



Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara

Ilsa Shafira¹, Syafrizal², M. Prasetyo Wibowo³

^{1,2,3}Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding author: ilsashafira00@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history

Received : 03 April 2026

Accepted : 09 August 2026

Published : 22 August 2026

Kata Kunci:

Manajemen Sumber
Daya Manusia,
Budaya Organisasi,
Kualitas Kerja

Keyword:

Human Resource
Management,
Organizational Culture,
Employee Work Quality.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Provinsi Sumatera Utara, pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas kerja pegawai Badan Pendapatan Provinsi Sumatera Utara, manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kerja pegawai Badan Pendapatan Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Provinsi Sumatera Utara yaitu berjumlah 167 dan dengan rumus slovin maka yang dijadikan sampel sebanyak 63 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh positif variabel manajemen sumber daya manusia terhadap variabel kualitas kerja pegawai (Y), ada pengaruh positif variabel budaya organisasi (X₂) terhadap variabel kualitas kerja pegawai (Y). Manajemen sumber daya manusia (X₁) dan budaya organisasi (X₂) berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen SDM dan budaya organisasi terhadap kualitas kerja pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of human resource management on employee performance at the North Sumatra Provincial Revenue Agency, the influence of organizational culture on employee work quality at the North Sumatra Provincial Revenue Agency, and human resource management and organizational culture on employee work quality at the North Sumatra Provincial Revenue Agency. The population in this study was all 167 employees of the North Sumatra Provincial Revenue Agency, and using the Slovin formula, a sample of 63 individuals was selected. Based on the results, it was found that human resource management has a positive influence on employee work quality (Y), and organizational culture (X₂) has a positive influence on employee work quality (Y). Human resource management (X₁) and organizational culture (X₂) both influence employee work quality (Y). Therefore, it can be concluded that, together (multiple), there is a positive and significant influence of human resource management and organizational culture on employee work quality..

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan teknologi, sarana kerja, maupun sistem administrasi yang baik tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas secara efektif dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusianya secara profesional agar setiap pegawai mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pada organisasi sektor publik, kualitas kerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat. Kualitas kerja tidak hanya tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga ditunjukkan melalui ketelitian, tanggung jawab, disiplin, kemampuan bekerja sama, serta konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar organisasi. Semakin baik kualitas kerja pegawai, semakin besar pula peluang organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai perangkat daerah yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan pendapatan daerah memerlukan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu menjalankan tugas secara optimal. Upaya peningkatan kualitas kerja pegawai menjadi kebutuhan yang harus dilakukan secara berkelanjutan mengingat organisasi dituntut mampu memberikan pelayanan yang semakin efektif serta mendukung peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Kondisi tersebut menempatkan kualitas kerja pegawai sebagai salah satu aspek strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai adalah manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis melalui proses perencanaan, pengembangan, penempatan, pemeliharaan, hingga evaluasi kinerja akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang tepat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kompetensi, meningkatkan keterampilan, serta menyesuaikan kemampuan kerja dengan tuntutan organisasi yang terus berkembang.

Selain manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi juga menjadi faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman yang mengarahkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai yang diterapkan secara konsisten akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen pegawai, memperkuat kerja sama, serta menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat diharapkan mampu mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi yang ditemukan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kualitas kerja pegawai. Permasalahan tersebut meliputi masih adanya keterbatasan kompetensi dan keterampilan sebagian pegawai, rendahnya tingkat kedisiplinan dalam pelaksanaan pekerjaan, kurang optimalnya kerja sama antarpegawai, ketidakpatuhan terhadap jam kerja, rendahnya sikap saling menghargai antar rekan kerja, serta tingkat kehadiran pegawai yang belum optimal akibat izin, sakit, maupun ketidakhadiran tanpa keterangan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan organisasi apabila tidak mendapatkan perhatian yang memadai.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi memiliki hubungan dengan peningkatan kualitas kerja pegawai. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan membangun budaya organisasi yang positif cenderung memiliki pegawai dengan kualitas kerja yang lebih baik. Namun demikian, setiap organisasi memiliki karakteristik,

lingkungan kerja, serta budaya yang berbeda sehingga diperlukan penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas kerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan tersebut meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, hingga evaluasi terhadap tenaga kerja sehingga tercipta keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai.

