

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Garut

Agit Fuzi Ariani¹, Ramayani Yusuf²

^{1,2}Manajemen, Ekonomi, Universitas Garut, Garut, Indonesia
24023120032@fekon.uniga.ac.id¹, ramayani.yusuf@poljan.ac.id²

Abstract

The Quality of Human Resources are the factors that influence Employee Performance. This study aims to determine and analyze the influence of the quality of human resource performance on employees in the Office of the Ministry of Religion, Garut Regency. The research method used is a quantitative approach with a descriptive method using the SPSS version of the software. 26. The population in this study is the Office of the Ministry of Religion of Garut Regency. While taking samples using the Slovin formula using simple random sampling technique. The question items used in the questionnaire are declared valid if the correlation (r) with the total value of each variable is ≥ 0.3202 . Based on the output of the Reliability Statistics, it was obtained that the Cronbach Alpha value was $0.868 > 0.05$ (Alpha) so the decision on the measuring instrument was said to be reliable, the correlation coefficient value was 0.375 after it was found that the relationship was quite strong. Significance value or Sig. (2-tailed) obtained by 0.020 which is smaller than 0.05, it can be interpreted that there is a significant relationship between HR Quality and Employee Performance. In the Summary Model output, it can be seen that the R Square value is also 0.141, indicating that 14.1% of Employee Performance is influenced by HR Quality, while 85.9% is explained by other factors not present in the model. HR quality has a positive and significant effect on employee performance at the Office of the Ministry of Religion, Garut Regency. This proves that good quality human resources will have a good influence on improving performance.

Keywords: *Quality; Performance; Employees.*

Abstrak

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Garut. Metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dengan menggunakan software SPSS versi. 26. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Garut. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan teknik sampel simple random sampling. Item pertanyaan yang digunakan pada angket dinyatakan valid apabila korelasi (r) dengan total nilai masing-masing variabel $\geq 0,3202$. Berdasarkan output Reliability Statistics diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar $0,868 > 0,05$ (Alpha) maka keputusannya alat ukur dikatakan reliabel, nilai koefisien korelasi sebesar 0,375 setelah diketahui hubungannya cukup kuat. Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,020 yang mana lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kualitas SDM dan Kinerja Pegawai. Pada output Model Summary terlihat nilai R Square juga sebesar 0,141, menunjukkan bahwa 14,1% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kualitas SDM, sedangkan 85,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Garut. Hal ini

membuktikan bahwa Kualitas SDM yang baik akan memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan Kinerja.

Kata kunci : Kualitas; Kinerja; Pegawai.

Corresponding author : 24023120032@fekon.uniga.ac.id.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di organisasi. Semakin baik kualitas karyawan suatu organisasi maka semakin tinggi daya saing organisasi tersebut terhadap organisasi lainnya. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga organisasi harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Kualitas SDM merupakan permasalahan serius jika dikaitkan dengan kinerja pemerintah daerah yang dinilai masih rendah. Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam mencapai tujuan organisasi, pastinya tidak luput dari kualitas SDM karena SDM yang berkualitas tentu mendukung tercapainya tujuan tersebut. SDM yang berkualitas yakni SDM yang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Jika organisasi tidak memiliki SDM yang

berkualitas tentu akan sulit mencapai tujuannya.

(Ahmad Faizi, 2018) Di dalam artikelnya menjelaskan bahwa 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 (2017:59), mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”. Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kinerja adalah *performance* kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan yang didapatkannya dari beban dan tanggung jawab kerja yang diberikan. Kinerja sendiri memiliki faktor diantaranya : kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, kerja keras yang dilakukan, dan motivasi dari organisasi itu sendiri.

(Nur, n.d.) Di dalam artikelnya menjelaskan bahwa istilah Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dengan menggunakan *software* SPSS versi. 26 sebagian alat bantu pengolahan data. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuisioner secara online melalui Google Form.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan teknik sampel simple random sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item pertanyaan yang digunakan pada angket dinyatakan valid apabila korelasi (r) dengan total nilai masing-masing variabel $\geq 0,3202$. Item dengan nilai (r) hitung $\leq 0,3202$ (tidak valid) akan dibuang karena dapat menyebabkan kesalahan dalam proses pengukuran selanjutnya. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid (otput validitas terlampir).

