PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. CANDILOKA NGAWI JAWA TIMUR)

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I padaJurusanManajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

Zeinri Sendiasrudi

B 100 140 285

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. CANDILOKA NGAWI JAWA TIMUR)

PUBLIKASI ILMIAH

OLEH:

ZEINRI SENDIASRUDI
B 100 140 285

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing

Wafiatun Mukharomah, Dra., M.M.
NIK. 0625085801

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. CANDILOKA NGAWI JAWA TIMUR)

Yang ditulis dan disusun oleh

(ZEINRI SENDIASRUDI)
B100 140 285

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 19 November 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. **Wafiatun Mukharomah, Dra., M.M.** ( )
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Ir. Irmawati, S.E., M.Si.** ( )
   (Anggota 1 Dewan Penguji)
3. **Basworo Dibyo, S.E., M.S.i.** ( )
   (Anggota 2 Dewan Penguji)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamamdiyah Surakarta

(Dr. H. Syamsudin, M.M)
NIDN. 0017025710

PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 November 2019

Penulis

ZEINRI SENDIASRUDI
B 100 140 285

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. CANDILOKA NGAWI JAWA TIMUR)

Abstraksi

Tujuan penelitian ini untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.CANDILOKA Ngawi Jawa Timur). Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif yang menggunakan data berbentuk angka. Populasi dari penelitian ini adalah 160 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 karyawan dengan teknik pengambilan sampel metode *conveneince sampling.* Teknik analisis data menggunakan adalah (1) uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), (2) Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas) dan (3) Uji Hipotesis (analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan R^2).Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh siginifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.CANDILOKA Ngawi Jawa Timur. (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.CANDILOKA Ngawi Jawa Timur. (3) Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.CANDILOKA Ngawi Jawa Timur.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to examine the Effect of Work Environment, Work Motivation, and Work Stress on Employee Performance (Case Study at PT.CANDILOKA Ngawi, East Java). This research method uses a quantitative approach that uses numerical data. The population of this study was 160 employees. The samples used in this study were 32 employees with a sampling technique conveneince sampling method. Data analysis techniques using are (1) instrument test (validity and reliability test), (2) Classical Assumption Test (normality, multicollinearity, heteroscedasticity) and (3) Hypothesis Test (multiple linear regression analysis, t test, F test and R2) . The results showed that the t test showed that (1) the Work Environment had a significant effect on the Performance of PT.CANDILOKA Ngawi East Java's Employees. (2) Work motivation has a significant effect on the performance of the employees of PT.CANDILOKA Ngawi East Java. (3) Job stress has a significant effect on the performance of PT.CANDILOKA Ngawi East Java's employees.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Work Stress and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam proses berjalannya suatu organisasi maupun perusahaan. Dewasa ini faktor-faktor berjalannya suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang kompeten memiliki kemampuan yang handal, dan tentunya memilikikinerja yang produktif. Kemajuan teknologi digital dan semakin luasnya pangsa pasar yang adamenuntut organisasi dan karyawan bekerja secara efisien dan efektif guna dapat bersaing dengan para pesaing yang juga semakin luas. Peran manajer dalam mengelola bawahannya merupakan upaya yang dapat dilakukan manajer dalam mengatasi segala permasalahan yang terjadi terhadap karyawannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Sofyan, 2013). Keadaan lingkungan kerja kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, kotor dan, panas tidak menutup kemungkinan para karyawan bekerja kurang optimal, membuat karyawan susah fokus dalam pekerjaannya bahkan sangat mungkin bisa mengakibatkan stres pada karyawan meningkat, tingkat absensi akan semakin tinggi, emosional karyawan menjadi tidak terkontrol, sehingga kinerja para karyawan pun menurun dan menyebabkan perusahaan menjadi sulit untuk berkembang.

Masalah lingkungan kerjamerupakan hal yang kerap terjadi dalam berjalannya suatu sistem kerja karyawan. Seperti halnya lingkungan yang kurang bersih, keamanan dalam bekerja, suhu ruangan, kelembaban udara, iklim,dan cuaca maupun lingkungan dari para rekan-rekan kerja karyawan itu sendiri. Karyawan dituntut harus bisa beradaptasi dengan indikasi lingkungan kerja yang menggangu sistem kerja tersebutguna meningkatkan suasana kerja yang nyaman.Perluadanya komunikasi antara manajer dan karyawan dalam

menciptakan lingkungan kerja yang layak dalam meningkatkan suasana kerja yang diinginkan. Membenahi fasilitas dan lingkungan yang terdapat di sekitar area pabrik maupun memberi perubahan dari sisi pribadi masing-masing karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