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa MSDM merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi, pegawai, maupun masyarakat dapat tercapai. Selanjutnya, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa MSDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja. Sementara itu, Matutina (2018) memandang MSDM sebagai serangkaian aktivitas yang meliputi proses seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi maupun individu.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara menyeluruh agar kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki pegawai dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Fungsi MSDM menjadi dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2017), fungsi MSDM terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai. Setiap fungsi saling berkaitan dalam menciptakan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sehingga organisasi mampu memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan mempertahankan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Dalam organisasi modern, MSDM memiliki peran strategis sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi, disiplin, loyalitas, serta motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Peran tersebut diwujudkan melalui penempatan pegawai sesuai kompetensi, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, sistem kompensasi yang adil, serta evaluasi kinerja secara berkesinambungan.

Penelitian ini menggunakan indikator MSDM yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yaitu:

- a. Pengadaan.
- b. Pengembangan.
- c. Kompensasi.
- d. Pemeliharaan.
- e. Kedisiplinan.
- f. Pemberhentian.

Indikator-indikator tersebut menggambarkan bagaimana organisasi mengelola pegawai mulai dari proses penerimaan hingga berakhirnya hubungan kerja sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan dijadikan pedoman oleh seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja. Budaya organisasi membentuk pola perilaku pegawai sehingga tercipta keseragaman dalam bertindak, berkomunikasi, serta menyelesaikan pekerjaan.

Robbins (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Edison dkk. (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai yang dimiliki bersama sehingga mampu membentuk cara bekerja individu maupun kelompok dalam organisasi. Selain itu, Siagian (2015) memandang budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi yang diterima bersama dan menjadi dasar bagi anggota organisasi dalam berpikir serta bertindak menghadapi lingkungan organisasi.

Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipahami sebagai sistem nilai yang menjadi pedoman perilaku seluruh anggota organisasi dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Noor (2018), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu komunikasi, motivasi, karakteristik organisasi, proses administrasi, struktur organisasi, dan gaya manajemen. Faktor-faktor tersebut berkontribusi dalam membentuk pola perilaku pegawai serta menentukan kuat atau lemahnya budaya organisasi yang berkembang dalam suatu instansi.

Denison dkk. mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki empat karakteristik utama, yaitu:

- a. Misi (Mission).
- b. Keterlibatan (Involvement).
- c. Adaptabilitas (Adaptability).
- d. Konsistensi (Consistency).

Keempat karakteristik tersebut menunjukkan kemampuan organisasi dalam membangun komitmen pegawai, menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, menjaga koordinasi antarunit kerja, serta mengarahkan seluruh anggota organisasi menuju tujuan yang sama.

Kualitas kerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kualitas kerja tidak hanya diukur berdasarkan hasil pekerjaan, tetapi juga mencakup ketelitian, ketepatan waktu, tanggung jawab, kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Dalam penelitian ini, kualitas kerja diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi. Semakin baik penerapan MSDM serta semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi kualitas kerja pegawai yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian dalam penelitian, kualitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama kualitas pengelolaan sumber daya manusia dan budaya organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif memungkinkan pegawai meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, sedangkan budaya organisasi yang kondusif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Berdasarkan landasan teori yang digunakan dalam penelitian, kualitas kerja diukur menggunakan beberapa indikator yang mencerminkan mutu hasil kerja pegawai, yaitu:

- a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Ketelitian hasil kerja.
- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.
- d. Efektivitas pelaksanaan pekerjaan.
- e. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat kualitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang dikelola secara efektif akan meningkatkan kompetensi, motivasi, dan disiplin pegawai sehingga menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Di sisi lain, budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja positif, meningkatkan komitmen pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut dipandang memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kualitas kerja pegawai sebagaimana menjadi fokus penelitian ini.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hubungan serta pengaruh antara variabel independen, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi, terhadap variabel dependen, yaitu Kualitas Kerja Pegawai. Melalui pendekatan ini, data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga mampu menjelaskan besarnya pengaruh antarvariabel secara objektif.

