

# Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh

Cut Ainun Jariah<sup>1</sup>, T. Lukman Ibrahim<sup>1</sup>, Isthafan Najmi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Abulyatama, Aceh, Indonesia.

[cucutkutilang@gmail.com](mailto:cucutkutilang@gmail.com)

<https://doi.org/10.30601/humaniora.v%vi%i.5675>

Published by Universitas Abulyatama

## Abstract

### Artikel Info

Submitted:

05-10-2024

Revised:

15-10-2024

Accepted:

26-10-2024

Online first :

26-10-2024

The aim of this research is to determine the magnitude of the influence of work ability, work discipline and work conflict on the work performance of teachers at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Banda Aceh City. This research uses a quantitative approach using primary data through questionnaires. Based on the results of the t test (partial) regarding the work ability variable, the value  $t_{count} > t_{table}$  ( $1.708 > 1.677$ ), with a significant value of  $0.004 < 0.05$ , then  $H_a$  is accepted. This means that work ability influences the work performance of employees at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Banda Aceh City. The results of the t test (partial) regarding the work discipline variable value  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.021 > 1.677$ ), with a significant value of  $0.002 < 0.05$ , then  $H_a$  is accepted. This means that work discipline influences the work performance of employees at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Banda Aceh City. Furthermore, the results of the t test (partial) regarding the work conflict variable have a value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.988 > 1.677$ ), with a significant value of  $0.004 < 0.05$ , then  $H_a$  is accepted. This means that work conflict affects the work performance of employees at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Banda Aceh City. Based on the results of the simultaneous f test, work ability, work discipline and work conflict together have a significant influence on employee work performance at Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Banda Aceh City. The f test results show that the calculated F value is greater than the F table and the significant value is below 0.05.

**Keywords:** Work Ability, Work Discipline, Work Conflict, Work Performance.

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui kuesioner. Berdasarkan dari hasil uji t (parsial) mengenai variabel kemampuan kerja nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,708 > 1,677$ ), dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh. Hasil uji t (parsial) mengenai variabel disiplin kerja nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,021 > 1,677$ ), dengan nilai signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh. Selanjutnya hasil uji t (parsial) mengenai variabel konflik kerja nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,988 > 1,677$ ), dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh. Berdasarkan hasil uji f secara simultan, kemampuan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh. Hasil uji f menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05.

**Kata-kata kunci:** Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Prestasi Kerja.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sebagai modal pertama yang dapat memberikan kontribusi melalui berbagai strategi, dikarenakan setiap individu dapat menuangkan ide, kreativitas, tenaga, dan kemampuan individu yang dimilikinya guna mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Manusia akan selalu menjadi dominan dan berperan aktif dalam menjalankan setiap kegiatan dan aktivitas organisasi, karena manusia adalah sumber dari adanya perencanaan, seorang eksekutor dan penentu keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu korporasi dalam memenuhi tujuannya, akan bergantung dengan SDM yang dimiliki (Majid, 2022).

Faktor yang mampu menunjang terciptanya kinerja yang baik serta menghasilkan prestasi kerja yang sesuai harapan sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor antaranya seperti kemampuan Kerja (*Ability*). Kemampuan Kerja (*Ability*) yang diharapkan mampu mendorong kinerja pegawai yang tinggi adalah Kemampuan Kerja (*Ability*) yang memberikan kebebasan penuh pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa mudah mendapat pedoman kerja yang diinginkan (Devischa, 2019).

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan pegawai menggambarkan kapasitas individu untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan oleh atasan kepadanya (Robbins, 2020). Kemampuan seseorang dilihat dari kemampuan intelektual, kemampuan fisik, kemampuan emosional, dan kemampuan spiritual. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang memiliki kemampuan serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Sumarsono, 2021).

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2021). Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut sebenarnya pemerintah Indonesia

telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pipin Sukandi dan Risa Laras Dwiputri (2017) menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Konflik kerja juga menjadi masalah yang mengganggu kegiatan dalam sebuah instansi dan dapat menurunkan kinerja pegawai. Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu instansi atau organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan dan nilai atau persepsi (Veithzal, 2019). Konflik kerja sering kali timbul karena adanya komunikasi yang buruk antar pegawai sehingga menimbulkan kesalahpahaman satu sama lain.

Konflik yang terjadi antar pegawai dalam suatu instansi jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi pegawai untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi menurun. Dari pengaruh tersebut dapat dibuktikan penelitian Hotepo (2018) yang mengemukakan bahwa konflik memiliki peran penting dalam kinerja pribadi. Konflik organisasi disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia. Manajemen organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya yang tersedia terbatas dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan organisasi.

Penelitian ini melibatkan pegawai (guru) yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh. Isu-isu fenomena masalah yang terdapat di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh yang mempengaruhi prestasi kerja guru, yang di antaranya disebabkan oleh kemampuan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja. Kemampuan kerja yang kurang memadai,

seperti keterbatasan dalam pedagogi dan teknologi pembelajaran, berdampak negatif pada efektivitas pengajaran. Guru yang belum mendapatkan pelatihan berkelanjutan sering kali kesulitan menyampaikan materi dengan baik, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pendidikan yang diterima siswa.

