


Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh

Baihaqi¹,  Moch. Syauki¹, Syarifuddin¹, Bukhari Usman¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Abulyatama, Aceh, Indonesia.

 baihaqi001@gmail.com

 <https://doi.org/10.30601/humaniora.v%vi%i.6053>

Published by Universitas Abulyatama

Abstract

Artikel Info

Submitted:

21-10-2024

Revised:

22-10-2024

Accepted:

31-10-2024

Online first :

30-10-2024

The aim of this research is to determine the magnitude of the influence of work procedures, competence and job satisfaction on the work productivity of employees at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Banda Aceh City. This research uses a quantitative approach using primary data through questionnaires. The total population is 52 employees and the sample in this study is a population sample of 52 employees. Based on the results of the hypothesis test, it is known that in the partial test, the *t*-count value for Work Procedures is 1.834, which is greater than the *t*-table of 1.677, so that the *H*_a hypothesis is accepted and shows that Work Procedures influence the Work Productivity of Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Banda Aceh City employees. For the Competency variable, the calculated *t*-value of 1.939 also exceeds the *t*-table of 1.677, so that *H*_a is accepted, indicating that Competence influences Work Productivity. Apart from that, the *t*-calculated value for Job Satisfaction is 3.861, which is higher than the *t*-table of 1.677, so *H*_a is accepted, which means Job Satisfaction also influences Work Productivity. In the simultaneous test, the *F*-count value of 5.158 is greater than the *F*-table of 2.800, which shows that together, Work Procedures, Competencies and Job Satisfaction have a significant effect on employee work productivity.

Keywords: Work Procedures, Competence, Job Satisfaction, Work Productivity.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh prosedur kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuesioner. Jumlah populasi 52 pegawai dan sampel dalam penelitian ini merupakan sampel populasi yang berjumlah 52 pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui uji parsial, nilai *t*-hitung untuk Prosedur Kerja sebesar 1,834, yang lebih besar dari *t*-tabel 1,677, sehingga hipotesis *H*_a diterima dan menunjukkan bahwa Prosedur Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh. Untuk variabel Kompetensi, nilai *t*-hitung sebesar 1,939 juga melebihi *t*-tabel 1,677, sehingga *H*_a diterima, menunjukkan Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Selain itu, nilai *t*-hitung untuk Kepuasan Kerja adalah 3,861, yang lebih tinggi dari *t*-tabel 1,677, sehingga *H*_a diterima, yang berarti Kepuasan Kerja juga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Pada uji simultan, nilai *F*-hitung sebesar 5,158 lebih besar dari *F*-tabel 2,800, yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai.

Kata Kunci: Prosedur Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan sangat dibutuhkan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai *resource* pembangunan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam sebuah organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi itu di buat berdasarkan visi yang ingin dicapainya. Agar visi tersebut tercapai maka dilakukan pelaksanaan misi yang akan dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya manusia yang strategis yang ada di dalam institusi maupun organisasi. (Sedarmayanti, 2020).

Prosedur kerja terhadap produktivitas kerja pegawai telah menjadi fokus perhatian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi. Prosedur kerja yang tidak terstruktur atau ambigu dapat menyebabkan kebingungan, ketidakpastian, dan bahkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari. Sebaliknya, prosedur kerja yang terdefinisi dengan baik dapat membantu pegawai untuk bekerja lebih efisien dan mengoptimalkan penggunaan waktu serta sumber daya yang tersedia (Alvin, 2018). Prosedur kerja yang dioptimalkan dapat membantu mengurangi waktu yang terbuang, menghindari redundansi dalam proses, dan meningkatkan konsistensi dalam pelaksanaan tugas-tugas. Selain itu, prosedur kerja yang jelas dan terdokumentasi juga dapat memudahkan pelatihan pegawai baru dan meminimalkan risiko kesalahan. Dengan menerapkan prosedur kerja yang tepat dan efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, mengurangi biaya operasional, dan mencapai tujuan-tujuan strategis dengan lebih baik (Fathoni, 2022).

Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai madrasah. Kepuasan kerja menciptakan motivasi internal bagi pegawai untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja dan kesejahteraan mereka cenderung lebih produktif dan berdedikasi (Luthans, 2019). Pendidikan merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam pembangunan suatu bangsa. Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam memegang peran krusial dalam menyebarkan nilai-nilai agama serta mempersiapkan generasi yang berkualitas. Dalam konteks pengelolaan madrasah, produktivitas kerja pegawai menjadi faktor utama yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan (Edison, 2019).

