



Analisis Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai yang di Moderisasi oleh Kepemimpinan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis

Yuni Harmonisari
Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning
Email: yuniharmonisari45@gmail.com

Article Info

Article history:

Received June 20, 2024

Revised June 26, 2024

Accepted July 08, 2024

Keywords:

Quality of Human Resources,
Employee Performance,
Leadership.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource quality on employee performance moderated by leadership. The number of samples in this study were 95 employees of the Bengkalis Regency Regional Revenue Agency Office. This research uses Mixed Method by combining quantitative and qualitative methods. The data collection technique in this study used questionnaires and interviews. The research instrument testing technique uses validity and reliability techniques, while the data analysis technique uses Structural Equation Modeling (SEM) PLS 3.0. The results showed that the quality of human resources had a positive and significant effect on employee performance at the Office of the Regional Revenue Agency of Bengkalis Regency with the effect of the quality of human resources on employee performance through a coefficient value of 0.768 (positive), p -value $0.000 < 0.05$ (significant). Leadership as a moderating variable has a positive but insignificant effect on employee performance at the Bengkalis Regency Regional Revenue Agency Office with a leadership effect on employee performance through a coefficient value of 0.0278 (positive), p -value $0.459 > 0.05$ (insignificant).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received June 20, 2024

Revised June 26, 2024

Accepted July 08, 2024

Keywords:

Kualitas Sumber Daya Manusia,
Kinerja Pegawai,
Kepemimpinan..

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis faktor-faktor kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh kepemimpinan Di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 95 pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini menggunakan metode *Mixed Method* dengan menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dan wawancara. Teknik pengujian instrument penelitian menggunakan teknik validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui nilai koefisien sebesar 0.768 (positif), p -value $0.000 < 0,05$ (signifikan). Kepemimpinan sebagai variabel moderasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui nilai



koefisien sebesar 0.0278 (positif), p-value 0.459 > 0,05 (tidak signifikan).

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Yuni Harmonisari
Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning
Email: yuniharmonisari45@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah komponen yang memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan lebih umumnya disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara memainkan peran penting dalam memenuhi fungsi dan tanggung jawabnya dalam mengatur negara. Sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), ASN berkewajiban memberikan pelayanan yang patut dicontoh kepada masyarakat dan bertindak sebagai ahli strategi, pelaksana, dan pengawas dalam proses kemajuan nasional melalui beragam inisiatif dan peraturan.

Sumber daya manusia yang handal sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karena pentingnya sumber daya manusia yang handal dan profesional, maka suatu organisasi harus selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya dalam organisasi pemerintah, agar kinerja organisasi pemerintah dapat mengalami peningkatan. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Badan Kepegawaian Nasional (BKN) mengakui bahwa mayoritas ASN menunjukkan kinerja dan skor prestasi yang terpuji. Namun demikian, faktanya mereka bekerja masih tidak memenuhi harapan. Sekretaris Utama BKN Tahun 2019, Supranawa Yusuf menegaskan bahwa ada masalah dalam manajemen kinerja ASN, yaitu perbedaan antara nilai kinerja dan keadaan aktual di lapangan. Beliau menambahkan, berdasarkan evaluasi kinerja kerja, hampir semua pegawai negeri termasuk dalam kategori baik, dengan sekitar 20 persen mencapai nilai yang sangat baik. Namun, jika diperiksa realitas di lapangan, pihak-pihak tertentu menyatakan ketidakpuasan dengan kinerja ASN yang tetap stagnan (Wicaksono,2019).

Bangun (2012) menyatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai terdiri dari kuantitas pekerjaan yang berfokus pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai, kualitas kerja yang berfokus pada hasil kerja tertentu yang berkualitas, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, kehadiran dalam mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditentukan, serta kemampuan kerja sama dengan rekan kerja.



