

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UTPE PEKANBARU

Anisa Ratna Dila, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: anisa.ratnadilla@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan penggunaan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. UTPE Pekanbaru. Sampel penelitian yaitu 35 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan melalui kuesioner yang disebarkan pada karyawan PT. UTPE Pekanbaru dengan teknik sampel jenuh. Pengujian data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengendalian tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sopiah 2018). Fondasi penting dalam sebuah perusahaan dimana semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi maka akan semakin baik kinerja dari suatu organisasi itu sendiri sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi maka akan membuat kinerja organisasi menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan suatu organisasi tidak berjalan dengan baik (Yudhiansyah et al., 2023). Pentingnya sumber daya manusia untuk sebuah perusahaan membuat perusahaan juga harus memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan. Keunggulan kinerja karyawan didapatkan dari kualitas sumber daya manusia yang baik.

Menurut Laras dan Susanti (2021) baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa indikator seperti wawasan yang dimiliki, kreativitas serta inovasi, ketergantungan dengan karyawan lain dan inisiatif kerja. Peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan perusahaan

dengan indikator tersebut karena merupakan penilaian dasar kualitas kinerja karyawan. Namun menurut Putri *et al* (2023) diluar indikator tersebut, ada budaya organisasi yang turut mempengaruhi kinerja karyawan.

PT United Tractors Pekanbaru menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pengembangan sumber daya manusia (SDM) berkualitas melalui berbagai inisiatif dan penghargaan yang diraih. Komitmen terhadap kualitas juga tercermin dalam penerapan sistem manajemen mutu terakreditasi ISO 9001:2008, yang menunjukkan fokus perusahaan pada standar tinggi dalam semua aspek operasional, termasuk pengelolaan SDM. Dengan berbagai langkah ini, PT United Tractors Pekanbaru dapat dianggap memiliki SDM berkualitas yang siap menghadapi tantangan di industri. Namun, terdapat beberapa kekurangan dalam kualitas SDM di PT United Tractors yang perlu diperhatikan. Salah satu kekurangan yang sering disebutkan adalah kurangnya keterampilan teknis yang sesuai dengan perkembangan teknologi terbaru di industri alat berat, yang dapat menghambat kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia memegang peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Dengan kualitas kerja yang baik tujuan yang akan dicapai dan diinginkan perusahaan atau organisasi akan lebih mudah tercapai. Hal ini sejalan dengan salah satu penelitian yang menunjukkan pengaruh positif adalah penelitian yang dilakukan oleh Ariansyah dan Roni (2023) yang menemukan bahwa kualitas sdm berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Prima Kontrindo. Dalam penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi kualitas sdm, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Rahayu dan Yuliamir (2021) dimana kualitas sdm berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sekolah tinggi ilmu ekonomi pariwisata Indonesia Semarang.

Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung kinerja karyawan yang sangat penting. Ketika karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi, maka mereka dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, kualitas sumber daya manusia yang tinggi juga dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di dalam organisasi. Dalam lingkungan yang seperti ini, budaya organisasi yang positif dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan efektif. Ketika karyawan memiliki motivasi dan komitmen yang tinggi, maka kinerja mereka juga dapat meningkat secara signifikan. Terdapat berbagai

penelitian yang membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Salah satu penelitian yang dilakukan (Illahi, 2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nadhiroh *et al.*, (2022) yang menunjukkan hasil budaya organisasi tidak berpengaruh langsungnya secara positif dan negatif terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Illahi (2020) kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dengan memperhatikan waktu dan peluang yang ada sehingga memberikan kontribusi ekonomi perusahaan. Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan jumlah kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Penekanan perhatiannya adalah pada peningkatan kinerja individu dan kelompok dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. (Peryuda, 2022).

Pada dasarnya setiap organisasi telah mengidentifikasi bahwa perencanaan prestasi dan terciptanya suatu prestasi organisasi berkaitan dengan prestasi individual para karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk menilai hasil kerja karyawan dimana karyawan bisa memandang diri mereka seperti apa dan mengetahui perbaikan kinerja seperti apa yang dibutuhkan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM di sebuah perusahaan yang akan dilakukan mengikuti budaya organisasi yang telah ada di perusahaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia memberikan pengaruh besar terhadap *image* perusahaan. Menurut Zainuddin (2021) kualitas sumber daya manusia merupakan pencapaian dari suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berkaitan dengan keadilan. Tingkat bakat dan kemauan menentukan kualitas sumber daya manusia. Berbeda dengan pendapat Nita (2024), kualitas sumber daya manusia bukan hanya terkait dengan keterampilan dan kekuatan fisik, tetapi juga dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, kedewasaan, sikap, dan nilai-nilai individu yang bersangkutan.

