



Pengaruh Komunikasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Probolinggo

Wahyu Putri Wulandari¹, Ngatimun^{2*}, Agustina Pujiastuti³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : imun_bp@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Probolinggo bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel Komunikasi kerja, komitmen organisasional, dan konflik kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo. Penetapan sampel dilakukan dengan menggunakan non-probability sampling yang menentukan bahwa seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Data pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kata Kunci: Rekrutmen, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study was conducted at the Office of Education and Culture in Probolinggo City to determine the significant effect of the variables of work communication, organizational commitment, and work conflict partially on employee performance at the Office of Education and Culture in Probolinggo City. The type of research used is quantitative research with a causal associative approach. Data collection techniques were carried out by interview, questionnaire, and documentation. The population referred to in this study were all employees at the Office of Education and Culture of Probolinggo City. Sample determination was carried out using non-probability sampling which determined that the entire population could be sampled. The data in this study used primary data and secondary data. The data analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results showed that work communication has a significant effect on employee performance, organizational commitment has a significant effect on performance, and work conflict has a significant effect on employee performance.

Keywords: Work communication, organizational commitment, and work conflict, Employee Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu komponen terpenting pada suatu organisasi atau lembaga, selain itu sumber daya manusia diperlukan untuk menggerakkan komponen-komponen lain dalam suatu lembaga, tanpa peranan sumber daya manusia kegiatan organisasi atau lembaga tersebut tidak bisa terlaksana secara selaras. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai beberapa diantaranya yaitu Komunikasi kerja, komitmen organisasional dan konflik kerja. Apabila faktor pendukung tersebut dapat dilakukan dengan baik maka pencapaian kinerja pegawai akan meningkat, namun jika sebaliknya maka kinerja pegawai akan menurun hingga bahkan bisa menimbulkan masalah lain di tempat bekerja.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo mengemban tanggung jawab membantu walikota dalam melaksanakan tugas pemerintahan yaitu mencakup perencanaan pengembangan pendidikan, pengelolaan sarana pendidikan, penyusunan kebijakan kurikulum, pengawasan terhadap lembaga pendidikan, serta pelaksanaan program kebudayaan untuk mempromosikan identitas budaya kota Probolinggo. Tentunya Komunikasi kerja yang efektif diperlukan untuk melakukan koordinasi tugas dan kolaborasi yang baik antar pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam komunikasi yang dapat menimbulkan konflik diantara pegawai. Dimana Konflik kerja dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja jika tidak diatasi dengan baik hingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan situasi diatas, maka permasalahan ini layak untuk diteliti untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, komitmen organisasional dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo".

Rumusan Masalah

Adakah pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo? Adakah pengaruh komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo? Adakah pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Komunikasi Kerja

Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran (Afandi, 2018). Adapun indikator dari



komunikasi kerja diantaranya bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, bahasa yang sopan dan halus, penerimaan tanggapan dari informasi yang disampaikan, penerimaan tanggapan tugas yang diberikan, penerimaan kepastian tugas (Afandi, 2018)

Komitmen Organisasional

Komitmen pegawai terhadap organisasi meliputi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen awal pegawai ditentukan melalui karakteristik individu-individu (misalnya kepribadian dan nilai organisasi) dan pengalaman baru pegawai ketika mulai bekerja (apakah sesuai dengan harapan mereka atau tidak) (Sudaryo, 2019). Indikator komitmen organisasional dari komitmen organisasional diantaranya affective commitment (komitmen afektif), continuence commitmen (komitmen berkelanjutan), normative commitmen (komitmen normatif) (Ngatimun, 2021)

Konflik Kerja

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya (Mangkunegara 2021). Adapun indikator dari konflik kerja diantaranya kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan penilaian atau persepsi, interpendensi aktivitas kerja, kesalaham dalam afeksi (Radhiana, 2022)

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Adapun indikator dari kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, komitmen (Silaen, 2021)

Penelitian Terdahulu

Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo (Ramadhania, 2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan (Firmansyah, 2023). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Diva swalayan kraksaan kabupaten probolinggo (Sari, 2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen dan komunikasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro (Indriasari, 2020). Pengaruh konflik kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bina Arta Ventura (Irawati, 2021). Organizational commitmen is not important thing to employes performance (Ngatimun, 2021). Ability of organizational commitmen in mediation of emotional intelligence and job satisfaction on the performance of boarding school teachers (Ngatimun, 2022)



Hipotesis

H1: Diduga Terdapat pengaruh variabel komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo

H2: Diduga Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo

H3: Diduga Terdapat pengaruh variabel konflik kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bersifat kausal. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala (Sujarweni, 2019). Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu komunikasi kerja, komitmen organisasional, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini ada 60 orang pegawai ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian, peneliti juga melakukan wawancara dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian ini, maka peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif. Dengan uji data diantaranya uji uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan bantuan aplikasi SPSS26 (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1.	Pernyataan 1	0,581	0,869	0,728	0,681	> 0,256	Valid
2.	Pernyataan 2	0,756	0,911	0,701	0,738	> 0,256	Valid
3.	Pernyataan 3	0,732	0,857	0,807	0,770	> 0,256	Valid
4.	Pernyataan 4	0,808	-	0,652	0,812	> 0,256	Valid
5.	Pernyataan 5	0,674	-	0,811	0,742	> 0,256	Valid
6.	Pernyataan 6	0,674	-	-	-	> 0,256	Valid
7.	Pernyataan 7	0,616	-	-	-	> 0,256	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024



Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut diperoleh bahwa r hitung $>$ r tabel, bisa disimpulkan jika cara pengukuran variabel komunikasi kerja, komitmen organisasional, konflik kerja, dan kinerja pegawai yang dilakukan pada penelitian disini sudah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
Komunikasi Kerja	0,816	$>$ 0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,849	$>$ 0,60	Reliabel
Konflik Kerja	0,742	$>$ 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,804	$>$ 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwasannya seluruh variabel yang dipakai pada penelitian disini ialah reliabel, sebab angka *Cronbach's Alpha*nya lebih tinggi dibanding angka ketetapan reliabilitasnya sebesar 0,60 hingga dilakukan dalam penganalisisan selanjutnya

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Model	Asymp. Sig (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
1	0,200	0,05	Tidak autokorelasi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada *One Sample Kolmogorov- Smirnov* menunjukkan bahwasannya Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai 0,200 yang lebih tinggi dibanding 0,05 atau $0,200 >$ 0,05 jadi bisa disimpulkan bahwasannya data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

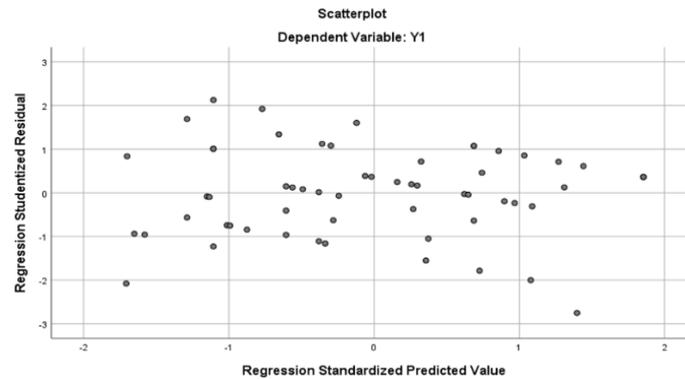
Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Komunikasi Kerja	1.334	$>$ 0,1	Tidak multikolineritas
Komitmen Organisasional	1.097	$>$ 0,1	Tidak multikolineritas
Konflik Kerja	1.232	$>$ 0,1	Tidak multikolineritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Perolehan perhitungan VIF menyatakan hal yang tidak beda bahwasannya tak terdapat satupun variabel independen yang mempunyai angka VIF lebih besar dari 10. Maka bisa dikatakan bahwasannya tak ada multikolonieritas



Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwasannya titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients beta	Keterangan
	7,548	
Komunikasi Kerja	0,194	Hubungan Positif
Komitmen Organisasional	0,147	Hubungan Positif
Konflik Kerja	0,312	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 7,548 + 0,194X_1 + 0,147X_2 + 0,312X_3$$

Konstanta $a = 7,548$, memberi pengertian bahwa tanpa adanya komunikasi kerja, komitmen organisasional, dan konflik kerja ($X = 0$), maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai bernilai sebesar 7,548. Koefisien regresi b_1 (Komunikasi Kerja) menunjukkan Komunikasi Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo dengan nilai positif sebesar 0,194, maka setiap kenaikan 1 satuan dari variabel komunikasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,194 dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Koefisien regresi b_2 (Komitmen Organisasional) menunjukkan Komitmen Organisasional (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo dengan nilai positif sebesar 0,147, maka setiap kenaikan 1 satuan variabel komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja sebesar 0,147 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dianggap konstan.



Koefisien regresi b3 (Konflik Kerja) menunjukkan bahwa Konflik Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo dengan nilai positif sebesar 0,312. Maka setiap kenaikan 1 satuan variabel konflik kerja akan meningkatkan kinerja dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dianggap konstan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R square	keterangan
1	0,694	69,4%. berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Koefisien determinasi dihitung dengan $0,694 \times 100 = 69,4\%$. yang berarti Kinerja Pegawai sebesar 69,4% dipengaruhi oleh Komunikasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Konflik Kerja. Sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t

