

## FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT WAJO KOTA MAKASSAR

Hasrianti\*<sup>1</sup>, Nurdin Brasit<sup>2</sup>, Andi Ririn Oktaviani<sup>3</sup>

\*<sup>1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : \*<sup>1</sup>Antirehan09@gmail.com, <sup>2</sup>nurdinbrasit@gmail.com, <sup>3</sup>ririn@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Wajo Kota Makassar. Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Wajo Kota Makassar. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 102 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Wajo Kota Makassar sedangkan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Wajo Kota Makassar. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan Motivasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Wajo Kota Makassar.

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

### ABSTRACT

*This study aims to find out and analyze the influence of motivation, organizational commitment and work environment, on the performance of employees in the Wajo Sub-District Office of Makassar City. The research was carried out at the Wajo Subdistrict Office in Makassar City. This research is quantitative. The determination of samples was carried out using saturated sampling techniques (census), which was used as a sample of 102 people. The data collection method used is questionnaire and document study. The analysis method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that partially motivation and work environment have a positive and significant effect on the Performance of Employees in the Wajo Sub-District Office of Makassar City while the Commitment of the Organization has a negative and significant effect on the Performance of Employees in the Wajo Sub-District Office of Makassar City. This research also proves simultaneously motivation, organizational commitment and work environment simultaneously affect the performance of employees in the Wajo Sub-District Office of Makassar City.*

**Keywords: Motivation, Commitment, Work Environment, Performance**

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2011). Dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut diperlukan sumber daya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi dan setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan Kinerja para pegawai. Salah satu tantangan besar yang dihadapi birokrasi adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini birokrasi diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit. Kinerja pegawai birokrasi harus direformasi supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja aparatur yang mampu bekerja secara profesional.

Sebagai salah satu unit kerja yang melayani masyarakat, Kantor Camat Wajo Kota Makassar sebagai kantor pemerintahan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas pegawai pada semua tingkatan. Kualitas pegawai yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerjanya, sebaliknya semakin rendah kualitas pegawai, dimungkinkan semakin rendah pula kinerjanya. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja apabila merasa kebutuhannya terpenuhi. Dalam suatu organisasi, faktor penting yang menunjang peningkatan kinerja pegawai merupakan motivasi. Motivasi merupakan penggerak utama yang diharapkan dimiliki oleh pegawai pada Kantor Camat Wajo Kota Makassar dalam rangka mendorong tercapainya berbagai rencana kerja yang telah disusunnya.

Motivasi dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017). Motivasi juga merupakan salah satu factor Menurut Febrianingsih (2019) bahwa jika seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan, walaupun beberapa pegawai selalu mendapatkan tekanan terhadap pekerjaan yang dilakukan, mereka tetap akan menghasilkan kinerja dengan baik. Motivasi kerja dapat didorong melalui berbagai pendekatan antara lain melalui kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan yang baik. Mengamati hasil kerja pegawai pada Kantor Camat Wajo Kota Makassar, nampak bahwa sebagian pegawai bekerja dengan motivasi yang tinggi, namun masih terdapat sebagian pegawai lagi yang sering menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak produktif atau bahkan ada yang meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadinya.

Pegawai pada Kantor Camat Wajo Kota Makassar sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan administrasi pemerintahan di wilayah kecamatan berfungsi sebagai penggerak jalannya pemerintahan yang kuat, efektif, efisien dan akuntabel. Atas dasar itulah diperlukannya pegawai yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme melalui pembinaan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi atau berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik (Meyer, 2009). Menurut Sapitri (2016) bahwa salah satu hasil dari komitmen kinerja yang

tinggi. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) pegawai. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

Fenomena yang terjadi pada pegawai pada Kantor Camat Wajo Kota Makassar menunjukkan bahwa perilaku pegawai yang kurang berkomitmen terhadap pekerjaan karena pegawai merasa kurang ingin bekerja, komitmen organisasi yang dimiliki pegawai masih tergolong rendah. Pegawai kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

