

PENGARUH KOMITMEN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Nur Jaya^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: nurjaya945@gmail.com^{*1}, Muhammadidris709@gmail.com², ahmadmaryadi@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. 2) pengaruh secara simultan Komitmen, motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan . 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 73 orang pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. 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 Komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. Ini berarti bahwa Komitmen, motivasi dan disiplin kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. Secara simultan Komitmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan . Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: *Komitmen, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja*

Abstract

This study aims to analyze (1) partially the Effect of Commitment, Motivation and Work Discipline of the Employees of the Industry Office of South Sulawesi Province (2) the simultaneous effect of Commitment, motivation and work discipline on the Performance of the Employees of the Industry Service of South Sulawesi Province (3) the most dominant variable effect on the performance of employees of the Industry Service of South Sulawesi Province.

This research was conducted on the employees of the Industry Office of South Sulawesi Province. Determination of the sample using the saturation technique by taking the entire population, namely as many as 73 employees of the Industry Service of South Sulawesi Province. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that (1) partially Commitment, motivation and work discipline have a positive and significant effect on the Performance of the Employees of the Industry Office of South Sulawesi Province. This means that commitment, motivation and work discipline are able to improve the performance of the employees of the Industry Office of South Sulawesi Province (2) simultaneously Commitment, motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Industry Office of South Sulawesi Province (3) partially indicate that The variable of work discipline has a dominant effect on the Performance of the Employees of the Industry Service of South Sulawesi Province, this

shows that the better the discipline, the more the Performance of the Employees of the Industrial Service of South Sulawesi Province.

Keywords: *Commitment, motivation, work discipline and performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain komitmen, motivasi dan disiplin. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan.

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas sehari-hari yang dijalankan menuntut setiap pegawai untuk meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai konsekuensi menjadi pikiran dan berbagai bentuk-bentuk pengorbanan lainnya sebagai pengabdian dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Faktor penting yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah komitmen. Komitmen menjadi sesuatu yang penting dikarenakan dapat menilai tingkat keseriusan seseorang dalam melaksanakan sesuatu. Begitu pula terhadap sebuah organisasi, komitmen organisasi merupakan suatu ketetapan suatu pegawai terhadap organisasi serta seberapa besar keinginan pegawai tersebut untuk mendukung dan mencapai visi, misi dan tujuan dari organisasi.

Luthans dalam Sutrisno (2014) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemampuan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen merupakan tingkat keterlibatan secara psikologis anggota pada organisasi tertentu. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk menjadi bagian dari suatu organisasi menurut Mowdays, Steers dan Porter dalam Sutrisno (2013).

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi

tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi sebagai hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi atau sebagai suatu pendekatan psikologis dimana komitmen digambarkan sebagai suatu hal yang positif, keterlibatan yang tinggi serta orientasi yang tinggi terhadap organisasi". Monday *et al* dalam Wijaya (2013) mendefinisikan "komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari dalam individu yang mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam suatu bagian dari sebuah organisasi yang dapat ditandai melalui tiga hal diantaranya (1) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (2) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi (3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi". Komitmen organisasi mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi Pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi Pegawainya agar mencapai kinerja yang tinggi.

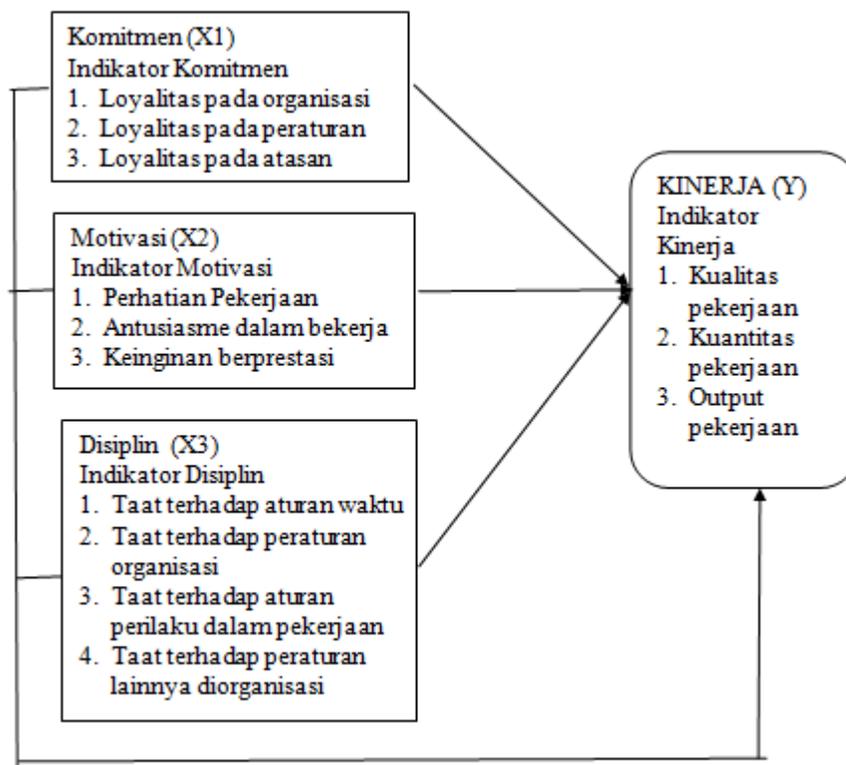
Menurut Rivai (2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri Pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab

itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil atau *output* dari suatu proses, kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator yang menentukan bagaimana usaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi pada organisasi. Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Berikut di bawah ini kerangka konsep penelitian.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian:



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif* yaitu berusaha untuk mencari hubungan-hubungan yang relatif baru, dan *explanatory* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan.. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama 1 bulan yaitu bulan April sampai Mei 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. berjumlah 73 orang pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif

dengan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*). Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS. 12.0.

HASIL PENELITIAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	1,174	1,852	0,068
Komitmen (X ₁),	0,432	2,169	0,034
Motivasi (X ₂)	0,261	2,053	0,044
Disiplin (X ₃)	0,432	3,623	0.001

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 1,174 + 0,432X_1 + 0,261X_2 + 0,432X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 1,174 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin, maka tingkat kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar 1,174 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X₁), koefisien bernilai positif sebesar 0,432, artinya setiap penambahan satu satuan faktor Komitmen Organisasi, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,432 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Komitmen Organisasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,432 satuan Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan, dengan asumsi X₂, dan X₃, tetap.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X₂), koefisien bernilai negatif sebesar 0,261. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Motivasi, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,261 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kinerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,261 satuan dengan asumsi X₁, dan X₃, tetap.
4. Koefisien regresi variabel disiplin (X₃), koefisien bernilai positif sebesar 0,432, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Komitmen akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,432 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Komitmen sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,432 satuan dengan asumsi X₁, dan X₂, tetap.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Komitmen Organisasi, Motivasi dan komitmen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	1,174	1,852	0,068
Komitmen Organisasi(X_1),	0,432	2,169	0,034
Motivasi (X_2)	0,261	2,053	0,044
Komitmen(X_3)	0,432	3,623	0.001

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Komitmen Organisasi* terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan . berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Komitmen Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan ..
- 2) Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .
- 3) Pengaruh *disiplin* terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kinerja, Kinerja dan Komitmensecara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressions	383.949	3	127.983	193.955	000 ^b
Residual	45.530	69	660		
Total	429.479	72			

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai F statistik sebesar 193,955 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada

pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .

Uji Beta

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Koefisien Beta	T	P (sig)
Komitmen Organisasi(X ₁),	0,221	2,169	0,034
Motivasi (X ₂)	0,298	2,053	0,044
Komitmen(X ₃)	0,451	3,623	0.001

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel disiplin 0,451, kemudian motivasi sebesar 0,298, dan terendah adalah variabel komitmen sebesar 0,221.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R² untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R²) pada Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .dapat dilihat pada Tabel 17 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model				Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.946	.894	.889	0.812

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946	.894	.889	0.812

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,889 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Komitmen Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,889 atau 88,9 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) Sedangkan sisanya 11,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Motivasi secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa disiplin secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Komitmen, motivasi dan didiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai F statistik sebesar 193,955 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja kerja.

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel disiplin 0,451, kemudian motivasi sebesar

0,298, dan terendah adalah variabel komitmen sebesar 0,221.

Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B yaitu dengan membandingkan nilai tertinggi untuk mengukur variabel paling dominan berpengaruh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan , hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Komitmen Organisasi, Motivasi dan disiplin secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Propinsi Sulawesi Selatan .

DAFTAR PUSTAKA

- Ansari, M. Isa, 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASN Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. 2014. *Reliability dan Validitas (3rd ed)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cascio, W.F. 2015. *Managing Human Resource*. International Edition. McGraw Hall Inc : New York.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Desseler, Gary, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prnhallindo, Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, 2015, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Malayu, SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, M J., 2014. *Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, 2013, *Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta
- Hofstede G, 2013. *The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories*. Jurnal International Business Studies Fall.
- Johnson, Richard A., Lewin E. *Ronsenzweig*. 2011. *The Theory and Management of System*. McGraw-Hill. New York.

Koontz,H. 2013. *Management : A Global Perspective*, 10th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.

Manullang M., 2011, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta

Maslow,A. H. 2013. *Motivation and Personality*.Harper and Row. New York.

Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2013). *Developing High Performance People: The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing Company. New York.