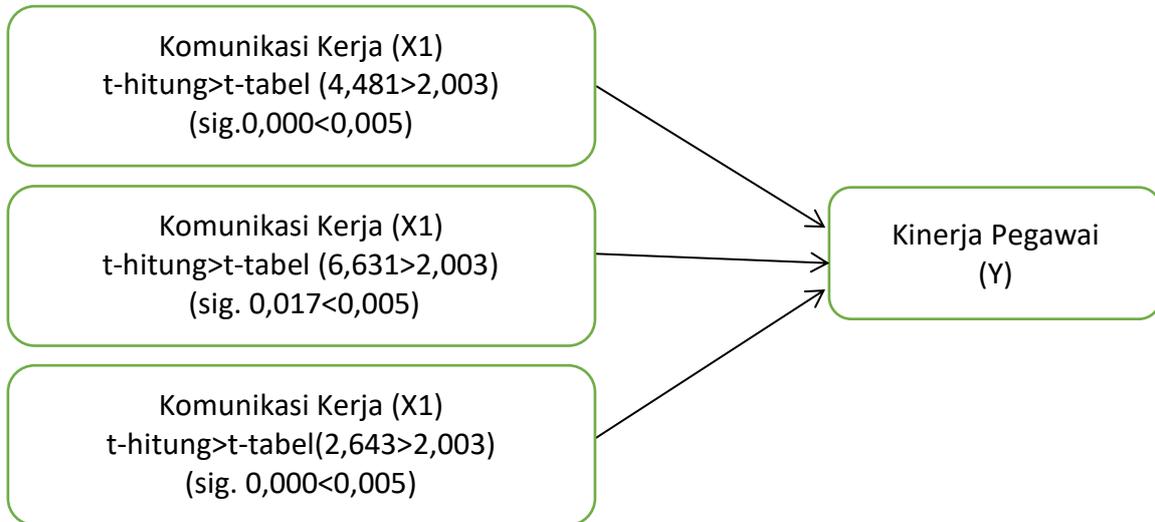
Variabel	Sig	Ketentuan Sig	Keterangan
Komunikasi Kerja	4.481	< 0,05	Berpengaruh
Komitmen Organisasional	2.463	< 0,05	Berpengaruh
Konflik Kerja	6.361	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Hasil perhitungan Uji t maka dapat diambil Keputusan pengujian menunjukkan Nilai $t_{hitung} X1 (4.481) > t_{tabel} (2.003)$ (sig 0,000 < 0,05) maka H1 diterima. Artinya variabel komunikasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $t_{hitung} X2 (2.463) > t_{tabel} (2.003)$ (sig 0.017 < 0,05) maka H1 diterima. Artinya variabel komitmen organisasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai $t_{hitung} X3 (6.361) > t_{tabel} (2.003)$ (sig 0,000 < 0,05) maka H1 diterima. Artinya variabel konflik kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).



Pembahasan



Gambar 2 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial

Berdasarkan hasil uji parsial kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Probolinggo dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi kerja yang efektif. Artinya semakin baik komunikasi yang terjalin maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani et al., (2023), Indriasari et al., (2020), dan Nur (2021) yang menjelaskan bahwa komunikasi kerja secara positif dan signifikan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.

Berdasarkan hasil uji parsial kinerja karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo secara signifikan dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Artinya, Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan tingkat dedikasinya kepada perusahaan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2023) dan Indriasari et al., (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja Pegawai secara parsial.

Berdasarkan hasil uji parsial dapat diketahui bahwa konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo. Semakin tinggi konflik kerja maka akan meningkatkan kinerja hal ini karena pengelolaan manajemen konflik yang baik oleh setiap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo dimana pada saat terjadi konflik maka akan menimbulkan



suasana kompetitif yang mengakibatkan pegawai termotivasi untuk mengupayakan usaha yang lebih baik untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hasil Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al., (2023) yang menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo. Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo. Konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Probolinggo. Saran yang dapat diberikan yaitu perlu diperhatikan lagi bahwa komunikasi yang baik tidak hanya mendengar dan menyampaikan informasi tetapi juga profesional dalam berkomunikasi dengan demikian tugas yang dibebankan dapat terselesaikan, memberikan penghargaan bagi pegawai dengan kinerja yang baik sehingga pegawai yang lain juga memiliki kinerja dan komitmen yang lebih baik lagi, serta mengendalikan konflik kerja dengan menyelesaikan masalah pegawai dengan cara terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Konsep dan Indikator (Cetakan 1). ZANAFI PUBLISHING.
- Fahmi, I. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi (Cetakan Ke 1). ALFABETA.
- Firmansyah, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal KINANTI*, 1(5).
- Indriasari, H. P., Utari, W., & W., M. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *JMM*, 4(3).
- Ngatimun. (2021). MODEL PENINGKATAN KINERJA GURU (Sebuah Teori dan Praktek) (Cetakan 1). Universitas Negeri Malang.
- Ngatimun, Hermanto, & Elmas, M. S. H. (2021). Organizational Commitment is not an Important Thing to Employes Performance. *WIGA JPIE (Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi)*, 11(2).
- Ngatimun, Musriati, T., & Suharsono, J. (2022). Ability of Organizational Commitment in Mediation of Emotional Intelligence and Job Satisfaction on the Performance of Boarding School Teachers. *The EUrASEANs: Journal on Global Socio-Economic dynamics*, 3(34).



- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Artha Ventura. *Jurnal AMSIR*, 2(1).
- Radhiana, Amri, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Banda Aceh. *Jurnal JEMSI*, 8(1).
- Rahmadani, A. P., Ngatimun, & Nafis, R. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. *JUMAD*, 1(4).
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Sari, S. karina D. A., Elmas, M. S. H., & Yatiningrum, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. *JUMAD*, 1(5).
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan (Cetakan I)*. Widina Bhakti Persada.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofianti, A. N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. CV ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Ke)*. ALFABETA
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PUSTAKABARUPRESS.