Penelitian dilaksanakan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagai objek penelitian. Pemilihan lokasi didasarkan pada kesesuaian antara permasalahan penelitian dengan kondisi organisasi yang menjadi fokus penelitian, yaitu mengenai pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas kerja pegawai. Waktu pelaksanaan penelitian disesuaikan dengan jadwal penelitian yang telah ditetapkan dalam skripsi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 167 orang. Karena jumlah populasi relatif besar, maka penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 63 responden. Sampel tersebut dianggap mampu mewakili karakteristik populasi sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi objek penelitian secara memadai.

Teknik penentuan sampel dilakukan berdasarkan perhitungan rumus Slovin terhadap jumlah populasi yang tersedia. Penggunaan teknik ini bertujuan memperoleh jumlah responden yang representatif sehingga data yang dihasilkan dapat digunakan dalam proses analisis statistik.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu:

- a. Observasi
Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian untuk memperoleh gambaran mengenai pelaksanaan aktivitas organisasi.
- b. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada pihak yang memiliki informasi terkait pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi pada instansi yang diteliti.
- c. Kuesioner
Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian. Setiap responden diminta memberikan jawaban terhadap sejumlah pernyataan yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian menggunakan skala pengukuran yang telah ditentukan.
- d. Studi Dokumentasi
Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen pendukung yang berkaitan dengan organisasi dan penelitian sebagai pelengkap data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Hipotesis**Tabel 1. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.614	2	132.807	6.683	.002 ^b
	Residual	1192.386	60	19.873		
	Total	1458.000	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 6,683 sedangkan nilai F_{tabel} (terlampir) dengan df pembilang 3 dan df penyebut 63 adalah sebesar 2,77 dimana $6,683 > 2,77$ maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kerja.

Tabel 2. Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.800	7.934		1.487	.142		
	X1	.369	.134	.332	2.750	.008	.938	1.067
	X2	.402	.133	.364	3.019	.004	.938	1.067

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh nilai $t_{Manajemen\ Sumber\ Daya\ Manusia} = 2,750$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 63 sebesar 1,670 maka $2,750 > 1,670$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Provinsi Sumatera Utara.

Nilai $t_{Budaya\ Organisasi} = 3,019$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 63 sebesar 1,670 maka $3,019 > 1,674$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Provinsi Sumatera Utara.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 3. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. Change
1	.427 ^a	.182	.155	4.458	.182	6.683	2	60	.002

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh $R^2 = 1,55$ atau 15,5%. Dengan demikian Manajemen Sumber Daya Manusia dan motivasi mempunyai pengaruh atau dampak terhadap Kualitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Provinsi Sumatera Utara sebesar 15,5%. sedangkan 84,5% lagi yang mempengaruhi Kualitas Kerja tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kinerja dan lain-lain.