Dalam lingkup organisasi, kinerja organisasi tersebut ditentukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, baik itu dari level pimpinan ataupun pada level pegawai. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal, maka dibutuhkan sumber daya yang berkualitas. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina 2001), kualitas sumber daya manusia mengacu pada indikator pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki oleh pegawai. Kemudian indikator kualitas sumber daya manusia mengacu kepada keterampilan (Skill) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai. Terakhir, mengacu kepada kemampuan (Abilities) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Selain dari kualitas sumber daya manusia, peran pimpinan dalam suatu organisasi juga sangat dibutuhkan agar kinerja pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Pimpinan yang baik bisa mengelola sumber daya yang tersedia di dalam organisasi, selanjutnya pemimpin tersebut mempunyai keahlian untuk menggerakkan aktivitas pegawai yang di pimpinnya, kemudian bisa melakukan antisipasi semua perkembangan dan juga perubahan yang ada baik secara terencana maupun mendadak, bisa mengevaluasi seluruh kelemahan pada organisasi dan pegawai, dan juga bisa membawa perusahaan menuju tujuan yang sudah di rencanakan sebelumnya (Bambang dkk, 2022). Selain itu pimpinan mesti bisa membuat dan memelihara hubungan yang baik antar dirinya dan anggotanya dan menjadi mediator bagi konflik yang terjadi antar pegawai agar dapat bekerja secara produktif dan meningkatkan keinginan dalam menyelesaikan tugas lebih yang baik lagi. Mengacu pada gejala yang terlihat pada latar belakang di atas, maka peneliti menarik untuk melakukan kajian dengan judul: “Analisis Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai yang di Moderisasi Oleh Kepemimpinan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis.”

METODE

Penelitian ini adalah penelitian menggunakan metode campuran (*mixed method*). Metode ini memadukan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam hal metodologi (seperti dalam tahap pengumpulan data), kajian model mencampurkan dua pendekatan disemua tahapan prosedur penelitian (Sugiyono, 2013). *Mixed Method* ialah susunan analisis kualitatif dan kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi sub konsep melalui analisis data kuantitatif dan selanjutnya mengumpulkan data kualitatif untuk memberikan informasi yang telah ada (Sugiyono, 2013).

Arti metode campuran *Mixed Method* adalah untuk menyatukan data kualitatif dan kuantitatif agar memperoleh hasil analisis yang lebih lengkap. Metode kuantitatif berfungsi untuk mencari informasi yang terukur mengenai gambaran kualitas SDM dan kinerja pegawai serta pengaruh antara keduanya yang di moderisasi oleh kepemimpinan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini menggunakan teknik campuran bertahap. Teknik ini dapat dilakukan dengan menyebarkan kuisioner terlebih dahulu untuk mendapatkan data kuantitatif lalu diikuti dengan data kualitatif, dalam hal ini menggunakan wawancara. Permasalahan pertama akan dijawab dengan metode kuantitatif. Beda halnya



dengan metode kualitatif yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai peran pimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai serta tantangan, hambatan dan solusinya. Penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni “Analisis Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai yang di Moderisasi Oleh Kepemimpinan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis.” Sedangkan untuk penelitian kualitatifnya untuk melihat peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas sumber daya manusia di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis.

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan, maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel Bebas (*Independent*) terdiri dari:

- Kualitas Sumber Daya Manusia (X)

Variabel Moderasi

- Kepemimpinan (Z)

Variabel Terikat (*Dependent*) terdiri dari:

- Kinerja Pegawai (Y)

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai ASN Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 95 orang. Kemudian sampel penelitian merupakan sumber yang dapat memberikan informasi. Sampel penelitian merupakan benda, hal atau orang dan tempat dimana data yang dipermasalahkan melekat. Menurut Arikunto (2016), Jika subjek yang diteliti kurang dari 100, maka lebih bagus semuanya diambil. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling dengan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuisisioner, observasi, wawancara dan tela’ah dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Adapun pengisian kuisisioner dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan alat analisis PLS mengharuskan pengujian validitas dan realibilitas konstruk, sebagai pengujian pada outer model. Terdapat tiga pengukuran yang digunakan yaitu (1) Convergen validity, (2) discriminant validity, (3) composite reliability. Pengukuran convergent validity dari outer model yaitu dengan melihat nilai outer loading dari tiap variabel. Jika outer loading diatas 0,6 maka indikator tersebut dinyatakan valid konvergen. Hasil pengujian secara lengkap disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel Nilai *Outer loading* indikator

	Kepemimpinan (Z)	Kualitas SDM (X)	Kinerja Pegawai (Y)	X*Z
Kualitas SDM (X) * Kepemimpinan (Z)				1
Xa		0.745		
Xb		0.726		
Xc		0.815		
Xd		0.868		
Xe		0.845		
Xf		0.868		
Ya			0.739	
Yb			0.856	
Yc			0.747	
Yd			0.810	
Ye			0.773	
Yf			0.792	
Yg			0.830	
Yh			0.722	
Yi			0.722	
Yj			0.660	
Za	0.628			
Zb	0.807			
Zc	0.785			
Zd	0.759			
Ze	0.835			
Zf	0.820			
Zg	0.819			
Zh	0.804			
Zi	0.819			
Zj	0.843			

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua *outer loading* dalam pengukuran tiap variabel penelitian memiliki *outer loading* diatas 0.6.

