otot, dan sebagainya.

Adapun penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi :

##### **a. Kemampuan Fisik (kesehatan)**

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik.

##### **b. Kemampuan Intelektual (Kecerdasan)**

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

c. Kemampuan Psikologis (mental)

Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan.

## 2. Kebijakan Perusahaan (X2)

Kebijakan perusahaan adalah pedoman yang menjabarkan hukum-hukum, peraturan-peraturan, sasaran-sasaran, dan bisa dipergunakan oleh pihak manajer untuk pengambilan keputusan. Kebijakan perusahaan harus fleksibel dan gampang diinterpretasikan dan dimengerti oleh semua karyawan.

## 3. Keunggulan Bersaing (Z)

Menurut Danang Sunyoto (2015:1) “Perusahaan harus memiliki kemam-

puan untuk membedakan produk yang dihasilkan dalam persaingan untuk mendapatkan keunggulan bersaing. Produk yang dihasilkan harus memiliki karakteristik kunci dalam merebut konsumen sehingga menjadi produk yang spesial.” Menurut Danang Sunyoto (2015:3), terdapat tiga dimensi yang dapat digunakan untuk menentukan Competitive Advantage yaitu sebagai berikut :

a. Harga, yang dibebankan pada pelanggan merupakan atribut yang paling memengaruhi keunggulan bersaing.

b. Kualitas, dapat digunakan sebagai alat strategis untuk mencapai keunggulan bersaing dan merupakan elemen penting dalam penentuan nilai bagi pelanggan.

c. Inovasi, merupakan konsep lebih luas yang meliputi penerapan dari ide, produk, atau proses yang baru. Luasnya lini produk yang dimiliki sebuah perusahaan memengaruhi nilai dan pangsa pasar yang dapat diperoleh. Semakin tepat sebuah produk/jasa dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, maka semakin besar nilai yang akan diberikan oleh pelanggan untuk produk/jasa tersebut. Dengan bertambah luasnya lini produk, maka akan semakin banyak pelanggan yang dapat menemukan

produk/jasa yang memenuhi kebutuhan mereka.

#### 4. Kinerja Keuangan (Y)

Menurut Chio (2011) kinerja keuangan dapat merefleksikan kondisi keuangan suatu perusahaan, sehingga dapat diketahui baik buruknya keadaan keuangan perusahaan yang dianalisis dengan alata-alat analisis keuangan. Sadeli (2011) mengibaratkan kinerja keuangan sebagai jantung perusahaan, sehingga dibutuhkan perencanaan keuangan yang strategis agar setiap keputusan atau kesempatan bisnis yang diambil dapat menguntungkan perusahaan di masa mendatang.

Kinerja keuangan merupakan bagian dari laporan keuangan yang menunjukkan posisi sumber daya atau aset (baik *tangible* maupun *intangible*) yang dimiliki perusahaan selama satu periode (Darsono dan Ashari, 2010). Pengukuran kinerja keuangan PT Nusantara Sebelas Medika dilakukan untuk melihat kelebihan dan kelemahan yang telah dilakukan PT Nusantara Sebelas Medika di dalam menjalankan operasional usahanya agar nantinya dapat dilakukan perbaikan dan peningkatan terhadap pengolahan usaha sebagai upaya untuk memperoleh tingkat kesehatan PT Nusantara Sebelas Medika yang baik/ sehat yang diukur dari kinerja keuangan. Pada umumnya pengukuran

kinerja keuangan terdiri dari indikator keuntungan (*profitability*)

#### Teknik Pengolahan Data

Untuk penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2016), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

#### 4. ANALISIS HASIL PENELITIAN

##### Analisis Data dan Interpretasi

##### Evaluasi *Measurement (Outer) Model*

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 menurut Imam Ghazali (2014:39).

