

ANALISIS VARIABEL - VARIABEL YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KAB. POLEWALI MANDAR

Nurhayati B*¹, Muhammad Idris², Harlinda Harnianti Arfan³

¹Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar

^{2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹ irzalnurhayati@gmail.com, ² muhammadidris709@gmail.com,

³ harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai (2) pengaruh secara simultan Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai (3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 43 orang Pegawai. 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 kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti bahwa Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Secara simultan Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Kepuasan dan kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of (1) partially work motivation, discipline and job satisfaction on employee performance (2) the simultaneous influence of work motivation, discipline and job satisfaction on Employee Performance (3) the most dominant variable influencing Employee Performance. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, namely as many as 43 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: partially work motivation, discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on Employee Performance. This means that work motivation, discipline and job satisfaction can improve Employee Performance. Simultaneously work motivation, discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on Employee Performance. Partially it shows that the work motivation variable has a dominant effect on the performance of employees, this shows that the better the motivation will further improve the performance of the employees.

Keywords: Motivation, Discipline, Satisfaction and performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisai / kantor tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumberdaya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan proses manajemen pada suatu organisai / kantor mulai dari tingkat perencanaan, pengorganisasi / kantoran, pengarahannya sampai dengan evaluasi terhadap seluruh kegiatan manajemen organisai / kantor atau Kantor. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan Kantor. Oleh sebab itu Kantor harus memberikan perhatian secara

maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan prestasi kerja sesuai dengan yang dibutuhkan kantor.

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 Prestasi Kerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Teori yang berkaitan dengan motivasi oleh Abraham Maslow yang terkenal dengan hirarki kebutuhan. Herzberg yang terkenal dengan teori dua faktor, dan McClelland dengan teori prestasi. Apabila disimak lebih jauh tentang masing-masing teori tersebut maka, Abraham Maslow melihat kebutuhan manusia secara bertingkat (*bersusun*) dimulai dari kebutuhan yang paling rendah yakni kebutuhan dasar (*physiological needs*), sampai kepada kebutuhan yang paling tinggi tingkatannya yakni aktualisasi diri (*self actualisation needs*).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2013), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Hurlock (2012) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul di dalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

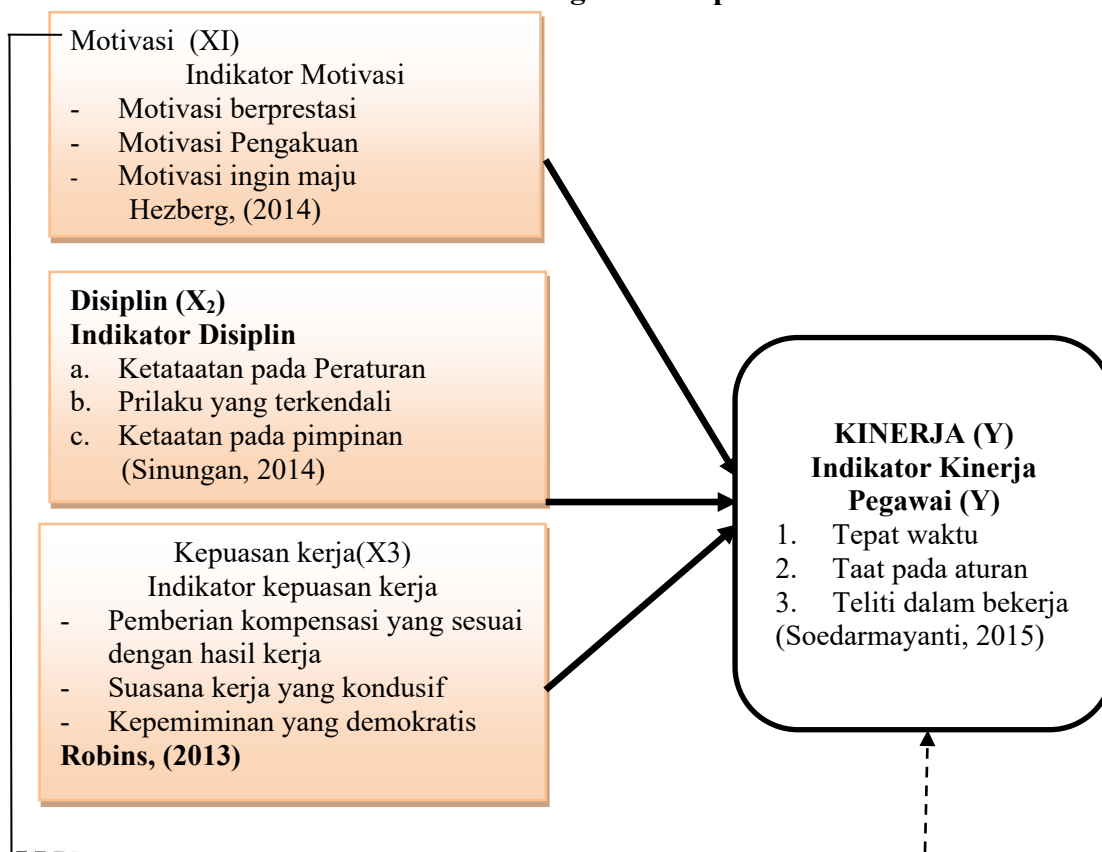
Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari pegawai mengenai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dapat di katakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Asa'ad, 1995). Robbins (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, karena seorang pegawai yang masuk kerja pada suatu kantor membawa sekumpulan harapan, hasrat, dan kebutuhan. Kepuasan kerja akan didapat jika seluruh atau sebagian besar dari kebutuhan tersebut terpenuhi. Ada tiga cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, atas dasar pemikiran bahwa pekerja merasa dirinya dihargai dalam pekerjaannya, yaitu: (1) meningkatkan pengharapan bahwa pekerja dapat memperoleh nilai yang diinginkan, (2) meningkatkan keyakinan pekerja bahwa dia melakukan pekerjaan yang memberi hasil yang bermilai; (3) menaikkan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan nilai hasil kerjanya. Dengan demikian, yang dimaksud dengan

kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa senang, gembira, bangga, berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan, saling menghormati, saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerjaan dapat memenuhi harapan. Dengan pertimbangan tersebut di atas, maka indikator-indikator kepuasan kerja adalah; (1) intrinsik yang terdiri dari sub indikator meliputi: (a) rasa bangga, (b) rasa berhasil, (c) rasa tanggungjawab, (d) rasa memiliki, (e) rasa dihargai, dan (f) rasa aman; dan (2) ekstrinsik yang subindikatornya meliputi: (a) rasa.

Kepuasan kerja merupakan bagian yang integral dari keberhasilan suatu organisasi / kantor. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan yang dirasakan oleh pekerja akan pekerjaannya. Parson (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan dimana pekerja menyenangi pekerjaannya. Kreitner (2015) mendefinisikannya sebagai afeksi atau respon emosional terhadap berbagai aspek dari suatu pekerjaan, yang menyangkut perasaan positif maupun negatif seorang pekerja atas pekerjaannya. Menurut definisi ini, seseorang dapat saja merasa puas atas satu atau beberapa aspek dari pekerjaannya.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian:



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

- Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

2. Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.
3. Motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Hipotesis ini berdasarkan hasil penelitian dari Edi Sofiantho (2015). Dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) motivasi dan prestasi kerja individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2) Variabel motivasi sangat dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah motivasi, disiplin dan kepuasan kerja. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survey yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan di Donas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar pada bulan Januari – Februari 2021 dengan sampel penelitian sebanyak 43 orang yang merupakan pegawai (ASN dan Non ASN) yang ada di Dinas pemuda Olahraga dan Pariwisata.