Discriminant validity

Metode pengujian *discriminant validity* yaitu metode AVE yang dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten. Jika akar AVE lebih besar dari pada korelasi antar variabel laten, mengindikasikan valid diskriminan. Hasil pengujian *discriminant validity* menggunakan model akar AVE secara lengkap disajikan pada tabel berikut:



Tabel Nilai Akar *Average Variance Extrated* (AVE)

	Kepemimpinan (Z)	Kualitas SDM (X)	Kinerja Pegawai (Y)	X*Z
Kepemimpin an (Z)	0.794			
Kinerja Pegawai (Y)	0.673	0.773		
Kualitas SDM (X)	0.559	0.881	0.813	
X*Z	0.379	0.435	0.444	1.000

Sumber: Hasil Penelitian 2024

Dari tabel di atas maka dapat dilihat nilai akar *Average Variance Extrated* (AVE) dari masing-masing variabel dalam penelitian ini diketahui lebih besar dibandingkan akar *Average Variance Extrated* (AVE) korelasinya dengan variabel lain sehingga menurut persyaratan yang telah ditetapkan bahwa *diskriminant validity*nya telah terpenuhi.

Composite Reliability

Variabel dinyatakan reliabel secara konstruk jika nilai composite reliability diatas 0,7. Berikut disajikan hasil pengukuran reliabilitas:

Tabel Composite Reliability Variabel

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0,934	0,941	0,944	0,631
Kinerja Pegawai	0,924	0,928	0,936	0,597
Kualitas SDM	0,897	0,905	0,921	0.662
Moderating Effect 1	1,000	1,000	1,000	1,000

Sumber : Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan data di atas, nilai *Cronbach Alpha*, *Composite Realibility* dan rho-A setiap variabel memiliki nilai > 0,7 dan telah memenuhi syarat untuk dapat dinyatakan reliabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah diuji reliabel dan validitasnya.

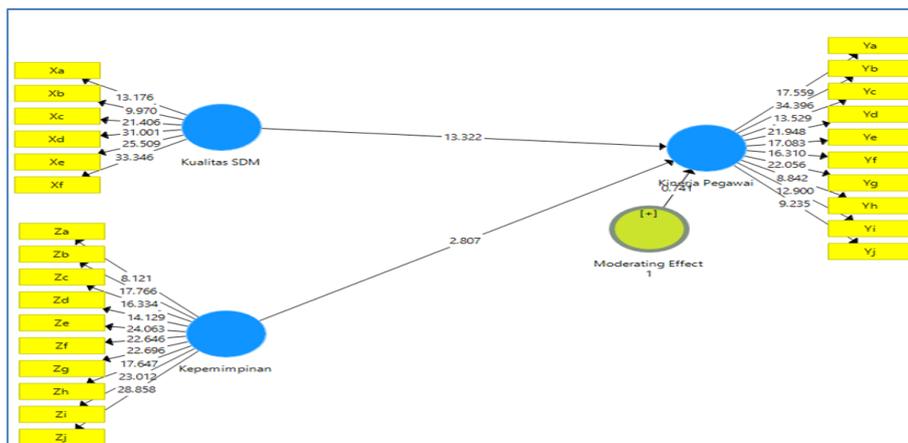


Hasil Pengujian

Analisis PLS harus memenuhi beberapa pengujian yaitu 1) Pemeriksaan goodness of fit model; 2) Outer model; 3) inner model. Hasil yang dimaksud dapat dijelaskan berikut ini: Goodness of Fit Model Pemeriksaan goodness of fit model dalam PLS dapat dilihat dari nilai predictive-revelance (Q^2). Nilai Q^2 dihitung berdasarkan nilai R^2 dari masing-masing variabel endogen. Hasil perhitungan memperlihatkan nilai predictive relevance sebesar 0,788 atau 78,8% sehingga model dapat dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan. Nilai predictive relevance sebesar 78,8% mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model PLS yang dibangun adalah sebesar 78,8% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 78,8 dapat dijelaskan oleh model tersebut.