Nitisemito (2003) berpendapat bahwa program pencahayaan yang berkualitas akan meningkatkan kinerja mengurangi kelelahan dan ketegangan mata (jaminan kesehatan yang baik bagi pekerja), sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Sebuah pencahayaan yang lebih baik di tempat kerja akan membantu mencegah kecelakaan, bantuan pekerja meningkatkan koordinasi mata-tangan dan dengan demikian meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja karyawan juga merupakan bagian penting dalam terwujudnya keinginan dari karyawan dalam antusiasme melaksanakan pekerjaan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dorongan dan niat yang dimiliki karyawan yang disertai kesungguhan mengerjakan suatu pekerjaan tanpa adanya rasa malas dalam bekerja merupakan hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Manajer yang baik haruslah selalu memberikan dorongan terhadap karyawannya, bukan yang menjatuhkan karyawannya apabila terdapat kesalahan, walaupun karakteristik dari suatu karyawan dengan karyawan lain berbeda. Dengan motivasi yang tinggi akan memenciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Smith *et al* 1995).

Kewajiban kerja yang begitu kompleks dan target yang ingin dicapai oleh organisasi sering membuat karyawan dari suatu perusahaan dapat mengalami stress kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan stress bagi pekerja (Spielberger dalam Handoyo, 2001). Seorang karyawan yang stress dapat membuat kondisi kinerja dan produktifitas menjadi menurun dan tidak memungkinkan juga terhadap kondisi kejiwaan dan fisik masing-masing karyawan. Tugas dan peran bagi seorang manajer yang begitu penting memberikan solusi dan perhatian

terhadap bawahannya untuk mencegah dan menghentikan stress yang terus berlanjut yang memungkinkan untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angka, seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2007) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan stress kerja (X_3) sebagai variabel dependen sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel independennya, dengan tujuan mengetahui adanya pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1.Deskripsi Responden

Diskripsi responden digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja responden berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah diedarkan. Secara lebih rinci distribusi responden adalah sebagai berikut:

3.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	19	59,38
Wanita	13	40,63
Total	32	100

Sumber: Data diolah

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 orang (59,38%) dan wanita sebanyak 13 (40,69%).

3.1.2 Usia

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 30 tahun	8	25,00
30 – 40 tahun	10	31,25
> 40 tahun	14	43,75
Jumlah	32	100,00

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel IV.2 diketahui responden sebagian besar berusia > 40 tahun sebanyak 14 orang (43,75%), berusia < 30 tahun sebanyak 8 orang (25%) dan karyawan berusia 30-40 tahun sebanyak 10 orang (31,25%).

3.1.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	16	50,00
D3	9	28,13
S1	7	21,88
Jumlah	32	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 16 orang (50%) merupakan tamatan SMA, responden sebanyak 9 orang (28,13%) karyawan yang lulus D3 dan responden sebanyak 7 orang (21,88%) karyawan yang lulus S1.

3.1.4 Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Lama BekerjaResponden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 5 tahun	9	28,13

6-10 tahun	8	25,00
> 10 tahun	15	46,88
Jumlah	32	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 9 orang (28,13%) merupakan lama bekerja < 5 tahun, responden sebanyak 8 orang (25%) karyawan yang bekerja 6-10 tahun dan responden sebanyak 15 orang (46,88%) karyawan bekerja > 10 tahun.

3.2.Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.2.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas angket dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* adalah sebagai berikut :

Tabel 5.Hasil Uji ValiditasLingkungan Kerja (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
SK 1	0,826	0,349	Valid
SK 2	0,563	0,349	Valid
SK 3	0,676	0,349	Valid
SK 4	0,893	0,349	Valid
SK 5	0,873	0,349	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
M 1	0,746	0,349	Valid
M 2	0,746	0,349	Valid
M 3	0,570	0,349	Valid
M 4	0,539	0,349	Valid
M 5	0,673	0,349	Valid
M 6	0,746	0,349	Valid
M 7	0,771	0,349	Valid
M 8	0,605	0,349	Valid

M 9	0,586	0,349	Valid
M 10	0,699	0,349	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_3)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
SK 1	0,732	0,349	Valid
SK 2	0,761	0,349	Valid
SK 3	0,926	0,349	Valid
SK 4	0,821	0,349	Valid
SK 5	0,889	0,349	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Tabel 8. Hasil Uji Kinerja (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK 1	0,784	0,349	Valid
KK 2	0,752	0,349	Valid
KK 3	0,750	0,349	Valid
KK 4	0,860	0,349	Valid
KK 5	0,840	0,349	Valid
KK 6	0,802	0,349	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00 .