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2014). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2012). Uji Instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan dalam pengolahan data statistis menggunakan SPSS dengan Regresi Linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

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

Tabel 1 : Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.006	1,640		-.004	,997
	Total Score X1	,548	,181	,452	3,030	,004
	Total Score X2	-.022	,163	-.017	-.137	,892
	Total Score X3	,430	,133	,415	3,230	,003

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = -006 + 0,548 X_1 + (-0,022)X_2 + 0,430X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar -006 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Motivasi, disiplin dan Kepuasan, maka tingkat Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar adalah sebesar -006 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi(X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,548 Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Motivasi, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,548 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Motivasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,548 satuan Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar, dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
3. Koefisien regresi variabel Kepuasan (X_2), koefisien bernilai negatif sebesar -0,022. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kepuasan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar -0,022 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kepuasan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar -0,022 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel Kepuasan (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,430, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Kepuasan akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,430 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Kepuasan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,430 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 2 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi, Motivasi dan Kepuasan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 2 : Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,735	3	13,245	18,519	,000 ^b
	Residual	27,893	39	,715		
	Total	67,628	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 18,519 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Motivasi kerja, Kepuasan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Motivasi, Motivasi dan Kepuasan berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 3 : Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,006	1,640		-,004	,997
	Total Score X1	,548	,181	,452	3,030	,004
	Total Score X2	-,022	,163	-,017	-,137	,892
	Total Score X3	,430	,133	,415	3,230	,003

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.
- 2) Pengaruh disiplin terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,892 > 0,05$, maka disimpulkan H2 ditolak, artinya *disiplin* berpengaruh negatif terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar..
- 3) Pengaruh *Kepuasan kerja* terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh

nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya *Kepuasan* berpengaruh terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

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

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,006	1,640		-,004	,997
	Total Score X1	,548	,181	,452	3,030	,004
	Total Score X2	-,022	,163	-,017	-,137	,892
	Total Score X3	,430	,133	,415	3,230	,003

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel motivasi 0,452, kemudian Kepuasan sebesar 0,415, dan terendah adalah variabel disiplin sebesar -0,137.

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). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5 : Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762	.588	.556	346

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,588 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi(X_1), disiplin (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,588 atau 58,8 % variansi Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Motivasi(X_1), disiplin (X_2) dan Kepuasan kerja (X_3) Sedangkan sisanya 41,2 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan kontribusi nyata terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar, Hasil penelitian ini sama dengan Supriansya (2010) dengan judul “Analisis variabel - variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ada beberapa faktor yang diteliti, yaitu motivasi, kepuasan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh negative terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bambang (2013) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai menunjukkan, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Kepuasan secara nyata memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Irawan (2014) dengan judul: Pengaruh Kepuasan, motivasi dan budaya organisai / kantor Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kepuasan kerja terhadap kinerja.

KESIMPULAN

kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penereapan Motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja, Kepuasan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Motivasi kerja, Kepuasan dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kab. Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Saputra (2014) tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai, Tesis Pascasarjana UMI.
- Darmayanti, 2015. *Sumberdaya Manusia pada Prestasi Kerja*, PT. Darma Mataram. Jakarta.
- Edi Sofiantho (2013). *Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan Pegawai*. Jurnal non publikasi.
- Gibson, James I, Jhon M Invancevich, James M Donnelly, Jr. 2014, *Organisasi / kantor dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kelima, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, 2014, *Pendidikan dan Pelatihan*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jembatan, Jakarta.
- Hairul Mukasim, 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Inti Mutiara, Jakarta.
- Hasjrif (2013), *Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, Tesis Mahasiswa Pascasarjana FEB UNHAS.
- Hani T. Handoko, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFU-UGM, Yogyakarta.
- Henzberg, Suad Husnan.2014. *Manajemen Personalia*. BPFU, Yogyakarta

Jhon Soeprihanto, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Karunika, Universitas Terbuka, Jakarta.

Lamu, 2013, *Prestasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Nusantara Press, Jakarta.

Martoyo, Susilo. 2012. *Manajemen SDM*, : BPFE, Yogyakarta.

Moekijat, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelatihan dan Pendidikan (Manajemen Kepegawaian)*. PT. Darma Mataram, Jakarta.

Robins, 2014, *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Grafindo Persada, Jakarta.

Mukhtar Siagian, 2013. *Prestasi Pegawai*, PT STIE YKPM, Yogyakarta.

Siagian, Sinungan. 2014. *Manajemen SDM*. : Bumi Aksara, Jakarta.

Soedarmayanti, 2013. *Prestasi Dalam Pengembangan Pemberdayaan dan*

Suharsini, 2014. *Pendidikan dan Tanggungjawab*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Supriansya (2010) *Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai*, Tulisan Non Publikasi.