Outer Model

Outer model adalah pengukuran variabel berdasarkan indikator-indikatornya. Nilai outer loading ataupun *outer weight* menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel latent. Indikator-indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat. Nilai outer loading dinyatakan signifikan mengukur variabel latent. Jika nilai T-Statistic > 1,985802 dengan tingkat signifikansi *p-values* 0,05 (5%). Berikut gambar dan hasil linier model pengujian pengaruh langsung:



Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kualitas SDM (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.768	0.767	0.058	13.322	0.000
Moderating Effect -> Kinerja Pegawai (Y)	0.027	0.029	0.036	0.741	0.459

Sumber : Hasil Penelitian 2024



Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *partial least square* (PLS) diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Hipotesis yang menyatakan Kualitas Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.768 dengan nilai T-statistik 13.322 dan P-value sebesar 0.000. Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif, artinya semakin bagus Kualitas Sumber Daya Manusia (X) akan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *partial least square* (PLS) diperoleh hasil pengujian sebagai berikut: Hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Kepemimpinan (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0.027 dengan nilai T-statistik 0.741 dan P-value sebesar 0.459. Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif dan tidak signifikan, artinya semakin tidak kuat peran kepemimpinan (Z) maka akan mengakibatkan semakin menurun kinerja pegawai (Y).

DISKUSI PEMBAHASAN

Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian diketahui bahwa hasil pernyataan responden mengenai kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama dengan rata-rata baik yang maksudnya pencapaian beban kerja, jumlah, ketelitian dan disiplin pegawai berada dalam kategori baik. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia yang baik sudah tentu dapat memberikan pengaruh kepada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana informan memberikan keterangan bahwa :

“Kualitas sumber daya manusia di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis belum termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini perlu dilakukan pembelajaran lebih lanjut serta menambah sumber daya manusia di lapangan agar dapat membantu mengurangi beban kerja pegawai lainnya sehingga kinerja pegawai tidak mengalami penurunan.”

Kemudian terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat meningkatnya kualitas sumber daya manusia, seperti yang dinyatakan oleh informan wawancara di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis :

“Beberapa tantangan dan hambatan antara lain keterbatasan anggaran, kurangnya sumber daya pelatihan, resistensi terhadap perubahan, kurangnya dukungan manajerial, keterbatasan infrastruktur, kurangnya motivasi dan kepuasan kerja, komunikasi yang tidak efektif.”



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastiwi, dkk (2022) yang menyatakan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian ini memperkuat teori dari Matutina dalam Sawaludin (2022) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dimana hal ini merupakan dasar yang diperlukan bagi suatu organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja itu sendiri merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Robbins dalam Sawaludin (2022).

Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh kepemimpinan

Berdasarkan pada hasil penelitian kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berperan tidak kuat dalam memoderasi hubungan antara variabel kualitas sumber daya manusia dengan kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa jenis kepemimpinan di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis bersifat direktif atau mengarahkan dengan memberikan arahan dan motivasi kepada anggota untuk meningkatkan kinerja melalui arahan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan.

Kepemimpinan yang bagus dapat menghasilkan kinerja pegawai yang bagus pula. Oleh sebab itu kepemimpinan harus berperan dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang baik dikarenakan kepemimpinan memiliki peranan yang sangat kuat agar kinerja pegawai menjadi optimal. Pemimpin harus selalu berusaha agar kualitas sumber daya manusia dalam organisasinya semakin baik sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Artinya kepemimpinan harus dapat memperkuat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui pelatihan dengan cara salah satunya melakukan kerjasama dengan instansi lain, dan sebagainya.

Hal ini didukung oleh pernyataan informan yang menyatakan bahwa : *“Pimpinan harus selalu memberikan masukan serta memberikan ruang-ruang pelatihan kecakapan bagi seluruh staf dengan mengirim satu persatu aparatnya mengikuti pelatihan.”*

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian dari Asri (2023) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kualitas sumber daya manusia. Kepemimpinan yang efektif memiliki potensi untuk menginspirasi, memotivasi, dan memimpin menuju keberhasilan dan peningkatan kualitas dalam berbagai konteks

Selanjutnya berdasarkan pernyataan informan lainnya sebagai pimpinan ialah adapun strategi-strategi yang perlu dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai yaitu : *“Meningkatkan motivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan, membangun budaya belajar di lingkungan Bapenda Bengkalis, menambah sarana dan prasarana untuk mendukung program-program peningkatan kualitas SDM, meningkatkan dukungan dari pimpinan terhadap program-program peningkatan kualitas SDM.”*