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai madrasah menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi produktivitas adalah prosedur kerja yang ada dalam lingkungan kerja madrasah. Proses kerja yang terstruktur dan efisien mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas administratif maupun akademik. Selain itu, tingkat kompetensi pegawai juga memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor prosedur kerja, kompetensi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap faktor produktivitas kerja pegawai di dalam suatu organisasi perusahaan. Adapun penelitian yang dilakukan (Kharisma, 2019) bahwa faktor kepuasan kerja pada pegawai masih perlu ditingkatkan kembali, agar produktivitas kerja pegawai mampu berkembang untuk memperluas pengetahuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fenomena kompetensi pegawai. Beberapa pegawai mungkin tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang memadai untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik. Misalnya, kurangnya pelatihan atau pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan teknologi atau metode kerja baru dapat menghambat kemampuan pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ketidakmampuan ini juga dapat berdampak negatif pada produktivitas secara keseluruhan, karena pekerjaan mungkin tidak dilakukan dengan efisien atau akurat.

Adapun rumusan masalah dalam artikel ini ialah: (1) Apakah prosedur kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh? (2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh? (4) Apakah prosedur kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh?

Tujuan Penelitian ini ialah (1) Untuk mengetahui pengaruh prosedur kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh, (2) pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh, (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah

Negeri 9 Kota Banda Aceh (4) pengaruh prosedur kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh.

Beberapa manfaat teoretis dan praktis dari penelitian ini adalah:

Manfaat Teoritis

- 1) Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- 2) Sebagai bahan referensi bagi ilmu-ilmu manajemen, khususnya manajemen SDM.

Manfaat Praktis

- 1) Sebagai bahan masukan dan informasi untuk pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh agar dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang lebih berkualitas.
- 2) Bagi pihak lain penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang akan memberikan penambahan wawasan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kemampuan kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap prestasi kerja.

KAJIAN TEORI

Pengertian Produktivitas Kerja: Tingkat produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan pendekatan output yaitu hasil produksi pegawai yang diperoleh sesuai target yang diinginkan organisasi. Sehingga, dalam penelitian ini mengukur produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan pendekatan hasil atau output. Hasibuan (2019:126) mengatakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara output hasil dengan input masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja”.

Pengertian Prosedur Kerja: Robbins (2019:107) menyatakan prosedur kerja adalah serangkaian langkah atau tindakan yang terorganisir secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks bisnis. Ini melibatkan pengidentifikasian tugas, alokasi sumber daya, dan urutan langkah-langkah yang harus diikuti untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Pengertian Kompetensi: Rivai (2020:230) mengatakan kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih

baik, daripada apa yang dilakukan para *average performer*. Satori (2020:22) juga mengatakan kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Pengertian Kepuasan Kerja: Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Abdurrahmat (2019:65), mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Handoko (2020:8), menyatakan kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para pegawai.

METODE

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:8) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan oleh peneliti kepada responden untuk mendapatkan data dan informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan (Sangadji dan Sopiah, 2019).

Pelaksanaan Penelitian

Lokasi penelitian ini di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh yang beralamat di Jl. T. Nyak Arief Thayeb, No. 19, Lambhuk, Kec. Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, Aceh. Objek yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh.

Analisis Data

Dalam menguji hipotesis yang sudah dirumuskan, maka peneliti menggunakan analisis regresi berganda. "Analisis Regresi Berganda digunakan oleh peneliti bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik-turunnya) variabel dependen (kriterium) bila dua atau

lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi". Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Produktivitas Kerja
α	= Konstanta
X ₁	= prosedur kerja
X ₂	= kompetensi
X ₃	= kepuasan kerja
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien regresi X ₁ , X ₂ dan X ₃
e	= <i>Error term</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Prosedur Kerja

Berdasarkan hasil variabel prosedur kerja diketahui nilai rata-rata pada variabel prosedur kerja sebesar 4,13 melewati skor 4 untuk pilihan jawaban setuju, ini menunjukkan bahwa prosedur kerja sudah baik. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,90 dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,40.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil uji variabel kompetensi bahwa nilai rerata pada variabel kompetensi sebesar 4,10 angka ini menyentuh skor 4,00 skor untuk pilihan jawaban setuju, ini menunjukkan bahwa kompetensi sudah baik. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,98 dan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,23.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji kepuasan kerja bahwa nilai rerata pada variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 4,04 angka ini lebih besar dan mendekati 4,00 skor untuk pilihan jawaban setuju, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sudah baik. Sebagian besar pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka dan mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Banyak dari mereka puas dengan kompensasi yang diterima dan merasa didukung dalam pengembangan karir.