Tabel Result For Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	KSDM1.1	0.759	Valid
	KSDM1.2	0.859	Valid
	KSDM1.3	0.580	Valid

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Keterangan
Kebijakan Perusahaan (X2)	KBP2.1	0.374	Tidak Valid
	KBP2.2	0.716	Valid
	KBP2.3	0.810	Valid
Keunggulan Bersaing (Z)	KGB3.1	0.712	Valid
	KGB3.2	0.006	Tidak Valid
	KGB3.3	0.938	Valid
Kinerja Keuangan (Y)	KINKEU4.1	1.000	Valid

Sumber : Data Sekunder diolah PLS 2.0, 2019

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa tidak semua proksi memiliki nilai *outer loading factor* lebih besar dari 0.5. sehingga untuk nilai *outer loading factor* kurang dari 0.5 diasumsikan kurang layak untuk dijadikan indikator yang dapat merefleksikan masing-masing variabel yang bersesuaian

#### Tabel Result For Outer Loading Eliminasi

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	KSDM1.1	0.759	Valid
	KSDM1.2	0.859	Valid
	KSDM1.3	0.579	Valid
Kebijakan Perusahaan (X2)	KBP2.2	0.763	Valid
	KBP2.3	0.824	Valid
Keunggulan Bersaing (Z)	KGB3.1	0.706	Valid
	KGB3.3	0.942	Valid
(Y) Purchase Intention	KINKEU4.1	1.000	Valid

Sumber : Data Sekunder diolah PLS 2.0, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5 (Imam Ghazali, 2014:40). Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *Convergent Validity*. *Discriminant Validity* indikator reflektif dapat dilihat pada *Cross-Loading* antara indikator dengan

konstruknya dengan menggunakan PLS Algorithm report pilih *Dicriminant Validity* lalu cross loading berikut ini output smartPLS.

*Discriminant validity* diukur dengan membandingkan nilai *square root Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antarkonstruk lainnya dalam model. Nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 atau memiliki nilai *p-value* lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (Ghozali, 2011). Hasil pengukuran *discriminant validity* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel beriku

#### Tabel Average Variance Extracted (AVE)

	AVE (Model Awal)	AVE (Model Eliminasi)
Kebijakan Perusahaan (X2)	0.436486	0.631239
Keunggulan Bersaing (Z)	0.462372	0.692647
Kinerja Keuangan (Y)	1.000000	1.000000
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0.549785	0.549753

Sumber : Data Sekunder diolah PLS 2.0, 2019

Tabel di atas memberikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,5 (Imam Ghazali, 2014:40) untuk semua variabel yang terdapat pada model penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk.

Hasil *Composite Reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0.7 (Imam Ghazali,2014:39-43). Berikut adalah nilai *Composite Reliability* pada output:

**Tabel Composite Reliability**

	Composite Reliability (Model Awal)	Composite Reliability (Model Eliminasi)
Kebijakan Perusahaan (X2)	0.681134	0.773681
Keunggulan Bersaing (Z)	0.629716	0.815387
Kinerja Keuangan (Y)	1.000000	1.000000
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	0.781396	0.781357

Sumber : Data Sekunder diolah PLS 2.0, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua Variabel di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua variabel pada model yang diestimasi mempunyai reliabilitas yang tinggi sehingga memenuhi kriteria *discriminant validity*.

**Pengujian Model Struktural (Inner Model)**

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model structural (*Inner model*). Nilai *R-Square* pada konstruk:

**Tabel R-Square**

	R Square (Awal)	R Square (Eliminasi)
Keunggulan Bersaing (Z)	0.394552	0.396559
Kinerja Keuangan (Y)	0.152061	0.161186

Keunggulan Bersaing (Z)	0.394552	0.396559
Kinerja Keuangan (Y)	0.152061	0.161186

Sumber : Data Sekunder diolah PLS 2.0, 2019

*R Square* ( $R^2$ ) sering disebut dengan koefisien determinasi, adalah mengukur kebaikan sesuai (*goodness of fit*) dari persamaan regresi; yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 – 1, dan kecocokan model dikatakan lebih baik kalau  $R^2$  semakin mendekati 1. Tabel  $R^2$  di atas memberikan:

- Nilai 0.161186 untuk variabel Kinerja Keuangan (Y) yang berarti bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Kebijakan Perusahaan (X2) serta Keunggulan Bersaing (Z) mampu dijelaskan Kinerja Keuangan (Y) sebesar 16.1%
- Nilai 0.396559 untuk variabel Keunggulan Bersaing (Z) yang berarti bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Kebijakan Perusahaan (X2) mampu dijelaskan Keunggulan Bersaing (Z) sebesar 39.6 %

Untuk membuktikan hipotesis yaitu dengan melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi *t statistic*. Pada PLS2.0 hal tersebut dilakukan dengan

melihat *Algorithm Bootstrapping report*, berikut hasilnya :

