

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar**

**Author**

Jely Yulita Lessar<sup>1</sup>, Serlin Serang<sup>2</sup>, R. Sudirman<sup>3</sup>

**Email**

[jellylessar@gmail.com](mailto:jellylessar@gmail.com)<sup>1</sup>, [serlin.serang@umi.ac.id](mailto:serlin.serang@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [r.sudirman@umi.ac.id](mailto:r.sudirman@umi.ac.id)<sup>3</sup>

**Afiliasi**

Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia<sup>1</sup>, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>2,3</sup>

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Audit Interent Wilayah Makassar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Audit yang berjumlah 50 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 50 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey, jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kepustakaan dan observasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan Inferensial (regresi linier berganda). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, komitmen dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Audit Interent Wilayah Makassar. Secara parsial variabel lingkungan kerja, komitmen dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Audit Interent Wilayah Makassar.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Komitmen, Disiplin, Kinerja

## **Pendahuluan**

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Melihat kenyataan tersebut, peran sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah kepada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan.

Pergeseran peran sumber daya manusia dari sekedar pelengkap menjadi sumber daya manusia yang sudah memiliki peran strategis, memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi melalui orientasi fungsional. Hal ini berarti bahwa, bukan hanya pengawasan, pengarahan, dan pengendalian saja yang diperlukan, akan tetapi sudah pada pengembangan, kreativitas, fleksibilitas dan manajemen kolektif (coordination). Kondisi ini sesuai dengan pendapat (Pfeffer & Fong, 2002), bahwa tingkat efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Sehubungan dengan tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar manusia dapat diintegrasikan secara afektif untuk mencapai tujuan

atau memberdayakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara strategis. Dalam suasana persaingan yang sangat tajam, maka peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa dalam membantu manajer-manajer lini untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, semua hal yang mencakup sumber daya manusia atau pegawai tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen, agar para pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja dan komitmen kerja yang tinggi. (Martoyo Susilo, 2007) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja juga memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan pencapaian organisasi. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong karyawan untuk datang tepat pada waktu. Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan kinerja pegawai meningkat.

Selanjutnya, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Begitu pentingnya hal tersebut, menyebabkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh (Luvy Kurniasari, 2004) menunjukkan bahwa komitmen karyawan pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Luthans, 2002) mengemukakan pula bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah akan cenderung ditinggalkan oleh karyawan, yang berarti bahwa tingkat turnover dalam perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan.

Karyawan yang ada di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggungjawab yang berat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan dan persaingan. Kinerja yang ditunjukkan dari masing-masing karyawan harus mencerminkan usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengamatan penulis, secara umum di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk masalah kinerja belum optimal. Hal ini terlihat masih banyak karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini diduga oleh adanya kejenuhan karyawan akibat rutinitas yang dilakukan oleh karyawan sehingga membuat seseorang kurang puas dengan pekerjaannya.

Hal lain disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja adalah ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, pencahayaan yang kurang, dan hubungan kerja sesama karyawan yang kadang berselisih karena berbeda pendapat.

Selain fenomena di atas, terkadang karyawan tidak berada di tempat pada saat jam kerja atau asyik bermain HP dan ngobrol sesama rekan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan pada kantor ini memiliki disiplin kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk menyadari sepenuhnya bahwa selain memperhatikan kondisi tempat kerja, juga kedisiplinan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk telah melaksanakan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan kondisi tempat kerja, kedisiplinan karyawan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Kondisi tempat kerja, komitmen dan kedisiplinan karyawan harus terus diperhatikan agar karyawan dapat menjadi sumber daya manusia yang handal untuk menghadapi persaingan global dan gerak dinamika kemajuan manajemen sumber daya manusia di PT. Bank Rakyat Indonesia. Hal tersebut akan mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang bermanfaat terhadap dirinya dan organisasi. Pekerjaan itu dilakukan karena ada rangsangan dari luar dirinya.

Menurut (Pangabean, 2004) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu yang menyelesaikan segala bentuk pekerjaan melalui pengembangan potensi manusia. Definisi mengandung arti bahwa sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, senantiasa melaksanakan tugas sesuai dengan nilai manfaat dan keuntungan dari aktivitas kerja, yang kemudian melahirkan teori Foilet tentang potensi manajemen sumber daya manusia. Kinerja (Ivancevich, 2003) merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan menunjuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. menurut (Nitisemito, 2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Sedarmayanti, 2007) mengemukakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik. Komitmen karyawan merupakan salah satu dasar bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan didalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Robbins, 2007), menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya.