Distribusi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji variabel produktivitas kerja bahwa nilai rerata pada variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 4,05 angka ini lebih besar dan mendekati 4,00 skor untuk pilihan jawaban setuju, ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja sudah baik. Nilai rata-rata

terendah sebesar 3,87 sedangkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,35. Sebagian besar pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan menilai bahwa pendidikan yang diberikan telah mencapai kualitas optimal. Mereka juga berkontribusi aktif dalam pengembangan kurikulum, memperhatikan kehadiran dan keterlambatan, serta memonitor prestasi akademis siswa. Selain itu, pegawai yang mengelola kegiatan ekstrakurikuler secara konsisten mendampingi dan berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, kesimpulan dari penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Pengaruh Prosedur Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t-hitung untuk variabel Prosedur Kerja adalah 1,834, yang melebihi nilai t-tabel 1,677. Hal ini menunjukkan bahwa Prosedur Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh. Hipotesis H_a diterima.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t-hitung untuk variabel Kompetensi adalah 1,939, yang lebih besar dari t-tabel 1,677. - Ini mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Hipotesis H_a diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Nilai t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 3,861, yang jauh melebihi t-tabel 1,677.- Dengan demikian, Kepuasan Kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Hipotesis H_a diterima.

4. Pengaruh Simultan Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja

Nilai F-hitung sebesar 5,158 lebih besar dari F-tabel 2,800.- Ini menunjukkan bahwa secara simultan, Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Hipotesis H_a diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari penelitian ini diharapkan kepada instansi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang semakin baik, guna mencapai visi dan misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 9 Kota Banda Aceh untuk dapat mengikuti acuan-acuan yang bermanfaat guna menghasilkan produktivitas kerja yang semakin efektif
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
4. Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman penulis dan pembaca mengenai sumber daya manusia yang produktif, terutama pemahaman dalam hal bidang SDM prosedur kerja, kompetensi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Assauri. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- A. Majid. (2022). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Devischa. (2019). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
- Dalimunthe, S. F. (2016). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. *Jurnal Bahas Unimed**, 27(1), 114.
- Ferdinand. (2021). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hersey. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rezeki.
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Lamawuran, W. W. P., FoEh2, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Infomeasi*, 4(6), 1036–1048. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Liana, L., Rijanti, T., & Basiya, R. (2023). Kompetensi: Bagaimana Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja ? *Jesya*, 6(1), 28–37. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.883>
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Mandiri Tujuh Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 109–116. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3464>
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Ndruru, D., Ndruru, W., Napitupulu, R. B., & Sembiring, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Carefastindo Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(2), 158. <https://doi.org/10.46930/global.v11i2.2525>

- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>.
- Pipin Sukandi dan Risa Laras Dwiputri (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Pratami, A. P. (2019). Pengaruh konflik kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada PD. Pasar Jaya). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, 1–164.
- Risal. (2022). Pengaruh Reward, Motivasi Dan Disiplin Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dan Staf Yayasan Pendidikan Cobig Indonesia Kota Makassar.
- Rismawati. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Guru SMP. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 15(2), 318–328. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2169045>.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, (2019). Manajemen Sumber Daya untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Soedjono, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Samto, S., Wahyudi, W., & Sukmawati. (2018). Pengaruh Kemampuan Komunikasi Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 8(10). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/36595%0Ahttps://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/36595/75676583410>
- Simanjorang, E. F. S. (2020). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(2), 168–175. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/2165>.
- Sochifu, E., Mutiara, N., & Askafi, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN 1 Blitar. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 165–175. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Sedarmayanti. (2020). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sumarsono, (2021). Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Kenisiusus.
- Simamora. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. 15(01), 27–36.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.
- Winardi, (2019). Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, cetakan tujuh. Jakarta: Bumi Aksara.