**Tabel***Algorithm Bootstrapping report*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) -> Keunggulan Bersaing (Z)	0.478779	0.481622	0.040503	0.040503	11.820824	Berpengaruh Signifikan
Kebijakan Perusahaan (X2) -> Keunggulan Bersaing (Z)	0.198257	0.197078	0.047615	0.047615	4.163776	Berpengaruh Signifikan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) -> Kinerja Keuangan (Y)	0.123901	0.135087	0.056441	0.056441	2.195244	Berpengaruh Signifikan
Kebijakan Perusahaan (X2) -> Kinerja Keuangan (Y)	-0.178098	-0.185973	0.059796	0.059796	2.978435	Berpengaruh Signifikan
Keunggulan Bersaing (Z) -> Kinerja Keuangan (Y)	0.396615	0.396167	0.041047	0.041047	9.662541	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Sekunder diolah PLS 2.0, 2019

*Path Coefficient* menunjukkan signifikansi hubungan antar variabel dalam penelitian. Dengan demikian memberikan hasil sebagai berikut :

**H1: Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh pada Keunggulan Bersaing (Z)**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *Algorithm Bootstrapping*, pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Keunggulan Bersaing (Z) yang menunjukkan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.478779 dan *t-Statistic* sebesar 11.820824. Oleh sebab, *sig-value* (0.478779) dan *t-Statistic* > *t-tabel* (1.96) maka Hipotesis 1

diterima, hal dapat dimakanai bahwa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Keunggulan Bersaing (Z) terbukti berpengaruh signifikan dan mendapatkan dukungan dengan arah pengaruh searah di dalam penelitian ini

**H2: Kebijakan Perusahaan (X2) berpengaruh pada Keunggulan Bersaing (Z)**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *Algorithm Bootstrapping*, pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Keunggulan Bersaing (Z) yang menunjukkan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.198257 dan *t-Statistic* sebesar 4.163776.

Oleh sebab, *sig-value* (0.198257) dan *t-Statistik* > *t-tabel* (1.96) maka Hipotesis 2 diterima, hal dapat dimakanai bahwa pengaruh Kebijakan Perusahaan (X2) terhadap Keunggulan Bersaing (Z) terbukti berpengaruh signifikan dan mendapatkan dukungan dengan arah pengaruh searah di dalam penelitian ini

**H3: Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh pada Kinerja Keuangan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *Algorithm Bootstrapping*, pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Keuangan (Y) yang menunjukkan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.123901 dan *t-Statistik* sebesar 2.195244. Oleh sebab, *sig-value* (0.123901) dan *t-Statistik* > *t-tabel* (1.96) maka Hipotesis 3 diterima, hal dapat dimakanai bahwa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Keuangan (Y) terbukti berpengaruh signifikan dan mendapatkan dukungan dengan arah pengaruh searah di dalam penelitian ini

**H4: Kebijakan Perusahaan (X2) berpengaruh pada Kinerja Keuangan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *Algorithm Bootstrapping*, pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Keuangan (Y) yang menun-

jukan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) negatif sebesar -0.178098 dan *t-Statistik* sebesar 2.978435. Oleh sebab, *sig-value* (-0.178098) dan *t-Statistik* > *t-tabel* (1.96) maka Hipotesis 4 diterima, hal dapat dimakanai bahwa pengaruh Kebijakan Perusahaan (X2) terhadap Kinerja Keuangan (Y) terbukti berpengaruh signifikan dan mendapatkan dukungan dengan arah pengaruh berlawanan arah di dalam penelitian ini

**H5: Keunggulan Bersaing (Z) berpengaruh pada Kinerja Keuangan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel *Algorithm Bootstrapping*, pengaruh Keunggulan Bersaing (Z) terhadap Kinerja Keuangan (Y) yang menunjukkan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.396615 dan *t-Statistik* sebesar 9.662541. Oleh sebab, *sig-value* (0.396615) dan *t-Statistik* > *t-tabel* (1.96) maka Hipotesis 5 diterima, hal dapat dimakanai bahwa pengaruh Keunggulan Bersaing (Z) terhadap Kinerja Keuangan (Y) terbukti berpengaruh signifikan dan mendapatkan dukungan dengan arah pengaruh searah di dalam penelitian ini

## 5. PENUTUP

### Kesimpulan

1. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Keunggulan Bersaing (Z) yang menunjukkan hasil nilai koefisien