Adapun penyederhanaan bentuk tabulasi hasil pengujian validitas variabel diklat dan pengembangan kompetensi diperlihatkan pada Tabel. 1 :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

N	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keputusan
Item_1	0,371	0,3202	VALID
Item_2	0,608	0,3202	VALID
Item_3	0,428	0,3202	VALID
Item_4	0,662	0,3202	VALID
Item_5	0,662	0,3202	VALID
Item_6	0,428	0,3202	VALID
Item_7	0,662	0,3202	VALID
Item_8	0,417	0,3202	VALID
Item_9	0,662	0,3202	VALID
Item_10	0,417	0,3202	VALID
Item_11	0,421	0,3202	VALID
Item_12	0,414	0,3202	VALID
Item_13	0,421	0,3202	VALID
Item_14	0,427	0,3202	VALID
Item_15	0,384	0,3202	VALID
Item_16	0,432	0,3202	VALID
Item_17	0,427	0,3202	VALID
Item_18	0,432	0,3202	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas menggunakan uji Cronbach Alpha $> 0,05$ dan jika nilai Guttman Split Half $> r$ tabel 0,3202. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa item-

item pertanyaan pada variabel Kualitas SDM dan Kinerja Pegawai layak digunakan.

Adapun penyederhanaan bentuk tabulasi hasil pengujian reliabilitas variabel Kualitas SDM dan Kinerja Pegawai diperlihatkan pada Tabel. 2 :

Tabel 2. Uji Relibilitas Metode Cronbach Alpha

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,868	18

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan output Reliability Statistics diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,868 > 0,05 (Alpha) maka keputusannya alat ukur dikatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Metode Guttman Split Half

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	0,877
		N of Items	9 ^a
	Part 2	Value	0,789
		N of Items	9 ^b
	Total N of Items		18
Correlation Between Forms			0,417
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		0,588
	Unequal Length		0,588
Guttman Split-Half Coefficient			0,586

a. The items are: Item_1, Item_2, Item_3, Item_4, Item_5, Item_6, Item_7, Item_8, Item_9.

b. The items are: Item_10, Item_11, Item_12, Item_13, Item_14, Item_15, Item_16, Item_17, Item_18.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan output Reliability Statistics diperoleh nilai Guttman Split-Half Coefficient sebesar 0,586 > 0,3202 (r tabel)

maka keputusannya alat ukur dikatakan reliabel.

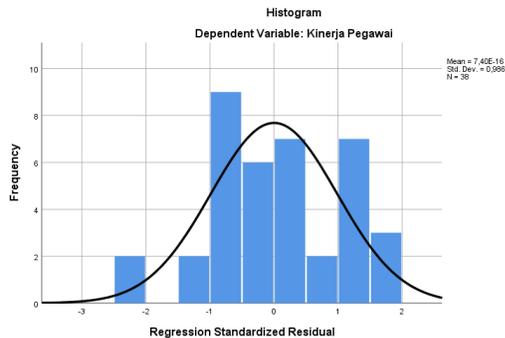
Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menuji apakah data primr yang diperoleh dari kuisioner atau data sekunder berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan menggunakan dua metode yaitu metode Grafik dan metode Kolmogorov Smirnov.

Pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dilakukan dengan menggunakan Histogram yang menggambarkan variabel dependen sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal, data dikatakan berdistribusi normal jika histogram jika histogram membentuk kurva seperti lonceng. Sedangkan pengujian normalitas dengan menggunakan Normal Probability Plot, data berdistribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri ke kanan atas, garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti dan merapat ke garis diagonalnya atau menyebar disekitaran garis diagonal.

Pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat jika K hitung < K tabel atau nilai Sig > alpha, maka nilai residual terstandarisai berdistribusi normal.

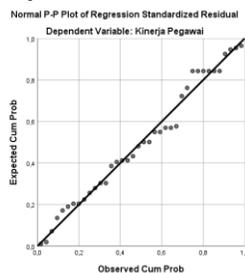
Tabel 4. Uji Normalitas Metode Grafik



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependent dan regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, maka data berdistribusi normal meskipun sedikit terdapat kemiringan dan layak untuk digunakan pada proses pengolahan data dengan metode statistik lainnya.

Tabel 5. Uji Normalitas Metode Grafik



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Uji normalitas dengan menggunakan metode grafik tampilan Normal P-Plot Regression Standardized terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh Karena itu berdasarkan uji normalitas, maka data berdistribusi normal meskipun terdapat

sedikit plot yang menyimpang dari garis diagonal dan layak untuk digunakan pada proses pengolahan data dengan metode statistik lainnya.

Tabel 6. Uji Normalitas Metode Kolmogorv Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,98639392
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,106
	Negative	-0,109
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada output terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z (K hitung) sebesar $0,109 < K \text{ tabel}$ atau nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ (alpha), maka hasilnya adalah nilai Standardized Residual dinyatakan menyebar secara normal atau data berdistribusi normal.

Uji Korelasi

Uji korelasi dimaksudkan untuk menguji atau untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Kualitas SDM dan variabel Kinerja Pegawai. Uji korelasi yang digunakan yaitu metode Korelasi Pearson. Metode ini digunakan untuk mengukur

kekuatan dan arah hubungan yang linier atau searah dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variabel disertai perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya. Dengan dasar keputusan jika nilai $Sig < \alpha$ maka berkorelasi.