Disadari bahwa kondisi yang dihadapi oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigma yang mengarahkan organisasi perusahaan untuk terus memperkuat kualitas karyawannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Upaya-upaya tersebut dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja, kedisiplinan dan memperbaiki komitmen karyawan terhadap organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun masih ada sebagian dari karyawan yang di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang sampai saat ini belum menunjukkan kinerja yang optimal. Mereka masih banyak yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas yang diberikan. Disamping itu, masih ada sebagian kecil dari karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, serta memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar?, (2) Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar? Dan (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar?

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar, (2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar dan (3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar.

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan kepada berbagai pihak, terutama kepada pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar berkaitan dengan lingkungan kerja, kedisiplinan dan komitmen yang dapat mendorong semangat kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan dan (2) Manfaat Akademik, hasil penelitian ini menjadi wahana dalam memperkaya ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai bahan rujukan yang berguna bagi mahasiswa atau peneliti lain yang berminat meneliti dalam kajian yang sama dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan (Luvy Kurniasari, 2004) tentang pengaruh komitmen dan perputaran karyawan pada sebuah perseroan terbatas. Dengan menggunakan model analisis regresi berganda linear, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan perputaran karyawan pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah akan cenderung ditinggalkan oleh karyawan, yang berarti bahwa tingkat turnover dalam perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan.

Penelitian yang dilakukan (Ida Martingsih, 2007) tentang pengaruh pengembangan pegawai dalam Konteks Implementasi online system, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Jatim di Surabaya. Hipotesis penelitian diuji dengan teknis analisis model persamaan struktural (SEM) pada sampel 126 pegawai operasional yang menjadi pemakai online system. Untuk memenuhi kriteria kecukupan jumlah sampel dalam SEM, digunakan pendekatan skor komposit dimensi yang diperoleh dari analisis faktor eksploratoris pada setiap konstruk. Pengembangan pegawai melalui pelatihan dalam konteks implementasi online system di PT. Bank Jatim terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, komitmen dan kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Jatim Surabaya.

Penelitian yang dilakukan (Herman, 2009) tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lalu Lintas Jalan Raya di Kota Medan. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 82 orang pegawai. Dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja dan budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lalu Lintas Jalan Raya (LLAJR) Pemko Medan. Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Muhammad Ilham, 2004) tentang “Pengaruh disiplin dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Sampel diambil dari karyawan PT. Semen Tonasa pada unit produksi, sebanyak 50% dari seluruh karyawan yakni 113 orang. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan (Danial, 2010) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciriayasa Rancangbangun Mandiri”. Hasil pengujian menggunakan model analisis regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh  $f$  rasio = 34,815 dengan probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 atau  $p < 0,05$ . Variabel motivasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Rahmatiah, 2010) tentang “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sinjai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin baik secara bersama-sama maupun secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sinjai, dan diantara ketiga variabel bebas tersebut yang paling dominan berpengaruh adalah variabel motivasi.

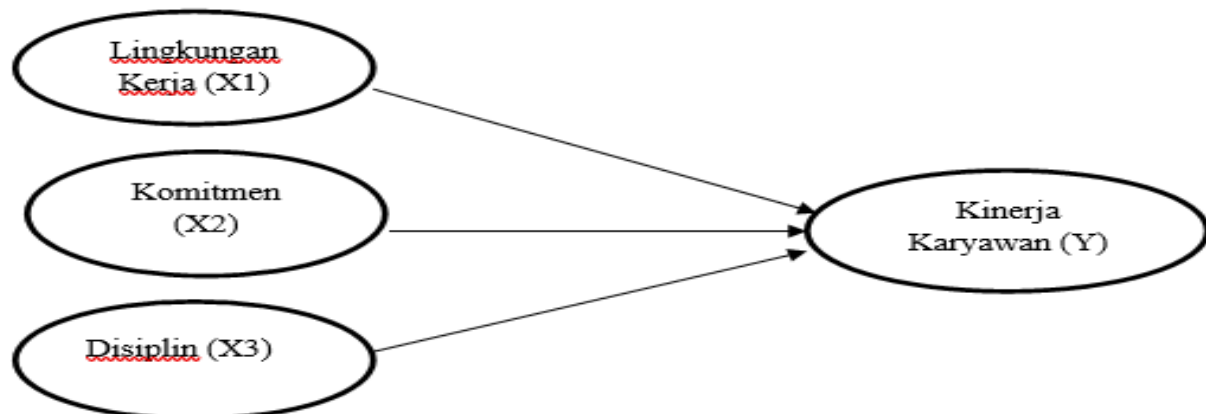
Penelitian yang dilakukan (Sukirman, 2010) tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Enrekang. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh faktor kemampuan kerja, kepemimpinan, kedisiplinan, dan kerjasama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Enrekang. Dengan menggunakan sampel sebanyak 58 orang dan menggunakan model analisis regresi linier berganda, maka hasil penelitian menunjukkan

bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel kemampuan kerja, kepemimpinan, kedisiplinan, dan kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Enrekang. Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, ternyata variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Enrekang. Dari ketiga variabel penelitian yang digunakan dalam menjelaskan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Enrekang, meskipun tetap berpengaruh signifikan namun variabel kerjasama yang pengaruhnya terhadap kinerja menempati urutan terakhir sehingga masih perlu mendapat perhatian khusus demi menunjang peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Enrekang.

Penelitian yang dilakukan (Syafri Solihin, 2003) berjudul “Pengaruh Komitmen, Disiplin organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Kelapa sawit di Kabupaten Melabo Aceh Besar”. Hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa komitmen dan disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Peningkatan kinerja pegawai didasari adanya kebutuhan organisasi dan kemajuan serta penguasaan teknologi yang semakin penting. Upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Wilayah Makassar, selain dilakukan melalui peningkatan kedisiplinan setiap karyawan, dan perbaikan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga diharapkan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Jika hal tersebut dilaksanakan dengan baik, maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 4 variabel, yaitu 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen terdiri lingkungan kerja (X1), komitmen (X2), dan disiplin (X3). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y)

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini, dapat digambarkan seperti berikut ini:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan alur kerangka berfikir di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Wilayah Makassar, (2) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Wilayah Makassar dan (3) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Wilayah Makassar

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua Pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian ini menggunakan Pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatori digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (*independent variables*) terhadap variabel dependen (*dependend variables*).

Variabel independen (*independend variables*) dalam penelitian ini terdiri dari variabel lingkungan kerja (X1), komitmen (X2) dan disiplin (X3). Sedangkan variabel dependen (*dependend variable*) adalah kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Wilayah Makassar. Waktu penelitian dilaksanakan 2 (dua) bulan, yaitu dari bulan April sampai dengan bulan Mei 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Wilayah Makassar yang berjumlah 50 orang pada tahun 2018. Memperhatikan jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka penelitian ini menggunakan metode sensus. Memperhatikan tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin terhadap kinerja karyawan, maka akan dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Jawaban responden yang telah dikuantitatif, diolah dengan menggunakan analisis statistik program SPSS versi 24.00.

Untuk menjawab permasalahan pokok dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi berganda. Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka digunakan Model Analisis Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Komitmen
- X3 = Disiplin Kerja
- E = Standar Error
- $\beta_0$  = Konstanta
- $\beta_1$ - $\beta_3$  = Koefisien Regres

### Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam lingkup PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar, maka digunakan model analisis statistik yaitu regresi linear berganda. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1. Hasil Olahan Data Dengan Model Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.098	.500	
Lingkungan Kerja	.291	.122	.283
Komitmen Organisasi	.307	.121	.329
Disiplin Kerja	.353	.130	.318

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat ditentukan bahwa model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,098 + 0,291X_1 + 0,307X_2 + 0,353X_3$$

Persamaan model regresi berganda linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (1)  $\beta_0 = 0,098$  menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar akan bernilai sebesar 0,098 apabila semua variabel independennya, yang terdiri dari lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan (konstan), (2)  $\beta_1 = 0,291$  menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja (X1) ditingkatkansatu unit satuan, maka kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah

Makassar akan mengalami peningkatan sebesar 0,291 apabila variabel independen lainnya yang terdiri dari komitmen organisasi dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan (konstan), (3)  $\beta_2 = 0,307$ , ini menunjukkan apabila komitmen organisasi karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar akan mengalami peningkatan sebesar 0,307, apabila variabel independen lainnya yang terdiri dari lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak mengalami perubahan (konstan) dan (4)  $\beta_3 = 0,353$  menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Audit Interent Wilayah Makassar akan mengalami peningkatan sebesar 0,353, dengan asumsi bahwa kedua variabel independennya, yang terdiri dari lingkungan kerja, dan komitmen organisasi tidak mengalami perubahan (konstan).