- (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.478779 dan *t-Statistik* sebesar 11.820824. Oleh sebab, *sig-value* (0.478779) dan *t-Statistik* > *t-tabel* (1.96) maka Hipotesis 1 diterima
2. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Keunggulan Bersaing (Z) yang menunjukkan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.198257 dan *t-Statistik* sebesar 4.163776. Oleh sebab, *sig-value* (0.198257) dan *t-Statistik* > *t-tabel* (1.96) maka Hipotesis 2 diterima
  3. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Keuangan (Y) yang menunjukkan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.123901 dan *t-Statistik* sebesar 2.195244. Oleh sebab, *sig-value* (0.123901) dan *t-Statistik* > *t-tabel* (1.96) maka Hipotesis 3 diterima
  4. Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja Keuangan (Y) yang menunjukkan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) negatif sebesar -0.178098 dan *t-Statistik* sebesar 2.978435. Oleh sebab, *sig-value* (-0.178098) dan *t-Statistik* > *t-tabel* (1.96) maka Hipotesis 4 diterima
  5. Keunggulan Bersaing (Z) terhadap Kinerja Keuangan (Y) yang menunjukkan hasil nilai koefisien (*standardized coefficient*) positif sebesar 0.396615 dan *t-Statistik* sebesar 9.662541. Oleh sebab,

*sig-value* (0.396615) dan *t-Statistik* > *t-tabel* (1.96) maka Hipotesis 5 diterima

## Saran

### 1. Bagi Instansi

Karakteristik keuangan memiliki perbedaan dalam pengelolaan pada keuangan umum sehingga menjadi bagian terpenting dalam kinerja dan perlu adanya pemahaman lebih lanjut tentang kepedulian terhadap faktor internal dan eksternal sehingga mampu menjadi dampak yang terjadi dilapangan dapat segera ditangani.

### 2. Bagi Universitas

Penelitian ini mampu menjadi referensi tambahan bagi penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Gerhana, Wida, Rezti, Rezti, Wasis, Wasis. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Vol 3, No 1 (2019): Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan. *Publisher* : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin
- Manuel García- Ayuso, Ines Moreno-Campos, Guillermo, Sierra- Molina (2000). *Fundamental Analysis and Human Capital: Empirical Evidence on the Relationship between the Quality of Human Resources and Fundamental Accounting Variables*. Type:

- General review. Journal of Human Resource Costing & Accounting, Volume: 5 Issue: 1, 2000
- Ian Clark, (1999) "*Corporate human resources and "bottom line" financial performance*", Personnel Review, Vol. 28 Issue: 4, pp.290-307, <https://doi.org/10.1108/00483489910273624>
- Peter Omondi-Ochieng, (2018) "*Gold Cup: human resources as sources of competitive advantage and superior performance*", Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 6 Issue: 3, pp.242-254, <https://doi.org/10.1108/EBHRM-10-2017-0052>
- Silvana de Souza Moraes, Charbel Jose Chiappetta Jabbour, Rosane A.G. Battistelle, Jonny Mateus Rodrigues, Douglas S.W. Renwick, Cyril Foropon, David Roubaud, (2018) "*When knowledge management matters: interplay between green human resources and eco-efficiency in the financial service industry*", Journal of Knowledge Management, <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0414>
- Pandey, Brammy (2014). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Skpd Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara* JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL" Vol 5, No 2 (2014): Goodwill Publisher : JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL"
- Riawan, Riawan (2016). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Yang Dimoderasi Dengan SIMDA Pada SKPD Kabupaten Buton Utara* Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan Vol 8, No 1 (2016) Publisher : Universitas Negeri Malang
- Darwanis., Azkia, Hasan Basri, (2016). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh*. Jurnal Akuntansi Vol 5, No 4: November 2016 Publisher :Universitas Syiah Kuala
- Purwanti, Ika, Mu'ah (2019). *Pengaruh Intangible Asset Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Keunggulan Bersaing Sebagai Mediasi* MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN Vol 9, No 1 (2019): MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen Publisher :Universitas Mercu Buana
- Kadir, A.R., Aminallah, A., Ibrahim, A., Sulaiman, J., Fadli, M., Yusoff, M., Idris, M.M., Bahar, M.R., Hasanordin, R., Rahim, S.S., dan Malek, Z.A. (2017). *The Influence of Intellectual Capital and Corporate Entrepreneurship Towards Small and Medium Enterprises' (SMEs) Sustainable Competitive Advantage: Building a Conceptual Framework*. Proceedings of the 2nd Advances in Business Research International Conference, 67-77.

