

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KONFLIK TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KEBUMEN

ADE WAHYU DISTYA

Prodi Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah menurunnya motivasi kerja pegawai yang disebabkan oleh faktor budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen yang berjumlah 89 orang. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai dan konflik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja pegawai.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah permasalahan motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen dapat dijelaskan dengan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik. Sumbangan ketiga variabel tersebut terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 35,6%, sedangkan 64,4% sumbangan terhadap motivasi kerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Konflik dan Motivasi.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, sehingga terciptanya individu yang unggul dan mampu mengembangkan potensi mutlak diperlukan melalui peran aktif dalam kelembagaan, baik itu di lingkungan organisasi kemasyarakatan maupun di lingkungan pemerintahan. Terlebih dalam era globalisasi dan persaingan saat ini, diperlukan sumber daya manusia yang tangguh terhadap organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan

anggota organisasi. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah berdasarkan asas otonomi daerah yang di dalamnya terdiri dari beberapa macam komponen, Salah satu komponen yang paling penting adalah pegawai selaku Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kepala Dinas selaku manajer SDM. Sedangkan tujuan yang akan dicapai organisasi ini adalah Institusi yang tangguh dalam pengelolaan keuangan daerah

dan prima dalam pelayanan. Keberhasilan tujuan suatu organisasi tak lepas dari pengelolaan dan pengendalian SDM yang ada di organisasi tersebut.

Berdasarkan observasi, motivasi kerja pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen belumlah optimal. Sebagian pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum sepenuhnya dilaksanakan. Hal tersebut terlihat dari beberapa pegawai yang datang terlambat, dan pulang lebih awal karena berbagai alasan. Meskipun mereka telah memenuhi tugas, tetapi tindakan mereka dipandang kurang etis dan kurang disiplin. Tentu saja ini sangat merugikan, karena penyelesaian pekerjaan yang seharusnya dapat selesai pada satu hari, akhirnya harus dilanjutkan pada hari selanjutnya karena waktu yang tersita.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen menarik penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Konflik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen”**.

B. Perumusan Masalah

Masalah yang ada dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh konflik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh konflik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
4. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

D. Landasan Teori

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. (Manullang, 2002:76). Motivasi kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu (Nawawi, 2008:47).

Menurut Robbin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat pada beberapa aspek atau indikator antara lain:

- a. Mempunyai sifat agresif.
- b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Mematuhi jam kerja.
- d. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan.
- e. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja.
- f. Kesetiaan dan kejujuran.
- g. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan.
- h. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi.
- i. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

2. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam Susanto (2006:111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin dalam Susanto (2006:120)

budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Sondang (1995:233) budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi. Menurut Deddy Mulyadi (2006:270) budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai dan harapan.

Menurut Tampubolon, (2008), budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi adalah:

- a. Inovasi memperhitungkan resiko.
- b. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detil.
- c. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai.
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan anggota.
- e. Agresif dalam bekerja.
- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

3. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2001:11) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Sirkulasi udara di tempat kerja
- d. Kebisingan di tempat kerja
- e. Bau tidak sedap ditempat kerja
- f. Tata warna di tempat kerja
- g. Keamanan di tempat kerja

4. Pengertian Konflik

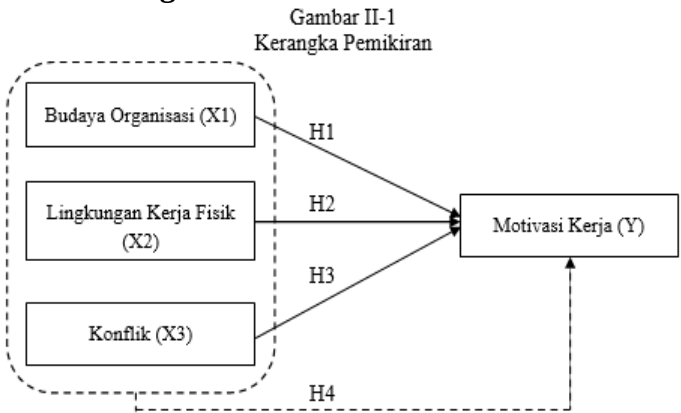
Secara definitif konflik memiliki pengertian yang berbeda-beda, demikian juga para ahli dalam memberikan definisi konflik tidak ada yang sama, karena sudut pandang mereka yang berbeda. Kata konflik berasal dari kata *confligere*, *conflictum* yang berarti saling berbenturan. Arti kata ini menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi-interaksi yang antagonis (Kartono, 2008:42). Sementara itu konflik organisasi diartikan sebagai ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja, atau karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi (Handoko, 2001:17).

Adapun indikator atau penyebab konflik dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Perbedaan peranan (atasan dengan bawahan), kepribadian, dan kebutuhan (konflik vertikal).

- b. Adanya tekanan.
- c. Ambisi untuk lebih berkuasa.
- d. Perebutan kekuasaan organisasi baik ekonomi maupun politik.

E. Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis Penelitian

Pada dasarnya hipotesis merupakan suatu anggapan yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
- H₂: Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
- H₃: Ada pengaruh konflik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.
- H₄: Ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

G. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen, sedangkan obyek penelitian ini adalah variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, konflik dan motivasi kerja.

H. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen yang berjumlah 89 pegawai.

2) Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:131), yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen sebanyak 89 pegawai. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ridwan (2007:248), yaitu apabila semua populasi digunakan sebagai sampel, maka dikenal juga dengan istilah sensus.

I. Metode Analisis Data

Uji Validitas Instrumen

Dari hasil pengujian validitas dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows* diperoleh koefisien validitas dalam setiap item dalam kuesioner. Hasil dari uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item butir pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil uji reliabilitas pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Uji asumsi regresi linier berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Dari hasil pengujian dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows* diperoleh bahwa model regresi dapat dipakai.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan *output spss 22 for windows*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini.

$$Y = 13,141 + 0,639X_1 + 0,179X_2 + 0,169X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 13,141 menjelaskan bahwa jika tidak ada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik, maka motivasi kerja pegawai sebesar 13,141 satuan.
2. Budaya organisasi (X_1) = 0,639, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Jika nilai budaya organisasi naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka motivasi kerja akan naik sebesar 0,639 kali.

3. Lingkungan Kerja Fisik (X_2) = 0,179, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Jika nilai lingkungan kerja fisik naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka motivasi kerja akan naik sebesar 0,199 kali.
4. Konflik (X_3) = 0,169, ini menunjukkan bahwa konflik mempunyai pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Jika nilai konflik naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka motivasi kerja akan naik sebesar 0,169 kali tetapi tidak secara signifikan.

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen digunakan uji t dan uji F.

a. Uji t

Dari hasil pengujian dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows*, variabel konflik secara parsial konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

b. Uji F

Dari hasil pengujian dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows*, secara simultan atau bersama-sama variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan *SPSS 22.00 for windows*, dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,356 atau 35,6%. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen sebesar 35,6%. Sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi variabel lainnya.

Uji Dominan

Dari hasil olah data pada *Standardized Coefficients* pada nilai Beta diperoleh nilai terbesar pada variabel budaya organisasi yaitu 0,493, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen, kemudian diikuti lingkungan kerja fisik.

J. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Sedangkan konflik berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

Sumbangan atau kontribusi terhadap motivasi kerja pegawai oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan konflik pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen sebesar 35,6%, sedangkan sisanya sebesar 64,4% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan atau besar memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

K. Saran

Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen untuk mampu meningkatkan budaya organisasi pegawai dengan cara pimpinan organisasi berusaha untuk membuat pegawainya selalu bahagia, seperti pimpinan dapat menjaga perasaan dalam memerintah di tempat kerja, memberikan teladan atau contoh agar pegawai patuh terhadap peraturan-peraturan di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

Fasilitas perlengkapan kantor yang tersedia perlu lebih dilengkapi demi kelancaran pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Adanya konflik dalam organisasi agar dapat dikelola sehingga tidak menjadi sebuah konflik atau permasalahan yang merugikan dan dapat dijadikan sebagai ajang kompetisi atau persaingan yang sehat.

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosda Karya.
- _____. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (cetakan ketiga)*. Bandung: PT Remaja.
- Alindra, Aput Ivan. 2015. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center*. Skripsi. Dipublikasikan. Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Frederick Herzberg yang dikutip Sulle dan Saefullah (2009:245). andihendriansyah.blogspot.com
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. (2003:252). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Hartati, Nurini Retno. 2010. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Kompensasi, Promosi Dan Konflik Dalam Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Manajemen Vol. II.
- Hendrianti. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Badjatex Bandung*. Skripsi. Dipublikasikan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia Unikom. Bandung.
- Kasmadi dan Siti Sunariyah. 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Khoiri, Moh. Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi. Dipublikasikan, Program Studi Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Koesmono, H.Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2.
- Malahayu, S.P., Hasibuan, 2001, *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- M Subechi Maulana, 2015. *Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. Skripsi. Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Manullang, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Nitisemito, Alex. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema Pustaka.
- Ngusman. 2015. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial (DISNAKERTRANSOS) Kebumen Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. STIE Putra Bangsa. Kebumen.
- Octaviana, Nur. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus Di Yogyakarta)*. Skripsi, Dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Putri, Putu Eka Vidya Jayani. 2013. *Lingkungan Kerja, Stres, Konflik: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sinar Harapan Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud). Bali.
- Robbins, S. P dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Jilid 1 dan 2. Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Versi 11,5*, cetakan kedua. Jakarta: Gramedia,
- _____. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, Pepi Mulita. 2015. *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 27 No. 2.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. "Suatu pendekatan mikro dalam tanya jawab. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shidqiyah, Asih Judatus. 2008. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Stres Kerja Karyawan di Delta Super Store Kraksaan*. Skripsi. Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Malang.
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, Romida. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2012*. Tesis. Dipublikasikan. Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara. Medan.

- Sonhaji, Moch. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPRS Untung Surapati Bangil Pasuruan*. Skripsi. Dipublikasikan. Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel. Surabaya.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suparyatmi, Mami. 2014. *Pengaruh Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar*. Jurnal Paradigma Vol. 11, No. 02.
- Sutrisno, Hadi. 2001. *Metodologi Research untuk Penulisan Paper. Skripsi, Thesis dan Disertasi*, Jilid III. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, cetakan keduabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2000. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Wijayanti, Wiwik. 2007. *Pengaruh Konflik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Pendidikan No. 02/Th III.