

PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS DI KOTA BANJARMASIN

Naswa Adelia Puteri¹, Julaibib², Lita Ariani³

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Banjarmasin^{1,2,3}

e-mail: naswa433@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan menjaga kesinambungan program kerja. Pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan juga dipengaruhi oleh situasi lingkungan kerja yang sering menghadirkan dinamika tertentu. Salah satu dinamika yang kerap muncul ialah konflik kerja, yaitu kondisi ketika terdapat perbedaan kepentingan, tujuan, maupun pandangan di antara pegawai atau antar kelompok dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada salah satu Dinas di Kota Banjarmasin. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional, melibatkan seluruh populasi sebanyak 45 pegawai negeri sipil sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear sederhana. Hasil menunjukkan konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik, semakin rendah kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, diperlukan penerapan strategi manajemen konflik, seperti komunikasi yang efektif, pembagian kerja seimbang, serta lingkungan kerja yang mendukung agar produktivitas tetap terjaga.

Kata Kunci: Karyawan, Kinerja Karyawan, Konflik Kinerja

ABSTRACT

Employee performance plays a crucial role in determining the success of an organization in achieving its goals and ensuring the continuity of work programs. Performance achievement is not only influenced by individual competence but also by workplace conditions that often create certain dynamics. One of the dynamics that frequently arises is work conflict, a situation where differences in interests, objectives, or perspectives occur among employees or between groups within the organization. This study aims to examine the effect of work conflict on employee performance at a government office in Banjarmasin City. The research employed a quantitative method with a correlational design, involving the entire population of 45 civil servants as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression. The findings reveal that work conflict has a significant negative effect on employee performance. In other words, the higher the level of conflict, the lower the performance. Therefore, effective conflict management strategies, such as improved communication, fair task distribution, and a supportive work environment, are necessary to maintain productivity.

Keywords: Employees, Employee Performance, Work Conflicts

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan yang hanya dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien serta dianggap sebagai aset strategis yang memainkan peran utama dalam pencapaian tujuan organisasi (Armstrong, 2020). Manajemen SDM yang baik sangat penting untuk mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi dengan memastikan setiap individu berkontribusi optimal dalam proses kerja (Muktamar dkk, 2024). Sobri dan Nursyamsiah (2019) menyatakan bahwa kinerja yang optimal memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi, sekaligus memastikan



kepuasan konsumen dan pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja menjadi hal yang esensial dalam pengelolaan organisasi (Riyadi dkk, 2023). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi faktor individu dan faktor organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja dan dukungan organisasi. Menurut Bakker dan Demerouti (2017), kualitas kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, di mana dukungan organisasi yang kuat mampu meningkatkan motivasi, komitmen, serta keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya. Selain itu, sistem penghargaan yang adil dan transparan juga berperan penting dalam meningkatkan dorongan pegawai untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan dukungan organisasi dapat menurunkan efektivitas kerja, sehingga instansi perlu memastikan bahwa struktur kerja, supervisi, serta iklim organisasi mampu memfasilitasi kinerja optimal. Temuan ini menguatkan pentingnya manajemen SDM yang tidak hanya berfokus pada aspek individu, tetapi juga pada sistem dan budaya kerja yang mendukung pencapaian kinerja.

Dinas di Kota Banjarmasin merupakan salah satu instansi pemerintahan yang rutin melakukan penilaian kinerja atau penilaian SKP per 6 bulan pada karyawannya, yang mana penilaian kinerja atau penilaian SKP tersebut dilakukan secara berjenjang. Dalam penilaian kinerja atau penilaian SKP sendiri memuat lima aspek perilaku yaitu, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama dan kepemimpinan. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari tahun 2021-2023 diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan Dinas di Kota Banjarmasin mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2021, persentase pegawai yang berkinerja sangat baik mencapai 41,7%, tetapi angka ini menurun menjadi 20,5% pada tahun 2023. Penurunan ini dikhawatirkan berdampak terhadap kualitas pelayanan publik karena pegawai tidak fokus pada tugas utamanya akibat terlibat dalam aktivitas yang tidak relevan.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap penurunan kinerja adalah konflik kerja. Berdasarkan hasil observasi di lapangan, ditemukan contoh konflik yang terjadi antar pegawai saat melakukan perjalanan dinas, yaitu terjadi miskomunikasi yang menimbulkan ketegangan dan mengganggu hubungan kerja. Sejalan dengan pendapat Friadi (2023), bahwa salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja adalah adanya konflik kerja dalam organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Kusdarianto & Muhani (2020) serta Zafarina dan Frianto (2021) juga menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil kajian dari berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan tidak selalu sama. Perbedaan hasil tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta pola kepemimpinan yang berlaku. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami konteks konflik kerja yang terjadi di lingkungan instansi pemerintah.