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel independen Lingkungan Kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.574	3	1.191	25.760	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2.127	46	.046		
	Total	5.701	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan Kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung  $25,760 > F$  tabel 2,81 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha$  0,05 atau  $(0,000 < \alpha 0,05)$ . Keputusannya, karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar.

Pengujian secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen dalam hal ini lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	.098	.500		.197	.845
Lingkungan Kerja	.291	.122	.283	2.394	.021
Komitmen Organisasi	.307	.121	.329	2.530	.015
Disiplin Kerja	.353	.130	.318	2.717	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Analisis Data 2019

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (kinerja kerja) secara parsial, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung  $> t$ -tabel (2,01) dan  $\alpha < 0,05$  sebagaimana yang terlihat pada tabel 14. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian terhadap variabel lingkungan kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai t-hitung  $2,394 > t$ -tabel 2,01; dan tingkat signifikan sebesar 0,021. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima, (2) Hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasi (X2) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,530 > t-tabel 2,01; dan tingkat signifikan sebesar 0,015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima, (3) Hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,717 > t-tabel 2,01; dan tingkat signifikan sebesar 0,009. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen lingkungan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.627	.603	.21505

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Data 2019

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,603. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar adalah 60,3%, sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Sedangkan angka R (korelasi) sebesar 0,792 menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara lingkungan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar adalah sebesar 79,2%.

Pembahasan pada bab ini berusaha menjelaskan masalah yang telah dirumuskan. Pengaruh variabel lingkungan kerja, komitmen dan disiplin terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini diuji atau dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, dapat diketahui besarnya koefisien regresi dan taraf signifikan hubungan atau pengaruh antar variabel yang dianalisis, sehingga dapat dijelaskan bahwa hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya didukung dengan fakta (diterima) atau ditolak yang disertai dengan penjelasan sesuai dengan fakta yang sesungguhnya.

*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Lingkungan kerja yang diharapkan oleh para karyawan adalah lingkungan yang dinamis yang dapat mempengaruhi mereka untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda pada Tabel 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar. Hasil pengujian penelitian ini memberikan arti bahwa semakin baik atau kondusif lingkungan kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dengan pendapat (Danial, 2010) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memperkuat peranan sumberdaya manusia, utamanya dalam menciptakan kinerja suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan karena di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar (1) terjadi hubungan yang baik antar sesama karyawan, (2) terjadi hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan, (3) tersedia fasilitas kerja yang memadai, dan (4) suhu ditempat



kerja yang baik. Keadaan ini senantiasa memberikan kepuasan kepada para karyawan, sehingga mereka selalu termotivasi untuk tetap melaksanakan tugas pokoknya dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Herman, 2009) dan (Danial, 2010). (Herman, 2009) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Lalu Lintas Jalan Raya di Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya (LLAJR) Pemkot Medan. Sedangkan (Danial, 2010) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciriayasa Rancangbangun Mandiri, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Secara teori dapat dijelaskan bahwa komitmen merupakan sikap yang merefleksikan karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap satuan kerja menunjukkan kuatnya pengenalan dan keterlibatan karyawan dalam satuan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih tinggi daripada karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Komitmen merupakan fungsi karakteristik personal dan fungsi-fungsi situasional yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Komitmen karyawan dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu karyawan yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar. Ini berimplikasi bahwa komitmen merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar. Hal tersebut disebabkan karena di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar selama ini para karyawan sudah sepenuhnya (1) memiliki perasaan menjadi bagian dari organisasi, (2) memiliki rasa ketertarikan terhadap pekerjaan, dan (3) penerimaan norma organisasi dengan baik.

