



## Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo

Sinta Karina Dyah Arum Sari<sup>1</sup>, M. Syarif Hidayatullah Elmas<sup>2\*</sup>, Agung Yatiningrum<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : [sintakarina1310@gmail.com](mailto:sintakarina1310@gmail.com)

### ABSTRAK

Operasi dan tindakan aksi manajemen untuk meraih tujuan perusahaan akan berjalan dengan maksimal apabila di bawa oleh karyawan yang piawai dan cakap dalam pekerjaannya. Masalah kedisiplinan kerja pada Swalayan DIVA Swalyan Kraksaan dimana karyawan masih lalai terhadap kedisiplinan salah satu permasalahan yang harus di hadapi oleh manager DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo adalah karyawan melakukan libur melebihi waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Di lingkungan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo yaitu bagaimana perilaku karyawan lama terhadap karyawan baru dimana pada posisi ini menjadi ajang karyawan senior untuk membully juniornya. Metode yang diaplikasikan dalam skripsi ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausa. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Terdapat pengaruh antara disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan**

### ABSTRACT

*Operations and management actions to achieve company goals will run optimally if they are carried out by employees who are skilled and capable at their jobs. The problem of work discipline at the DIVA Swalayan Kraksaan Supermarket where employees are still negligent about discipline, one of the problems that must be faced by the DIVA Kraksaan Supermarket manager, Probolinggo Regency is that employees take holidays beyond the predetermined time. In the work environment of DIVA Swalayan Kraksaan employees, Probolinggo Regency, namely how old employees behave towards new employees where in this position it becomes an arena for senior employees to bully their juniors. The method used in this thesis is a type of quantitative research with a causal approach. The results of this study show that there is an influence between work discipline, organizational culture and work conflict partially on the performance of DIVA Swalayan Kraksaan employees, Probolinggo Regency.*

**Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Work Conflict, Employee Performance**





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Operasi dan tindakan aksi manajemen untuk meraih tujuan perusahaan akan berjalan dengan maksimal apabila di bawa oleh karyawan yang piawai dan cakap dalam pekerjaannya. Keberhasilan dan kesuksesan sangat ditentukan oleh kualitas SDM sebagai komponen penting (human capital). Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang punya kompetensi tinggi agar bisa memberikan dan menuangkan kontribusinya bagi peningkatan kinerja perusahaan. Untuk menaikkan kinerja karyawan dibutuhkan adanya kenaikan disiplin kerja, budaya organisasi yang baik serta efektif dan bisa menanggapi berbagai konflik kerja yang terjadi di lingkungan kerja karyawan. Setiap perusahaan memerlukan karyawan yang punya kompetensi tinggi agar bisa memberikan dan menuangkan kontribusinya bagi peningkatan kinerja perusahaan. Menurut Bintoro, Daryanto (2017)., Suharno, Elmas, & Seger, (2020) secara sederhana prestasi kerja atau diistilahkan kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang dan juga dapat diartikan bahwa kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan". Masalah kedisiplinan kerja juga harus mendapatkan perilaku dan tindakan yang tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana kualitas hasil pekerjaan terutama pada Swalayan DIVA Swalyan Kraksaan dimana karyawan masih lalai terhadap kedisiplinan salah satu permasalahan yang harus di hadapi oleh manager DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo adalah karyawan melakukan libur melebihi waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Budaya organisasi juga dianggap bisa mempengaruhi bagaimana karyawan bertingkah laku dan ber etika di dalam lingkungan perusahaan selain itu budaya organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan rasa kekeluargaan yang tinggi. Hasil observasi awal menemukan bahwa di lingkungan kerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo yaitu bagaimana perilaku karyawan lama terhadap karyawan baru dimana pada posisi ini menjadi ajang karyawan senior untuk membully juniornya. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang menyediakan beragam kebutuhan primer yang dipasang di area swalayan bagian dalam dimana dalam kegiatannya melibatkan lebih banyak tenaga kerja langsung. Bersama latar belakang masalah tersebut diatas sehingga peneliti terdorong mengangkat judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo".

### Rumusan Masalah

Adakah pengaruh secara parsial antara disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo?



## **2. TELAAH PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah dua kata yang mempunyai arti sendiri. Lijan (2020) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. . Dalam arti sempit dan lebih mudah dipahami disiplin menurut Lijan (2020) Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan aturan serta tata tertib yang baik maka selain meningkatkan semangat kerja, moral kerja, dan efisiensi pun juga dapat berpengaruh naiknya kinerja karyawannya.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Samsuddin (2018) Budaya Organisasi merupakan system makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Oleh karena itu budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah.