Menekan pengembangan sumber daya manusia agar lebih berkualitas dalam mengoperasikan dan pengelolaan dengan harapan dapat memiliki kemampuan prima serta relevan dengan bidang yang akan

dilaksanakan oleh perusahaan. (Yudhiansyah et al., 2023). Kinerja karyawan akan semakin baik ketika kualitas sumber daya manusia di perusahaan mengalami peningkatan.

Budaya Organisasi

Dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat tidak bisa lepas dari ikatan budaya yang diciptakan oleh anggota masyarakat itu sendiri yang kemudian ditaati secara bersama-sama (Busro, 2018). Seiring berjalannya waktu, budaya tidak hanya terbentuk di masyarakat tetapi juga di dalam organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai norma yang berlaku atau kebiasaan yang dapat diterima oleh semua anggota organisasi.

Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan, dan memecahkan masalah (Afandi, 2018).

METODE

Metode penelitian pada dasarnya diartikan sebagai prosedur sistematis yang digunakan ketika mengumpulkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan membuktikan dengan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam berbagai bidang (Sugiyono, 2019). Secara keseluruhan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada pengukuran dan analisis data numerik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dengan menggunakan teknik statistik. Karakteristik utama dari penelitian kuantitatif mencakup pengukuran data dalam bentuk angka, objektivitas dalam pengumpulan dan analisis data, serta penggunaan hipotesis yang akan diuji. Selain itu, penelitian kuantitatif sering menggunakan teknik sampling untuk mendapatkan data dari populasi yang lebih besar dan menganalisis data tersebut dengan berbagai teknik statistik untuk menarik kesimpulan. Sugiyono juga menekankan bahwa penelitian kuantitatif sering digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat deskriptif, komparatif, atau kausal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	35	37	66	51,63	6.508
Kualitas SDM	35	28	72	48,31	10.445
Budaya Organisasi	35	28	72	49,26	9.079
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 37, nilai *maximum* 66 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 51,63 dengan standar deviasi 6.508. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 28, nilai *maximum* 72 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 48,31 dengan standar deviasi 10.445. Variabel Budaya Organisasi, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 28, nilai *maximum* 72 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 49,26 dengan standar deviasi 9.079. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dan variabel Budaya Organisasi menunjukkan hasil yang baik dikarenakan nilai mean lebih besar dari standar deviasi.

**Tabel 2 Uji Validitas
Kualitas Sumber Daya Manusia**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0.779	0.3338	Valid
	X1.2	0.861	0.3338	Valid
	X1.3	0.787	0.3338	Valid
	X1.4	0.753	0.3338	Valid
	X1.5	0.743	0.3338	Valid
	X1.6	0.697	0.3338	Valid
	X1.7	0.919	0.3338	Valid
	X1.8	0.767	0.3338	Valid
	X1.9	0.761	0.3338	Valid
	X1.10	0.753	0.3338	Valid
	X1.11	0.833	0.3338	Valid
	X1.12	0.861	0.3338	Valid
	X1.13	0.836	0.3338	Valid
	X1.14	0.586	0.3338	Valid
	X1.15	0.748	0.3338	Valid

Budaya Organisasi

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
----------	------	---------	--------	------------

Budaya	X2.1	0.641	0.3338	Valid
Organisasi (X2)	X2.2	0.740	0.3338	Valid
	X2.3	0.663	0.3338	Valid
	X2.4	0.769	0.3338	Valid
	X2.5	0.732	0.3338	Valid
	X2.6	0.583	0.3338	Valid
	X2.7	0.828	0.3338	Valid
	X2.8	0.814	0.3338	Valid
	X2.9	0.753	0.3338	Valid
	X2.10	0.789	0.3338	Valid
	X2.11	0.827	0.3338	Valid
	X2.12	0.692	0.3338	Valid
	X2.13	0.767	0.3338	Valid
	X2.14	0.567	0.3338	Valid
	X2.15	0.717	0.3338	Valid

Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.540	0.3338	Valid
	Y.2	0.428	0.3338	Valid
	Y.3	0.499	0.3338	Valid
	Y.4	0.757	0.3338	Valid
	Y.5	0.724	0.3338	Valid
	Y.6	0.600	0.3338	Valid
	Y.7	0.825	0.3338	Valid
	Y.8	0.840	0.3338	Valid
	Y.9	0.636	0.3338	Valid
	Y.10	0.645	0.3338	Valid
	Y.11	0.594	0.3338	Valid
	Y.12	0.371	0.3338	Valid
	Y.13	0.684	0.3338	Valid
	Y.14	0.704	0.3338	Valid
	Y.15	0.587	0.3338	Valid

Sumber: Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut valid. Nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) = $n-3 = 35-3 = 32$ dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,3338. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Chronbach's alpha	Standart	keterangan
Kualitas SDM	0,953	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,936	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,891	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian reabilitas

untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar dari 0,60 yaitu variabel kualitas SDM sebesar 0,953, budaya organisasi 0,936 dan kinerja karyawan 0,891 yang berarti data tersebut reliabel.

Tabel 4 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.02777518
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.135
	Positive	.072
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov diperoleh nilai signifikan 0,107 > 0,05 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

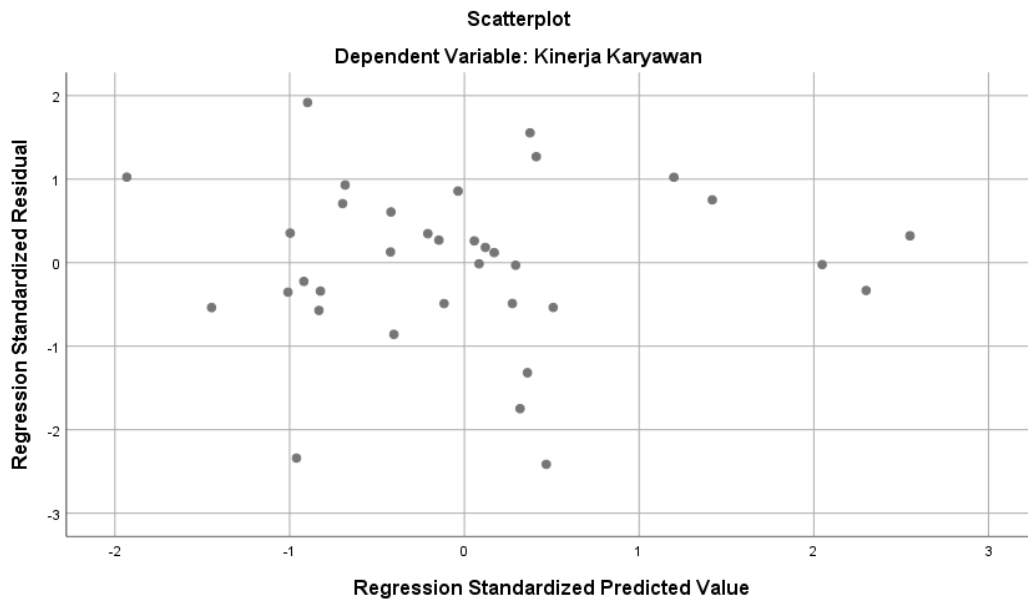
Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	19.646	5.324		3.690	.001		
Kualitas SDM	.475	.068	.762	6.947	.000	.994	1.006
Budaya Organisasi	.183	.079	.256	2.333	.026	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan nilai VIF yang lebih besar dibanding dengan nilai Tolerance. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen.



Gambar 1 Uji Heterokedostisitas

Sumber : Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Gambar diatas dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola tertentu atau pola yang teratur, dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur, maka dapat disimpulkan regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.646	5.324		3.690	.001
	Kualitas SDM	.475	.068	.762	6.947	.000
	Budaya Organisasi	.183	.079	.256	2.333	.026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 19,646 + 0,475 X_1 + 0,183 X_2 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menyatakan sebesar 19,646 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi) maka kinerja karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 19,646 atau dengan kata lain jika variabel X1 dan X2 sama dengan 0 maka tetap menghasilkan 19,646.