Hasil penelitian ini, mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Luvy Kurniasari, 2004) yang mengatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pula bahwa perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen yang rendah akan cenderung ditinggalkan oleh karyawan, yang berarti bahwa tingkat turnover dalam perusahaan tersebut akan mengalami peningkatan.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Ilham, 2004) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan*

Kedisiplinan pada dasarnya tidak hanya dalam bentuk ketaatan pegawai terhadap jam kerja, ketaatan terhadap aturan memakai atribut kepegawaian, dan kondisi perasaan jika terlambat masuk kantor, akan tetapi disiplin harus diartikan sebagai ketaatan dan keteraturan. Merujuk pendapat (Suryadi, 2000) bahwa disiplin yang terbaik adalah disiplin diri, artinya seorang karyawan harus memahami apa yang seharusnya dilakukan terhadap pekerjaannya sementara disiplin waktu harus diarahkan pada penggunaan waktu untuk pekerjaan yang ditugaskan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar. Hal ini berarti bahwa selama ini karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar menunjukkan sikap (1) taat pada aturan kantor atau

perusahaan, (2) melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, (3) melaksanakan tugas yang diamanatkan kepadanya, (4) melaksanakan tugas dengan tepat waktu. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan sangat ditentukan oleh keempat indikator dari kedisiplinan tersebut, dimana keempat indikator tersebut perlu terus diberdayakan secara efektif agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Herman, 2009) yang melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya di Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya (LLAJR) Pemkot Medan. Akan tetapi penelitian ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan (Muhammad Ilham, 2004), (Rahmatiah, 2010) dan (Sukirman, 2010) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut, (a) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat, demikian pula sebaliknya, (b) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar. Artinya semakin tinggi komitmen karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, demikian pula sebaliknya dan (c) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar. Artinya semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka disarankan sebagai berikut: (a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar. Oleh karena disarankan kepada pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar untuk tetap senantiasa menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan, hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, dan suhu ditempat kerja yang baik, (b) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Audit Interent Wilayah Makassar. Oleh karena itu perlu pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan agar komitmen karyawan semakin meningkat dan (c) Disiplin merupakan bagian penting dan sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu disarankan agar setiap karyawan secara sadar patuh dan taat atas segala aturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku baik yang tersurat maupun yang tersirat. Dengan kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab kerja akan berimplikasi terhadap hasil kerja. Disiplin menjalankan tugas merupakan cerminan dari suatu perilaku orang yang sadar akan eksistensinya bahwa tugas yang diberikan adalah amanah yang harus dipertanggung jawabkan tidak hanya terhadap pemberi amanah (pimpinan), tetapi terhadap pencipta alam semesta beserta segala isinya.

## **Referensi**

- Danial (2010), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CiriajasaRancangbangun Mandiri*. Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Herman (2009). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Lalu Lintas Jalan Raya di Kota Medan*. Tesis, Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan
- Ida Martingsih (2007). *Pengaruh Pengembangan Pegawai dalam Konteks Implementasi Online System terhadap Kepuasan Kerja, Komitment dan kinerja Pegawai PT Bank Jatim di Surabaya*. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya

- Ivancevich, Donnelly and Gibson, J.L. (2003). *Management, Principles and Functions*. Fourth Edition/Richard D. Irwin Inc, U SA.
- Kurniasari, L. (2004). Pengaruh komitmen organisasi dan job insecurity karyawan terhadap intensi turnover. *Universitas Airlangga, Surabaya*.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human resource development review, 1(3)*, 304-322.
- LuvyKurniasari, (2004). *Pengaruh Komitmen dan Perputaran Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo C*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kelima. *Yogyakarta: BPFE*.
- Muhammad Ilham, (2004). *Pengaruh Disiplin dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero)*. Tesis tidak dipublikasikan, Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Nitiseminoto.A.S., (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi revisi. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Pfeffer, J., & Fong, C. T. (2002). The end of business schools? Less success than meets the eye. *Academy of management learning & education, 1(1)*, 78-95.
- Rahmatiah., (2010). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sinjai*. Tesis tidak dipublikasikan, Program Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Robbins, Stephen R., (2000). *Perilaku Organisasi Konsep, Kontraversi dan Aplikasi (Versi Bahasa Indonesia)*, Edisi Kedelapan, Prenhalindo, Jakarta.
- Sedarmayanti, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RefikaAditama, Bandung.
- Sukirman, (2010). *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Enrekang*. Tesis, Pascasarjana UMI Makassar.