Lestari dkk. (2020) menemukan bahwa konflik di lingkungan kerja cenderung menurunkan kinerja karyawan. Di sisi lain, studi yang dilakukan oleh Batubara (2022), Rakasiwi (2024), serta Maryani dan Gazali (2024) justru menyatakan bahwa konflik kerja dapat mendorong peningkatan kinerja secara positif. Sementara itu, Auzora & Wajdi (2024) mengemukakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BST Surakarta. Berbeda halnya dengan temuan Patricia (2023) yang menunjukkan bahwa konflik kerja tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks Dinas di Kota Banjarmasin, konflik dalam prosedur pengurusan izin antar pegawai dapat menghambat kerja sama tim, menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas, dan penurunan mutu layanan. Berdasarkan dinamika tersebut, maka hipotesis penelitian

ini ialah adanya pengaruh negatif konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai Dinas di Kota Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 45 ASN yang aktif bekerja di Dinas Kota Banjarmasin, dengan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik total *sampling*. Sebelum pelaksanaan, peneliti mengajukan izin ke instansi terkait dan meminta hak penggunaan alat ukur dari pengembangnya. Uji coba instrumen dilakukan kepada 90 PNS di Kabupaten Tabalong, berdasarkan panduan dari Azwar (2022), yang menyarankan jumlah subjek uji coba minimal lima kali jumlah item dalam skala. Hasil uji menunjukkan bahwa kedua alat ukur memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Terdapat dua instrumen yang digunakan, yang pertama, skala kinerja karyawan yang disusun oleh Widayastuti dan Hidayat (2018). Skala ini terdiri dari 18 item yang mewakili tiga aspek: kinerja tugas, kontekstual, dan perilaku kontraproduktif, dengan penilaian menggunakan skala Likert 5 poin. Reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing aspek adalah 0,924; 0,944; dan 0,915, menunjukkan konsistensi yang tinggi.

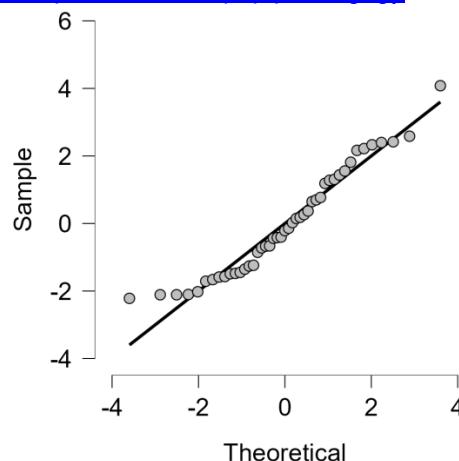
Instrumen kedua adalah skala konflik kerja berdasarkan teori Flippo (1984) dan telah diadaptasi oleh Kusno (2022), terdiri atas 15 item yang mencerminkan lima dimensi konflik, yaitu hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, pandangan, ketergantungan tugas, dan emosi. Skala ini juga menggunakan format Likert 5 poin, dan menunjukkan reliabilitas tinggi (0,958) dengan daya beda item berkisar antara 0,868–0,882. Pengumpulan data dilakukan secara langsung (luring) dengan membagikan kuesioner kepada seluruh ASN di Dinas Kota Banjarmasin. Responden diminta mengisi secara mandiri berdasarkan pengalaman kerja mereka. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh konflik kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Teknik ini dipilih karena mampu menunjukkan hubungan langsung antara dua variabel kuantitatif. Sebelum analisis, dilakukan uji normalitas dan linearitas sebagai bagian dari uji asumsi klasik dan proses analisis menggunakan *software JASP* versi 0.19.3.