2. Koefisien regresi variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) sebesar 0,475 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel kualitas sumber daya manusia (X1) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,475 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,183 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel budaya organisasi (X2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,183 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 ^a	.617	.593	4.152
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kualitas SDM				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji koefisien determinasi (R2) pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R2 sebesar 0,593 yang artinya adalah sebesar 59,3% variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel kualitas sumber daya manusia (X1) dan budaya organisasi (X2. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 40,7% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.646	5.324		3.690	.001
	Kualitas SDM	.475	.068	.762	6.947	.000
	Budaya Organisasi	.183	.079	.256	2.333	.026
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Olahan Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat dilihat masing-masing nilai Thitung dan signifikansi variabel bebas. Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Menentukan nilai t tabel berdasarkan rumus $df = N - k$ dimana ($N =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel bebas dan terikat). $Df = 35 - 3 = 32$ dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar **2.03693**.

1. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 6.947, dan t tabel diketahui sebesar 2.03693. Dengan membandingkan antara nilai t

hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel = 6.947 $>$ 2.03693, dan nilai sig (α) = 0,000 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 2.333, dan t tabel diketahui sebesar 2.03693. Dengan membandingkan antara nilai t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel = 2.333 $>$ 2.03693, dan nilai sig (α) = 0,026 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung $<$ t tabel = 6.947 $>$ 2.03693, sedangkan berdasarkan perbandingan nilai Sig (α) = 0,000 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractor Pandu Engineering Pekanbaru. Sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa kualitas Sumber daya manusia yang diberikan perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karyawan berpengaruh besar atau mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hal ini berarti semakin baik kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah dilakukan pengujian data secara parsial (uji t) diketahui nilai t hitung $>$ t tabel = 2.333 $>$ 2.03693, sedangkan berdasarkan perbandingan nilai Sig (α) = 0,026 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan koefisien regresi budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractor Pandu Engineering Pekanbaru. Sehingga hipotesis yang diajukan terbukti bahwa budaya organisasi di suatu perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa.
- Afriyan, M. I. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Sukabumi*.
- Ariansyah, N., & Roni, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cipta Prima Kontrindo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 568–579.
- Asrul, A., Muhammadiyah, M., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Kajian Ilmiah Mahasiswa ...*, 2(6), 15.
- Bintaro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Faizi, A., Josiah, T., & Parella, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415–424.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, N., & Suyanto. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Rembang. *Soetomo Business Review*, 3(2), 285–299.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heliyani, Fernando Medika Pratama, Evi Susanti, E. R. P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. *SeNaSPU: Seminar Nasional Pascasarjana*, 1(1), 39–52.
- Illahi, M. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapura Cabang Pekanbaru. *Electoral Governance Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia*, 12(2), 6.
- Laras, T., & Susanti, F. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Survey Pada Cv. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(1), 46–60.
- Moehersono. (2023). *Pengukuran Kinerja Pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nadhiroh, Umi, Saptaria, Lina, Ambarwati, & Diana. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 517–527.
- Nita, Y. H. (2024). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kampar*.
- Nursyifa, P., Syalasya, T., & Julvina, V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi,

- Kualitas SDM, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 1(2), 48–59.
- Peryuda, S. (2022). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt karya sukses kreasi kota batam*.
- Putri, N. R. S., Sabina, N. K., & Nurrohmah, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan. *JREA: Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Rahayu, E., & Yuliamir, H. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(2), 81–87.
- Robbins. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusby, Z. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 4). Pekanbaru
- Simbolon, S. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Grand Cityhall Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 232.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanta. (2019). Pengaruh Kualitas SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Interprof*, 5(1), 22–30.
- Wahyudi. (2021). *Budaya Organisasi : sudut pandang teoritis dalam membangun nilai nilai kerja* (Vol. 4, Issue 2). PT Dewangga Energi Internasional.
- Yudhiansyah, V., Budianto, A., Herman, F., & Mulyana, A. . (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Teknik Bina Putera Banjar). *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis*, 8(1), 9–16
- Zainuddin. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Petrosea Tbk, Tangerang. In *Bumi Aksara*