Adapun rumusan masalah dalam artikel ini ialah : (1) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh? (3) Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh? (4) Apakah kemampuan kerja, disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh?

Tujuan Penelitian ini ialah (1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh, (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh, (3) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh, dan (4) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh.

Beberapa manfaat teoretis dan praktis dari penelitian ini adalah:

#### Manfaat Teoretis

- 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) Menjadi masukan bagi instansi terkait dalam mempertimbangkan pemberian tugas bagi pegawai.
- 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 Prestasi Kerja : merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama (Hermawati, 2019:112). Majid, (2022:5), mengatakan “Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan”.

Pengertian Kemampuan Kerja : Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan (Hersey, 2018:45). Kemampuan pegawai dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan inteligensi. Sedangkan kemampuan yang bersifat fisik yaitu ketrampilan pengetahuan (*knowledge skill*) (Assauri, 2019:78).

Pengertian Disiplin Kerja : Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2020: 444).

Pengertian Konflik Kerja: Kata konflik berasal dari bahasa latin “*confligo*”, yang terdiri dari dua kata yaitu ‘*con*’, yang artinya bersama-sama, dan ‘*fligo*’, yang artinya pemogokan, penghancuran, atau peremukan. Kata “konflik” diserap dari bahasa Inggris ‘*conflict*’ yang berarti pertarungan, perebutan kekuasaan, persengketaan, dan perselisihan, perlawanan aktif, permusuhan. Konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat (Pratami, 2019:44)

## 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 positifme, 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

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh, yang beralamat di Jl. Syiah Kuala No.116, Keuramat, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415, Indonesia. Penelitian ini akan dilaksanakan tahun 2024 hingga penelitian ini selesai.

## Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas yaitu; kemampuan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan konflik kerja ( $X_3$ ), terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja guru ( $Y$ ) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Prestasi kerja
a	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien regresi variabel terikat
$X_1$	= Kemampuan kerja
$X_2$	= Disiplin kerja
$X_3$	= Konflik kerja
e	= Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 1,708 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,677, sehingga  $H_a$  diterima. Artinya, kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh. Hal ini sesuai dengan teori kemampuan kerja, yang menyatakan bahwa kemampuan individu mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Teori prestasi kerja juga menekankan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor individu seperti kompetensi dan keterampilan. Peningkatan dalam kemampuan kerja pegawai, yang melibatkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, akan secara langsung meningkatkan

produktivitas dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, hasil analisis ini menegaskan pentingnya pengembangan kemampuan kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2020).

### **Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,021 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,677, sehingga  $H_a$  diterima. Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh. Hal ini sesuai dengan teori disiplin kerja, yang menyatakan bahwa disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur kerja, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Teori prestasi kerja juga menekankan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin dalam bekerja. Peningkatan dalam disiplin kerja pegawai, yang melibatkan kepatuhan terhadap jadwal kerja, aturan, dan prosedur, akan secara langsung meningkatkan efisiensi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, hasil analisis ini menegaskan pentingnya penerapan dan penegakan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai (Sedarmayanti, 2021).

### **Pengaruh Variabel Konflik Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,988 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,677, sehingga  $H_a$  diterima. Artinya, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh. Hal ini sesuai dengan teori konflik kerja, yang menyatakan bahwa konflik dalam organisasi, jika dikelola dengan baik, dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja mereka. Teori ini juga menekankan bahwa penyelesaian konflik yang efektif dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan kerjasama antar pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja (Sutrisno, 2020).

### **Pengaruh Variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Uji simultan yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,158 lebih besar dari F tabel sebesar 2,810, maka  $H_a$  diterima. Ini berarti kemampuan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh.

Berdasarkan berbagai uraian hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja, disiplin kerja, dan konflik kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap prestasi kerja pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu fokus pada pengembangan kemampuan kerja pegawai melalui pelatihan dan pendidikan, meningkatkan disiplin kerja dengan penerapan aturan dan prosedur yang jelas, serta mengelola konflik kerja secara efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Sutrisno, 2020).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,708 > 1,677$ ), maka  $H_a$  diterima. Artinya kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh.
- 2) Disiplin kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,021 > 1,677$ ), maka  $H_a$  diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh.
- 3) Konflik kerja nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,988 > 1,677$ ), maka  $H_a$  diterima. Artinya konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh.
- 4) Berdasarkan hasil uji  $f$  secara simultan, nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,158 > 2,810$ ), maka  $H_a$  diterima. Artinya kemampuan kerja, disiplin kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh.

### Saran

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

1. Dari penelitian ini diharapkan untuk instansi dalam penelitian ini dapat mempertahankan prestasi kerja yang sudah ada, serta dapat meningkatkan kinerja yang semakin baik, guna mencapai visi dan misi Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi pegawai Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Kota Banda Aceh untuk dapat menyesuaikan diri dalam penempatan kerja yang sudah diatur sesuai dengan ketentuan organisasi.



3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.
4. Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman penulis dan pembaca mengenai sumber daya manusia yang produktif, terutama pemahaman dalam hal pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan konflik kerja terhadap prestasi 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). *Managemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kenisissus.

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.