Pembahasan

Secara umum hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Sedangkan dari hasil analisis pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas/independent (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat/dependen (Kualitas Kerja) di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kualitas Kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan multiple regression model untuk melihat pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Kerja, menunjukkan terdapat pengaruh positif variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), terhadap variabel Kualitas Kerja (Y) yang ditunjukkan $t_{\text{Manajemen Sumber Daya Manusia}} = 2,750$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 63 sebesar 1,670 maka $2,750 > 1,670$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Provinsi Sumatera Utara. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik Manajemen Sumber Daya Manusia maka akan tinggi/baik Kualitas Kerja pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan mampu meningkatkan Kualitas Kerja dan sebaliknya Manajemen Sumber Daya Manusia yang buruk akan menurunkan Kualitas Kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu Fitri Saraini (2020) dengan judul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kualitas Kerja Organisasi KUD Dau Malang”, berkesimpulan manajemen sumberdaya manusia (rekrutmen dan seleksi, pelatihan, kompensasi, dan gaya kepemimpinan) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas kerja organisasi KUD Dau Malang. Demikian juga penelitian Wiyanto (2024) dengan judul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Kerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)” berkesimpulan Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik terdapat pengaruh positif variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel Kualitas Kerja (Y) yang ditunjukkan nilai $t_{\text{Budaya Organisasi}} = 3,019$ sedangkan t_{tabel} dengan dk 63 sebesar 1,670 maka $3,019 > 1,674$ dengan demikian secara parsial ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kerja Pegawai Badan Pendapatan Provinsi Sumatera Utara. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi/baik Budaya Organisasi maka akan tinggi/baik variabel Kualitas Kerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Enno Aldea Amanda (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Responsivitas Pelayanan Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun” yang berkesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap responsivitas pelayanan karyawan pada PDAM Tirta

Taman Sari Kota Madiun. Kemudian penelitian Nyamin Sucipto (2019) dengan judul « Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Ansika Jitama Teknik», berkesimpulan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan PT. Ansika Jitama Teknik.

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kualitas Kerja (Y). Dengan nilai F_{hitung} sebesar 6,683 sedangkan nilai F_{tabel} dengan df pembilang 3 dan df penyebut 63 adalah sebesar 2,77 dimana $6,683 > 2,77$ maka dapat disebutkan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kerja.

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Endah Wahyuningsih (2020) dengan judul “Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Pekanbaru” yang berkesimpulan bahwa Budaya organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas kerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Pekanbaru. Kemudian penelitian Dewi Maharani (2021) dengan judul Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan yang berkesimpulan Manajemen SDM dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial, manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan sumber daya manusia melalui perencanaan, pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, penilaian kinerja, serta pengelolaan pegawai secara efektif, maka semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih optimal dan bertanggung jawab.

Selanjutnya, budaya organisasi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, positif, dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan kualitas kerja pegawai. Nilai, norma, kedisiplinan, kerja sama, dan tanggung jawab yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk perilaku kerja yang produktif. Secara simultan, manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kualitas kerja perlu dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sekaligus membangun budaya organisasi yang kondusif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, Enno Aldea, (2021), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Responsivitas Pelayanan Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan Vol. 6 No 1 April 2017

Bangun, Wilson. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.

- Denison, *et al.* (2012). *Organizational Culture and Organizational Effectiveness*, dalam *Organization Sceince*, Vol. 6, No.2
- Edison, dkk.(2016). *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2018). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot, T.E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hofstede. G. (2016). *Cultures and Organizations, Software Of The Mind*. New York: McGraw-Hill.
- Rivai,Veithzal.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Ahmad. (2015). *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta : Gramedia.
- Maharani, Dewi, (2021), *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka*, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol 3, No 1.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung : Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Matondang. (2018). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Strategik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Matutina. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Matondang. (2018). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Strategik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Moheriono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2017). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- ; (2017). *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. (2018). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Nuraini. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru : Pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara Ainisyam.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.

- Robbins, Stephen. (2015), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Saraini, Fitri, (2020), Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kualitas Kerja Organisasi KUD Dau Malang, *Journal Agora* Vol. 3, Nomor 2, (2020)
- Siagian, Sondang. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah, (2016). *Organisasi Motivasi dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sucipto, Nyamin, (2019), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Ansika Jitama Teknik, *Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional* e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 4 No.1 2019.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuningsih, Endah, (2020), Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Pekanbaru, *Motiva : Jurnal Psikologi* 2020 Vol 3, No 2.
- Wiyanto. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Responsivitas Pelayanan Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permai (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 4, No.1, Januari 2024.