KESIMPULAN

Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mampu meningkatkan kreativitas kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. Hal tersebut berarti semakin kuat pengaruh peran kepemimpinan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak kuat maka kualitas sumber daya manusia dan kinerja pegawai akan mengalami penurunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S. Rucky. *Kualitas Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Gramedia: Pustaka Utama. 2003.
- Amin, Silalahi. *Strategi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Batavia Press. 2005.
- Azwar,Saifudin. *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Pustaka Belajar. 2007.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga. 2012.
- Deska. 2020. *Jurnal Ilmu Manajemen. Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.*,Universitas Ibn Khaldun Bogor.
- Douglas, Hall T. & James Goodale G. *Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation*. Glenview: Scoot Foresman and Company, 1986.
- Dhita Gusfita Sari,dkk. 2019. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang*, Universitas Bina Darma
- Eko,S.,& Octaviany,F. 2022. *Mengulik Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Diakses 6 Februari 2024
- E, Koswara. *Otonomi Daerah Untuk Demokrasi Dan Kemandirian Rakyat*, Jakarta: Pariba. 2001.
- Faizi,dkk. 2022.*Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung*. *Jurnal Magister Manajemen*, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Fajar Rezki, dkk. 2019. *Jurnal Magister Manajemen. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*, Universitas Prima Indonesia.
- Fuzi, Ariani. 2022. *Jurnal Manajemen, Ekonomi. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut*, Universitas Garut.



- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga. 2002.
- Gary, Yulk. *Kepemimpinan dalam organisasi*, Jakarta Barat: Permata Putri Media. 2015
- Goleman, D. *Kecerdasan Emosi : Mengapa Emotional Intelligence Lebih Tinggi Daripada IQ*, Alih Bahasa : T. Hermay, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2002.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2018
- Handoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara. 2017.
- Hasibuan, Malayu.S.P. *Organisasi dan Motivasi:Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2008.
- H Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press. 2005.
- Kaso, N. (2021). *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Mengajar Guru di Madrasah Aliyah Negeri*. Institut Agama Islam Negeri Palopo. Vol 4.No 3.
- Khairawati, S. dkk. (2021). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam. Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. Sekolah Tinggi Ekonomi Islam Hamfara*. Vol 7. No 2.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2004.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2010.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2011.
- Manajemen Sumber daya Manusia dan Organisasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2019.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat. 2002.
- Matutina. *Manajemen Sumber daya Manusia cetakan kedua*, Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia. 2001.
- Mu'ah, dkk. 2023. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan*, ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
- M. Dawam Rahardjo. *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan Bangsa*. Bandung: Mizan. 2010.



- Nopri Ariyansyah, dkk.2023. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admnsitrasi dan Pelayanan Publik. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Prima Kontrindo, Universitas Bina Taruna Gorontalo.
- Notoatmodjo, Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Nur. M, dkk (2019). Jurnal Paradigma Administrasi Negara. Gaya Kepemimpinan Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Universitas Bosowa Vol 2. (1)
- Puryana. Alta 2021. Jurnal Manajemen. Kualitas Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Pendorong Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Cibiuk Kabupaten Cianjur, STIE Stemi Bandung.
- Pramesrianto,E.,Edward,Amin,S.(2020). Jurnal Dinamika Manajemen. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika “Tribun Jambi”. Vol.8. No.3, September–Desember2020.97-106.
- Prastiwi,dkk. 2022. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Peran Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma. Vol 7, No 1.
- Riorini, Sri vandayuli. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. “Quality Performance dan Komitmen Organisasi”. Volume 4, Nomor 3, 2004, hal 253- 274.
- Rivai,V. dan E.J.Sagala. Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2009.
- Robbins, Stephen P. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin. Molan), Klaten: Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati. 2008.
- Sari, N. (2019). Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: analisis kualitas dan kinerja pegawai. Vol 18. No 2.
- Sawaludin. (2022). Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admnsitrasi dan Pelayanan Publik.Pengaruh Promosi Jabatan Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Vol 9, No 4.
- Serdarmayanti. Pengembangan Kepribadaian Pegawai, Bandung: CV Mandar Maju. 2001.
- Sedarmayanti. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV Mandar Maju. 2009.
- Sinambela, Lijan Poltak. Kinerja Pegawai, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.



- Singaraja, I.W. (2013). Kapasitas SDM Merupakan Kunci keberhasilan Pencapaian Kinerja. Diakses 6 Februari 2024
- Siregar, Mahmudin. 2019. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kualitas Anggaran Terhadap Kinerja Keuangan Daerah Dimediasi Dengan Sistem Informasi Manajemen Daerah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Soekanto, Soerjono. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada. 2003.
- Sugandha & Dann. Kepemimpinan di dalam Organisasi Masyarakat, Bandung: Sinar Bandung. 2001.
- Stephen P. Robbins. Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga. 2009.
- Tiara, Mika (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Jurnal Universitas Palopo.
- Veithzal Rivai. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004.
- Wicaksono, Y. S. (2016). Jurnal Bisnis Dan Manajemen. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). Volume 3(1), 31–39.