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 4 variabel yang diteliti yakni lingkungankerja, motivasi kerja, stress kerja, dan kinerja dengan jumlah item sebanyak 26 item pertanyaan yang diajukan, Nampak bahwa semua item pertanyaan sudah valid, karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation*>r_{tabel} (0,349).

3.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	r_{tabel}	Keterangan

Lingkungan Kerja(X_1)	0,828	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X_2)	0,862	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X_3)	0,873	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,884	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

3.3.Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Sig (2-*tailed*)	p-*value*	Keterangan
Undstadardized residual	0,889	P > 0,05	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2016

Dari basil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel sebesar 0,889 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,487	2,055	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi kerja	0,487	2,053	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja	0,998	1,002	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,05	0,708	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,05	0,836	Bebas Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0,05	0,419	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas > 0,5 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3.4.Hasil Uji Hipotesis

3.4.2 Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Rekapitulasi Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	11,617
Lingkungan Kerja	0,433
Motivasi kerja	0,269
Stres Kerja	-0,237

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$Y = 11,617 + 0,433\ X_1 + 0,269\ X_2 - 0,237\ X_3$

3.4.2 Uji t

Tabel 14. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	2,762	2,048	0,000	H_1 diterima
Motivasi kerja	3,059	2,048	0,000	H_2 diterima
Stres Kerja	-2,245	-2,048	0,002	H_3 diterima

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) diketahui Ho ditolak karenat hitung dari ketiga variabel lebih besar dari t tabel maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungankerja, motivasi kerja, dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

3.4.3 Uji F

Tabel 15. Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
21,895	2,947	0,000	ada pengaruh secara simultan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,895, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak Ho. Ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Candiloka secara simultan.

3.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,837	0,701	Persentase pengaruh 70,1%

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,701, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (lingkungan kerja, motivasi kerjadan stres kerja) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PT. Candiloka sebesar 70,1% dan 29,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4. PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

a. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,762, variabel Motivasi kerja sebesar 3,059 dan variabel Stres Kerjasebesar -2,245 dan nilai t_{tabel} = 2,048, ini berarti bahwa $t_{hitung}>t_{tabel}$ maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara individu.
b. Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 21,895, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak Ho. Dengan demikian secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Stres Kerja signifikan mempengaruhi kepuasan Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
c. Dari hasil perhitungan determinasi (R^2) sebesar 0,701, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja) menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT. Candiloka sebesar 70,1% dan 20,99% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4.2 SARAN

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

a. Penelitian ini hanya menggunakan di daerah untuk diteliti. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan tempat-tempat penelitian sejenis lainnya untuk diteliti, agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembanding.
b. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Stres Kerja yang turut mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga masih dianggap kurang dalam Kinerja Karyawan, untuk itu bagi penileti selanjutnya dalam mengadakan penelitian perlu menambah variabel independen yang lain misalnya seperti kepuasan, kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya.
c. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data berupa kuesioner dan dalam pengambilan data berupa kuesioner, dan bagi penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode lain dalam pengambilan data.

DAFTAR PUSTAKA

Ahiruddin, 2011, *Pengaruh Konflik Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung*, *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.I, No:1 (82-88) Oktober 2011.

Ajala, Emmanuel Majekodunmi, 2012, *The Influence Of Workplace Environment On Workers' Welfare*, Performance And Productivity. *The African Symposium*, Volume 12, No. 1, June 2012

Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi Lima, Jakarta: Rineka Cipta,

Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,

Djarwanto, Pangestu Subagyo, 2002, *Statistik Induktif*, Yogyakarta: BPFE,

Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro,

Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometrika Dasar*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta,

Haryani Sri, 2001, *KomunikasiBisnis,*EdisiRevisi, UPD AMP YKPN, Yogyakarta,

Hasibuan, Malayu S, P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Akasra

Lewa dan Subono, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT, Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* PT, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mardiyana, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Galia Indonesia.

Nitisemito, Alex S, 2003, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Riduwan, 2003, *Dasar-dasarStatistik,* Bandung: Alfabeta.

Robbins, S,P, 2006, *Perilaku Organiasi*, PT, Indeks Kelompok Gramedia: Indonesia.

Saranan, Fajar, 2015, *Role Conflict And Stress Effect On The Performance Of Employees Working In Public Works Department.The International Journal Of Engineering And Science (IJES), Volume 4 Issue 6 Pages PP.01-10 June – 2015,*

Sedarmayanti, 2009, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju.

Sofyan, Diana Khairani, 2013, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*