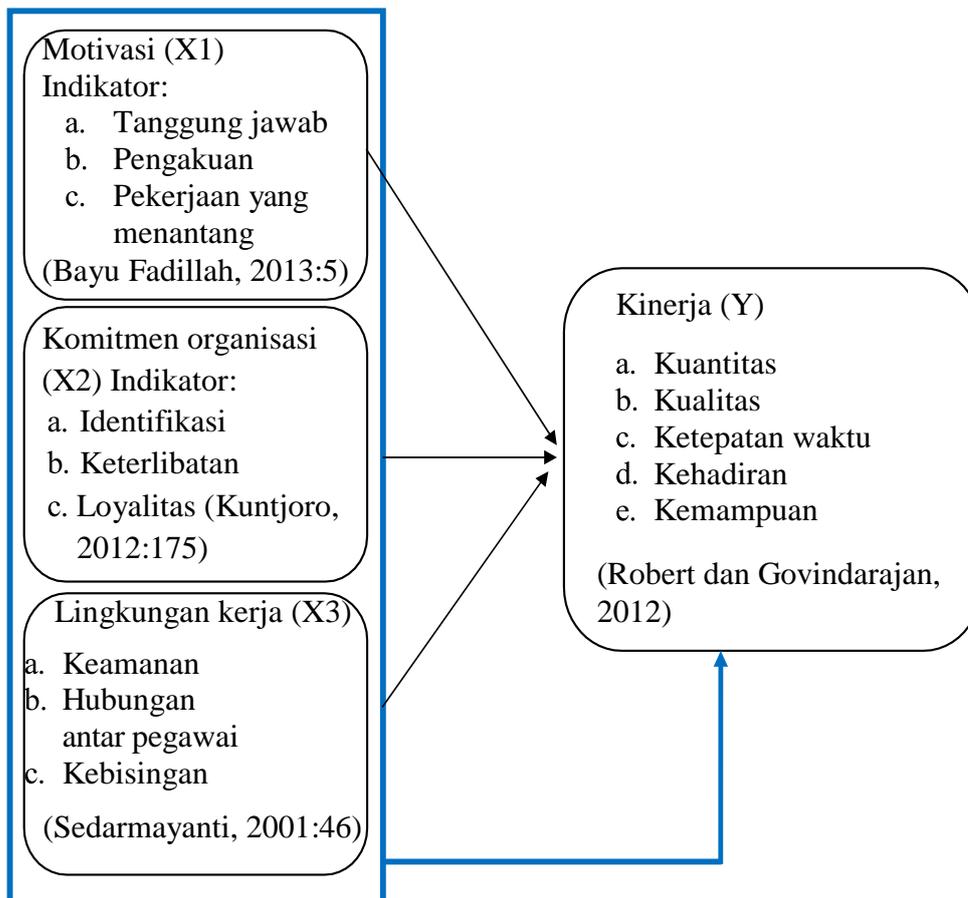
Dalam prakteknya, pegawai hanya sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target yang sudah ditentukan oleh organisasi. Pegawai juga tidak berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan pegawai kurang efektif dan target yang diinginkan organisasi belum tercapai serta kurangnya upaya untuk mengadakan kegiatan atau suatu hal yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Selain itu, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Sedarmayanti (2012:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Surjosuseno (2015) bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi pada pegawai pada Kantor Camat Wajo Kota Makassar bahwa keadaan lingkungan kerja belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file yang berserakan di sekitar tempat kerja pegawai, suhu ruangan yang belum menentu hampir di seluruh ruang kerja pegawai yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, masih adanya kecemburuan antar pegawai mengenai pembagian tugas, dll. Selain itu kinerja pegawai juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai *deadline*, perlunya waktu yang cukup lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas mengenai pelayanan masyarakat, dan lain sebagainya. Tentunya masalah-masalah seperti di atas harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada visi dan misi Kantor Camat Wajo Kota Makassar.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini dapat disusun dengan konsep kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pemerintahan di Kantor Camat Wajo Kota Makassar.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pemerintahan di Kantor Camat Wajo Kota Makassar.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pemerintahan di Kantor Camat Wajo Kota Makassar.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2008). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan

penjelasan (explanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Nawawi (2003:64) metode deskriptif yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat. Fenomena dan fakta-fakta yang dimaksud sebagaimana yang terjadi pada Pegawai di Kantor Camat Wajo Kota Makassar.

Waktu penelitian dilakukan mulai Juli sampai dengan Agustus 2020 dengan sampel penelitian sebanyak 102 orang pegawai kantor camat wajo kota makassar. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Wawancara langsung, penyebaran kuesioner dan studi dokumentasi. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kualitas pegawai komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pada pegawai di Kantor Camat Wajo Kota Makassar. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja pegawai. Pengujian analisis regresi berganda ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS Ver. 25.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data penelitian dengan uji regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi komputer spss dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel 1. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. error			
1 (Constant)	-1.766	1.025		-1.766	.088
X1	.545	.160	.514	3.413	.001
X2	-.402	.074	-.358	-.421	.000
X3	.830	.145	.725	5.715	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = -1.766 + 0.545 X1 - 0.402 X2 + 0.830 X3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -1,766 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja nilainya tetap/konstan, maka kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar mempunyai nilai sebesar -1,766.

2. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,545 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar sebesar 0,545 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar sebesar 0,511 poin.
3. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar -0,402 berarti ada pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar sebesar -0,402 sehingga apabila skor komitmen organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan penurunan skor terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar sebesar -0,402 poin.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,830 berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar sebesar 0,830 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar sebesar 0,830 poin.

#### Pengujian hipotesis secara parsial

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (motivasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$  secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar.

#### Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (Uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.550	3	203.850	292.018	.000 <sup>b</sup>
	Residual	68.411	98	.698		
	Total	679.961	101			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai F statistik sebesar 292,018 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara motivasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pemerintahan Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Berikut tabel hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.948 <sup>a</sup>	.899	.896	.83551	1.872

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.899, hal ini berarti motivasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.899 atau sebesar 89.9% sedangkan 11.1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Artinya bahwa variabel motivasi, komitmen, dan Lingkungan kerja, secara serentak mempunyai pengaruh terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar. Dari hasil Uji t diperoleh hasil koefisien regresi dari setiap variabel bebas secara parsial adalah signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar dipengaruhi oleh variabel Motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil uji secara parsial, variabel motivasi menunjukkan bahwa koefisien regresi yang signifikan maka dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Septyaningsih Ekayadi (2012) dengan Judul Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya. Hasil Penelitian ini didapat suatu model di mana Motivasi dan Pengembangan Karier dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya, hanya saja tidak seluruh variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh 2 variabel tersebut.

Variabel komitmen menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa komitmen tidak berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat Muksonuddin (2009) dengan judul penelitian "Pengaruh Komitmen organisasi Profesional dan Lingkungan

kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menemukan bahwa: Pertama, Komitmen organisasi profesional, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. ketiganya termasuk dalam kategori sedang. Kedua, komitmen organisasi profesional dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan pengamatan peneliti, bahwa komitmen organisasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, hal ini disebabkan karena pegawai lebih fokus terhadap kegiatan-kegiatan yang sifatnya rutinitas seperti pekerjaan administrasi, persuratan dan hal lainnya.

Variabel lingkungan kerja terdapat  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Saiful A (2012) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai BNI Bulukumba, alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil temuan menemukan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

### KESIMPULAN

Analisis pengaruh Motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar dengan metode regresi linier berganda dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Wajo. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat motivasi kerja pegawai maka semakin meningkat pula kinerjanya.
2. Variabel komitmen mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Wajo. Hal ini berarti bahwa komitmen yang tinggi tidak memberikan pengaruh nyata dan bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Wajo. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerjanya
4. Secara bersama-sama atau simultan, bahwa faktor Motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Wajo Kota Makassar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amstrong, Michael, 2011, *The Art of HRD, Managing People, New York, Kogan Page Publisher*.
- Arief Djamaluddin, 2015, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Persaingan Global*, Badan Penerbit Pengembangan Bisnis dan Manajemen Global, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Bernardin & Russel. 2010. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.

Bernardin, 2011. *Pengertian Prestasi Kerja*, <http://www.damandiri.co.id>

Dessier, Gary. 2012. *Human Resources Management*, Fourt edition, USA Prentice Hall International Edition.

\_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, PT. Puri Media Kembangan, Jakarta. 2010.

Edduar Henri, 2012. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi (Edduar Hendri)*<http://www.pdfactory.com>

Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Ofset. Noe, R.A. et.al. 2009.

Fitrianto, Ridwan Juli. 2010. Rekrutmen (online). Diakses pada tanggal 22 Februari 2016. (<http://ridwanjuli.blogspot.co.id/2010/11/rekrutmen.html>)

Gomes, Suwatno Dr. H, M.si dan Priansa juni Donni S.Pd., S.E., M.M. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit UNDIP. Semarang.

Hadari, H 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Handoko,T 2010, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta

Handoko, TH. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

Hariandja, Marihot T.E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

Hariandja, M.T.E, 2012,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Grasindo, Jakarta. Hasibuan,

Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital

management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.

Melayu S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ke 3. Jakarta:CV. Mas Agung.

Human Resource Management. USA: Mc.Graw Hill Noe, R.A. et.al. 2016. *Fundamentals of Human Resource Management*, 3rd edition. New York: Mc.Graw Hill Schermerhorn, Jhon R. 1997. *Manajemen*, Buku 1. Yogyakarta : Penerbit ANDI.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Roosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama

Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R.,(2010), *Human Resource Management* (5rded.), Massachusetts, Allyn and Bacon.

Priyatno, Dwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Cetakan 1. Jakarta: PT. Buku Seru.

Riduwan. 2015. *Skala Penelitian Variabel Peneltian*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sainul. 2012. *Komitmen dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Aparatur pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kendari*. Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Gajah Mada.

Soelaiman Sukmalana, 2012, *Manajemen Kinerja : Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan, dan Evaluasi Kinerja*, PT. Intermedia Personalia Utama, Jakarta.

Sondang P. Siagian, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.

Rekrutmen 2011, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, viewed 6 March 2012, <http://ekonomi.kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/manajemen-sdm-%E2%80%9Crekrutmen%E2%80%9D/>

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi Negara*. Bandung: Alfabeta  
Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Yunus. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Wijaya, Amin Tunggul. 2010. *Manajemen Suatu Pengantar*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta Jaya.

<http://artikelduniakerja.wordpress.com/2015/08/31/proses-rekrutmen-yang-efektif/>

<http://artikelduniakerja.wordpress.com/2015/08/31/proses-rekrutmen-yang-efektif/Rekrutmen2009>, viewed 21 March 2012

<http://google-sofyaneffendi.blogspot.com/p/pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya.html>

<http://www.Journal Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Karyawan.com> [diakses 06 Juni 2011].

<http://www. Pengertian Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja.com> [diakses 06 Juni 2011].