Selain itu, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas juga dipertimbangkan untuk memastikan model regresi bebas dari bias. Proses analisis dilakukan secara bertahap mulai dari pengolahan data mentah, pengkodean jawaban responden, hingga perhitungan skor total masing-masing variabel. Seluruh tahapan ini dimaksudkan agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Data yang diperoleh kemudian disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan interpretasi deskriptif untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Dengan langkah tersebut, penelitian diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang akurat mengenai pengaruh konflik kerja terhadap kinerja ASN di instansi yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis regresi linear sederhana antara variabel konflik kerja dan kinerja karyawan dilakukan dengan terlebih dahulu menguji asumsi normalitas dan linearitas melalui grafik *Q-Q Plot*. Uji ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat penggunaan analisis regresi, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya dan tidak bias. Grafik *Q-Q Plot* digunakan karena mampu memberikan gambaran visual mengenai apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Apabila titik-titik pada grafik mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data memiliki distribusi yang mendekati normal. Hasil dari grafik tersebut menunjukkan pola distribusi data yang stabil, sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut, yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dan Linearitas Melalui Grafik *Q-Q Plots*

Pada Gambar 1 menunjukkan bahwa data tidak jauh menyebar dari garis diagonal yang berarti bahwa asumsi normalitas dan linearitas tidak terlanggar. Hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* pada data residu terstandar juga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal ($KS=0,110$) ($P=0.563$). *Q-Q Plot* berfungsi sebagai alat grafik yang digunakan untuk memeriksa kesesuaian distribusi data dengan distribusi teoritis tertentu, biasanya distribusi normal. Pada grafik ini, kuantil data empiris diplot terhadap kuantil distribusi teori. Apabila titik-titik pada *Q-Q plot* membentuk pola garis lurus, maka dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi yang diuji.

Uji linearitas menunjukkan hubungan linear antara variabel independen dan dependen ($F = 100,112$, $p < 0,001$), uji linearitas bisa dilihat pada tabel anova. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, bahwa konflik kerja mampu menjelaskan 70% variasi dari kinerja karyawan ($R^2 = 0.700$), sedangkan sisanya 30% dijelaskan oleh faktor lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien sebesar $-2,428$. Nilai t-hitung yang diperoleh adalah $-10,001$ dengan tingkat signifikansi $0,001$, yang berada jauh di bawah ambang batas $0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik yang terjadi di lingkungan kerja, maka semakin menurun pula kinerja karyawan secara nyata. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai sesuai dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana konflik kerja memengaruhi kinerja karyawan pada Dinas di Kota Banjarmasin. Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis penelitian dinyatakan diterima karena ditemukan bahwa konflik kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat konflik yang terjadi di lingkungan kerja, maka semakin rendah pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Konflik dalam pekerjaan dapat menghambat komunikasi dan melemahkan kolaborasi antar anggota tim, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Dukungan juga datang dari penelitian Hariyani & Kuswinarno (2024) yang menunjukkan bahwa konflik kerja dapat menguras energi mental, meningkatkan tingkat stres, dan pada akhirnya menurunkan efektivitas kerja.

Penelitian serupa juga diungkapkan oleh Isti'anah dan Wildan (2023) yang menemukan bahwa konflik di tempat kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di industri rokok. Hal ini diperkuat oleh Ilham dan Putra (2022) yang meneliti kasus



serupa di Hotel Grandia Bandung. Sementara itu, temuan dari Giovanni dkk. (2015) menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja secara simultan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan di PT Air Manado. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dkk. (2024) di Dinas Kehutanan Sumatera Selatan turut memperkuat kesimpulan ini, dengan menunjukkan adanya pengaruh negatif konflik kerja terhadap penurunan kinerja pegawai. Rahim (2022) dan Almost (2006) menambahkan bahwa konflik yang tidak terselesaikan memicu frustrasi, stres, dan burnout yang mengurangi performa kerja.