### **Konflik Kerja**

Konflik dianggap menjadi faktor penting untuk naik turunnya kinerja karyawan dimana banyak sekali yang menjadi hal pemicu konflik seperti perbedaan persepsi yang mengakibatkan pertentangan baik itu secara ide yang ada maupun kepentingan lainnya sehingga berdampak pada kemerosotan perusahaan Menurut Hasibuan (2019) konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, kontroversi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat terselesaikan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Lijan (2020) Kinerja dapat juga dikatakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

### **Penelitian Terdahulu**

Adapun percobaan sebelumnya menurut Sumaki, Rita dkk (2015) Hasil pengujian memperlihatkan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kinerja Karyawan PT. PLN(Persero) Area Manado dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi, penelitian menurut Shihab, Prahiawan, Maria (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwaterdapat



pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. So Good Food Manufacturing dan Penelitian menurut Lismayanti Girsang, Zulkarnain & Isnaniah (2021) berdasarkan hasil uji untuk variabel budaya organisasi menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas.

### 3. METODOLOGI

Menurut Duli (2019) Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Tersiana, (2018) Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat, jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Populasi yang digunakan adalah karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo dengan jumlah seluruh karyawan yaitu 150 karyawan dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling teknik purposive sampling Menurut Darmawan (2016) purposive sampling yaitu responden yang terpilih menjadi anggota sampel atas dasar pertimbangan peneliti sendiri. Untuk jumlah sampel yang diambil adalah sejumlah 30 karyawan. Dalam percobaan ini, penulis menggunakan teknik atau metode yang berbeda sebagai pendukung percobaan yaitu kuesioner (angket), wawancara, studi pustaka dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa Uji Validitas (Sujarweni, 2015), Uji Reliabilitas (Sujarweni, 2015), Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda (Sujarweni, 2015), Koefisien Determinasi (Sujarweni, 2015) dan Uji Hipotesis

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Q	X1 rhitung	X2 rhitung	X3 rhitung	Y rhitung	Ketentuan	Keterangan
1	717	805	923	881	0,361	Valid
2	724	749	930	858	0,361	Valid
3	563	858		667	0,361	Valid
4	767	849		760	0,361	Valid
5	593	715		617	0,361	Valid
6	576	732			0,361	Valid
7	460				0,361	Valid
8	593				0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



Sesuai dengan hasil uji validitas diatas menjelaskan bahwa seluruh butir pertanyaan atau indikator pada setiap variabel penelitian yaitu Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Konflik Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), diketahui bahwa rhitung lebih besar dari rtabel. Uji Validitas masing masing butir pernyataan atau indikator dari variabel pada tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa nilai berada di atas rtabel yaitu 0,361.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,770	> 0,60	Relliabell
Budaya Organisasi (X2)	0,874	> 0,60	Relliabell
Konflik Kerja (X3)	0,835	> 0,60	Relliabell
Kinerja Karyawan (Y)	0,818	> 0,60	Relliabell

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Hasil perhitungan Uji Reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwasannya semua nilai cronbach alpha variabel yang digunakan  $\geq 0,60$  reliabel dapat diterima (Sujarweni 2015) dari hasil uji reliabilitas, hal ini menjelaskan jika seluruh butir instrumen yang diterapkan bersifat reliabel serta dapat diaplikasikan untuk analisis berikutnya.

### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Hasil Uji normalitas menunjukkan nilai residual pada variabel disiplin kerja, budaya organisasi, konflik kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,200. Nilai residual penelitian > 0.05 akibatnya dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut berdistribusi normal (Sujarweni 2015)

### Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	706	1.417	< 10	Tidak Multikolinieritas
Bdy. Organisasi (X2)	474	2.111	< 10	Tidak Multikolinieritas
Konflik Kerja (X3)	593	1.687	< 10	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

VIF (Variance Inflation Factor) menjelaskan jika nilai VIF padam asing masing variabel bebas kurang dari 10. Sedangkan nilai tolerance pada masing masing variabel bebas lebih dari 0,1. Dari nilai-nilai tersebut dapat dipahami bahwa tidak terjadi multikolonieritas terhadap bahan yang diuji oleh peneliti (Duli, 2019)



### Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,484	0,05	Tidak Heterokedastisitas
Bdy. Organisasi (X2)	0,110	0,05	Tidak Heterokedastisitas
Konflik Kerja (X3)	0,013	0,05	Tidak Heterokedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Bentuk hasil uji Glejser mampu diamati dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, keadaan ini dapat dilihat dari nilai sig. X1, X2, dan X3 lebih dari 0,05 (Sujarweni 2015).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,203	Hubungan Positif
Budaya Organisasi (X2)	0,309	Hubungan Positif
Konflik Kerja (X3)	0,757	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = -090 + 0,203X1 + 0,309X2 + 0,757X3 + e$$

Dari persamaan di atas mampu menjelaskan bahwa diketahui nilai konstanta bernilai negatif sebesar -090 yang artinya seluruh variabel disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan konflik kerja (X3) nilainya setara dengan 0, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar -090. Sehingga dapat disimpulkan jika nilai konstanta negatif dapat mengetahui kuatnya pengaruh variabel bebas kepada variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Koefisien regresi b1 (disiplin kerja) = 0,203 bernilai positif, dengan begitu dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,203. Dengan dugaan bahwa variabel lain konstan, hal ini karena karyawan setuju bahwa disiplin kerja yang diterapkan oleh DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dan juga memperlihatkan apabila terjadi perubahan kecil terhadap disiplin kerja, hal tersebut memberikan hasil yang besar terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi b2 (budaya organisasi) = 0,309 bernilai positif, artinya bahwariabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,309. Dengan dugaan bahwa variabel lain konstan, hal ini karena para karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo benar benar menerapkan budaya organisasi dengan baik dan dengan rasa tanggung jawab. Sehingga semakin besar variabel budaya organisasi yang diciptakan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, dan apabila budaya organisasi ini tidak dapat diterapkan dalam lingkungan kerja atau bahkan dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun. Koefisien regresi b3 (konflik kerja) = 0,757 dengan nilai positif, artinya bahwa



variabel konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,757. Dengan dugaan bahwa variabel lainnya konstan, hal ini karena karyawan merasa bahwa jika konflik dapat terkontrol dengan teratur, konflik tersebut mampu mendatangkan banyak dampak yang baik.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Model	R Square	Keterangan
1	771	77,1% berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Hasil Uji R<sup>2</sup> diatas dapat dilihat bahwasannya nilai koefisien determinasi sebesar 0,771 (77.1%). Sehingga 77,1 % variabel terikat kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja. Sementara sisanya 22,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tercantum kedalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja.

### Uji Parsial

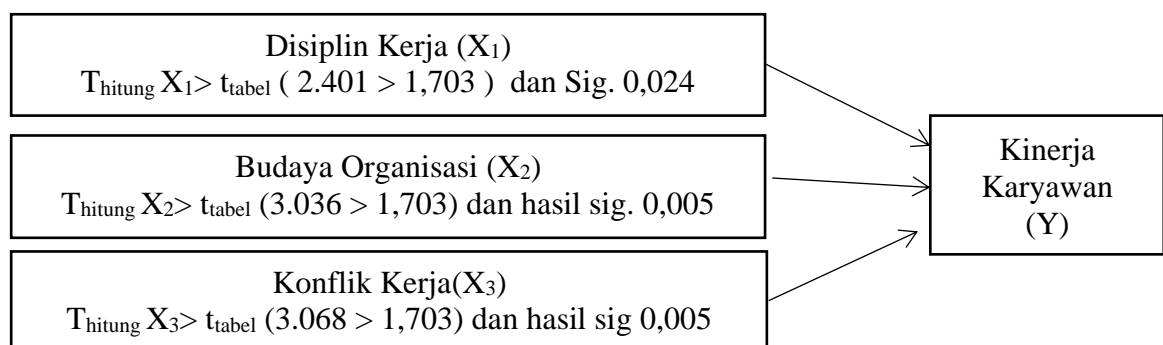
Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,024	< 0,05	Berpengaruh
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,005	< 0,05	Berpengaruh
Konflik Kerja (X <sub>3</sub> )	0,005	< 0,05	Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji t test yaitu tabel diatas hasil sig. X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> < 0,05. Hal ini dapat menjelaskan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, Budaya Organisasi, dan Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo.

### Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berfikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023



### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis t menghasilkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo dan dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Penelitian ini sependapat dengan hasil artikel dari Riziq dkk (2020) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing. Hasil penelitian dari Setyawati et al., (2018) mengungkap bahwa temuan lain uji hipotesis secara parsial bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Selain itu juga hasil penelitian dari Hanafi & Zulkifli, (2018) bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis t menghasilkan, budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan kerja maka budaya organisasi tersebut mampu menguasai cara karyawan dalam bertingkah termasuk juga untuk kinerja karyawan. Penelitian ini juga sependapat dengan penelitian Wita dkk (2020) bahwa hasil penelitian menjelaskan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun dengan objek yang berbeda, Hasil penelitian ini juga didukung penelitian dari Eigis Yani (dalam Baiquni 2018) bahwa budaya organisasi itu memiliki hubungan yang tidak dapat dipisah dengan kinerja karyawan dan juga penelitian ini mendukung penelitian dari Pratiwi (2012) bahwa penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Muis et al., (2018) menjelaskan, Terdapat pengaruh positif variabel  $X_1$  (budaya organisasi) terhadap variabel  $Y$  (kinerja karyawan) yang dijelaskan oleh hasil signifikan t, Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis t menghasilkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik dianggap menjadi faktor utama untuk naik turunnya kinerja karyawan oleh sebab itu konflik kerja juga harus menjadi perhatian penting bagi perusahaan dalam lingkup ruang kerja kerjanya. Penemuan ini juga sama dengan penelitian Muhamad Ekhsan & Septian, (2021) dimana konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis konflik kerja berpengaruh positif terhadap karyawan. Susilo & Wahyudin, (2020) juga menjelaskan dari hasil penelitiannya bahwa Hasil pengujian hipotesis telah menunjukkan





terdapat pengaruh antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Didukung juga oleh hasil penelitian dari Riana, (2016) bahwa Uji t variabel konflik kerja diperoleh nilai probabilitas ( $p$  - value) lebih kecil dari  $\alpha$  sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Dari adanya hasil penelitian serta juga pembahasan yang telah disajikan, peneliti mampu menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. Saran bagi peneliti selanjutnya mengetahui besar pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo, maka peneliti merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya agar bisa mencari variabel penelitian lain seperti variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan DIVA Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo

## DAFTAR PUSTAKA

- Aslichati dkk. (2021), Metode Penelitian Sosial, ed. 1, Universitas Terbuka.
- Bintoro, Daryanto (2017), Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Gava Media,
- Darmawan, Deni, (2016), Metode Penelitian Kuantitatif, ed. 3, PT. Remaja Rosdakarya.
- Daus, A., & Othman, H., (2020), KONFLIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. JURNAL REKAMAN, Vol 4(1), hal 103.
- Duli, (2019), Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analisis data dengan spss, DEEPUBLISH (grup penerbitan CV BUDI UTAMA, Ekhsan, & Septian, B., (2021) PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN, MASTER: JURNAL MANAJEMEN STRATEGIK KEWIRAUSAHAAN, Vol 1(1), 11–18.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 7(2), 406–422.
- Hasibuan, M. S. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi, PT. Bumi Aksara.
- Indrawan., (2015), PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Cabang Ahmad Yani Medan, Jurnal Ilmiah.
- Isvandiari, A., & Purwanto, A. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS RUMAH SAKIT ISLAM MALANG. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 11(1), 38–43.
- Kusumadewi, N, (2022), PENGARUH TEAMWORK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA BPR MAJALENGKA, Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 3(2), 614–623.



- Lijan Poltak Sinambela. (2020). *Kinerja Pegawai Teori pengukuran dan implikasi (Edisi Pert)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nikolaus Duli. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi dan analisis data dengan spss*. Jl. Kaliurang Km. 9, 3 Yogyakarta: DEEPUBLISH (grup penerbitan CV BUDI UTAMA).
- Pranoto. (2014). Paulus Sugiyo Pranoto; *Pengaruh Budaya Organisasi ...2*.
- Riana, A. (2016). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRESS KERJA DAN LINGKUNGN KERJA PERUSAHAAN KANTONG PLASTIK KERIS SURAKARTA. 3(1), 1–8.
- Setyawati, Aryani, & Ningrum. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Suharno, Elmas, M. S. H., & Seger, P. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 8(2), 60–67.
- Sujarweni. (2015). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.
- Sumaki, W. J., Disiplin Kerja, P., Organisasi, B., Taroreh, R. N., Soepeno, D., Kunci, K., & Kerja, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado the Effect of Work Discipline, Organizational Culture, and Communication on the Employee Performance Pt. PIn (Persero) S. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 538–549.
- Supomo, N. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Susilo, & Wahyudin. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Tersiana. (2018). *METODE PENELITIAN (Edisi 1)*. Yogyakarta.