Tabel 7. Uji Korelasi
Correlations

		Kualitas SDM	Kinerja Pegawai
Kualitas SDM	Pearson Correlation	1	,375*
	Sig. (2-tailed)		0,020
	N	38	38
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,375*	1
	Sig. (2-tailed)	0,020	
	N	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel. 7 dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,375 setelah diketahui hubungannya cukup kuat. Sehingga dapat dikatakan hubungan Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai hubungannya cukup kuat.

Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,020 yang mana lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kualitas SDM dan Kinerja Pegawai.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel Kualitas SDM (X) dan

variabel Kinerja Pegawai (Y). Sebagaimana rumusan yang digunakan untuk pengujian regresi linier sederhana, nilai koefisien konstanta (a) dan koefisien variabel (b) diperoleh dari kolom B (Unstandardized Coefficients). Berdasarkan analisis regresi linier sederhana dapat disusun persamaan regresi antara variabel Kualitas SDM (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y), dimana $a = 17,899$, dan $b = 0,292$.

Maka rumusan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel Kualitas SDM terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah $Y = 17,899 + 0,292X$, persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

Tabel 8. Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17,899	4,417		4,050	0,000
	Kualitas SDM	0,292	0,120	0,375	2,430	0,020

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Koefisien konstanta merupakan nilai tetap, artinya jika tidak ada pengaruh Kualitas SDM, maka Kinerja Pegawai bernilai 17,899

Koefisien variabel merupakan nilai yang mempengaruhi, artinya bahwa bila terjadi penambahan nilai Kualitas SDM sebesar 1%, maka Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut akan meningkat sebesar 0,292.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X terhadap Y, apakah variabel Kualitas SDM benar-benar berpengaruh terhadap Variabel

Kinerja Pegawai secara terpisah atau parsial. Adapun hipotesis yang digunakan adalah :
 H₀ : Variabel Kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
 H₁ : Variabel Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Sebagaimana diperlihatkan pada Tabel 8, nilai t hitung = 2,430 dengan nilai t tabel (0,05;36) 1,68830. Dengan demikian, nilai t hitung > t tabel. Dan kriteria pengujian hipotesis yang berlaku, H₀ ditolak dan H₁ diterima, yaitu variabel Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat terhadap variabel bebas.

Tabel 9. Uji Regresi Linier Sederhana
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,375 ^a	0,141	0,117	2,409

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Pada output Model Summary terlihat nilai R Square sebesar 0,141, menunjukkan bahwa 14,1% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kualitas SDM, sedangkan 85,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh Kualitas SDM secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut,

ditunjukkan dengan nilai Sig 0,000 < alpha 0,05. Untuk itu meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Garut dapat dilakukan melalui upaya peningkatan Kualitas SDM seperti peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut. Hal ini membuktikan bahwa Kualitas SDM yang baik akan memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan Kinerja. Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel. 7 dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,375 setelah diketahui hubungannya cukup kuat. Nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,020 yang mana lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kualitas SDM dan Kinerja Pegawai.

Sehingga dapat dikatakan hubungan Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai hubungannya cukup kuat. Pada output Model Summary terlihat nilai R Square juga sebesar 0,141, menunjukkan bahwa 14,1% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kualitas SDM, sedangkan 85,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian mengenai Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Garut yang telah diuraikan diatas, maka diajukan saran. Berikut saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kualitas SDM pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut perlu ditingkatkan kembali dan memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan Kualitas SDM agar Kualitas SDM dapat berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut.

DAFTAR PUSTAKA

- Mustafa, F., & Arsyad, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten *Jurnal Neo Societal*, 2, 77–87.
- Ratu, N., Putri, S., Sabina, N. K., Nururrohmah, T., Manajemen, P. S., & Jaya, U. P. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ahmad Faizi. (2018). *Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi*.
- Syahputra, A. T., & Tukimin. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Emanis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 69–79.
- V.A.R.Barao, R.C.Coata, J.A.Shibli, M.Bertolini, & J.G.S.Souza. (2022). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Indriani, R. A. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 291–296. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.99>
- Gerhana, W., Rehti, R., & Wasis, W. (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*, 3(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.50>
- Ananda Lubis, F. R., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELAKSANA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (Persero). *Jurnal Agrica*, 12(2), 103. <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>
- Kantor, S., Di, K., & Jeneponto, K. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, kualitas sdm melalui motivasi terhadap kinerja*

JURNAL PENDIDIKAN, HUMANIORA, LINGUISTIK DAN SOSIAL

JURNAL JAGADDHITA

Agit Fuzi Ariani¹, Ramayani Yusuf² - Vol. 1 No.1 September 2022 – Jurnal JAGADDHITA

*pegawai (studi kantor kecamatan di
kabupaten jeneponto). 5(01), 51–59.*

Nur, H. suyanto. (n.d.). *PENGARUH
BUDAYA ORGANISASI DAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DAN
PENGARUHNYA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI
Arminsyurita. 3, 195–209.*