Secara kontekstual, di lingkungan Dinas di Kota Banjarmasin, konflik kerja muncul akibat perbedaan pendapat, ketidakjelasan peran, dan beban kerja yang berat. Tanpa penyelesaian yang baik melalui komunikasi terbuka dan mekanisme penyelesaian, konflik ini akan menurunkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan Purnamasari et al. (2022) yang menyebutkan bahwa suasana kerja yang tidak nyaman akibat konflik dapat melemahkan semangat dan produktivitas karyawan. Dalam praktiknya, konflik yang tidak segera ditangani berpotensi menimbulkan rasa ketidakpuasan dan ketegangan antar pegawai, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengelolaan konflik yang sistematis dengan menekankan pada transparansi, sikap saling menghargai, serta keterbukaan dalam menyampaikan aspirasi. Selain itu, kepemimpinan yang mampu menjadi penengah juga sangat dibutuhkan agar konflik tidak berkembang menjadi permasalahan yang lebih besar. Jika organisasi berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis, maka motivasi dan komitmen pegawai untuk bekerja akan meningkat secara signifikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa adanya konflik di lingkungan kerja berdampak buruk terhadap performa karyawan Dinas di Kota Banjarmasin. Konflik tersebut berpengaruh negatif terhadap mutu dan efektivitas hasil kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik yang terjadi, maka semakin menurun pula kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konflik kerja dapat memengaruhi produktivitas kinerja aparatur sipil negara di lingkungan instansi yang dimaksud. Selain itu, hasil penelitian juga mengindikasikan perlunya strategi manajemen konflik yang tepat agar dampak negatifnya dapat diminimalisir. Upaya pencegahan dan penanganan konflik secara bijaksana diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, karyawan dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas tanpa terganggu oleh permasalahan internal. Kesimpulan ini sekaligus menegaskan pentingnya dukungan pimpinan dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis antar pegawai. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan untuk merancang program pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Almost, J. (2006). Conflict within nursing work environments: concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 53(4), 444-453. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03738.x>
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of strategic human resource management* (7th ed.). Kogan Page.
- Auzora, R., & Wajdi, M. F. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Transportasi Pt. Bengawan Solo Trans. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 17(1), 131-145. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v17i1.1115>
- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan validitas*. (4nd ed). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and



looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Batubara, S. S. (2022). The effect of work conflicts on employee performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 3(1), 1–4. <https://doi.org/10.53695/injects.v3i1.628>

Flippo, E. B. (1984). *Manajemen personalia* (Terj. M. Musid, Ed. 6). Jakarta: Erlangga.

Friadi, M. H. (2023). Dampak Konflik Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi Pada PT Jawa Agro Sukses. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 75–86. <https://doi.org/10.31328/jim.2023.014>

Giovanni, S., Nugraha, R., & Saputra, A. (2015). Pengaruh stres dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT Air Manado. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 55–63. <https://doi.org/10.35794/emb.a.3.3.2015.9319>

Hariyani, L., & Kuswinarno, M. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11), 1–9. <https://doi.org/10.62281/v2i11.946>

Ilham, P. A., & Putra, I. G. S. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grandia Bandung. *J. Ekon. Ef*, 4(4), 586. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i4.22026>

Isti'anah, S., & Wildan, M. A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 3(4). <https://doi.org/10.21107/jkim.v3i4.21627>

Kusdiantoro, K. I., & Muhami, P. M. (2020). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, 1(1), 1–11.

Kusno, M. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Knowledge Sharing Dengan Komunikasi Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Cabang Makassar New Port= Effect Of Work Conflict On Knowledge Sharing With Organizational Communication As Intervening Variables In. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Branch Of Makassar New Port* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.

Maryani, M., & Gazali, A. U. (2024). The effect of work conflict on job stress and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 4(2), 158–171. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v4i2.494>

Muktamar, A., Nurnaningsih, A., & Suryani, T. (2024). The integration of HR analytics and decision-making. *Management Studies and Business Journal*, 1(1), 182–189. <https://doi.org/https://doi.org/10.62207/aj4nj0611e>

Patricia, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19:(Studi Kasus Di Kantor PT. Telkomsel Bandar Lampung). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(2), 135–153. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v1i2.10>

Purnamasari, M., Bazarah, J., & Mahmud, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, 21(1), 67–76. <https://doi.org/10.31293/pd.v21i1.6235>

Rahim, M. A. (2022). Toward a theory of managing organizational conflict. *International Journal of Conflict Management*, 13(3), 206–235. <https://doi.org/10.1108/eb022874>

Rakasiwi, F. (2024). *Konflik dalam organisasi: Teori dan aplikasinya*. Universitas Pendidikan Indonesia.



Ramadhanty, D. N., Purnamasari, E. D., & Ulum, M. B. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 798-810. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i3.3109>

Riyadi, A. M., Senoaji, F., Wardhana, A., & Novita, D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Surabaya. *Prosiding Nasional "Perspektif Digitalisasi, Ekonomi, dan Bisnis Pasca Pandemi"*. <https://journal.umsurabaya.ac.id/index.php/Pro/article/view/12683>

Sobri, K., & Nursyamsiah, F. (2020). Fenomena penyuluh pertanian beralih profesi (studi kasus di wilayah Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan). *Societa: Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*, 8(1), 41-51. <https://doi.org/10.32502/jsct.v8i1.2029>

Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>

Zafarina, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1184-1195>