

# PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI PEGAWAI DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Asriadi\*<sup>1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Maryadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar

<sup>2,3</sup> Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: <sup>1</sup> [asriadi47@yahoo.com](mailto:asriadi47@yahoo.com), <sup>2</sup> [muhammadidris709@gmail.com](mailto:muhammadidris709@gmail.com),

<sup>3</sup> [ahmadmaryadi@gmail.com](mailto:ahmadmaryadi@gmail.com),

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 33 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 (1) secara parsial Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai, sedangkan Disiplin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. (2) secara simultan Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Peningkatan Kinerja (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kompetensi, Disiplin, Kompensasi dan kinerja

## Abstract

*This study aims to analyze the effect of Competence, Discipline and Compensation on Employee Performance Improvement at the Youth Sports and Tourism Office of Polewali Mandar Regency . Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, as many as 33 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 (1) partially Competence and Compensation had a positive and significant effect on Employee Performance, while Discipline did not have a positive and significant effect on Employee Performance. (2) simultaneously Competence, Discipline and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance (3) partially it shows that the compensation variable has a dominant effect on the Improvement of Employee Performance, this indicates that the better the compensation will further improve the performance of the staff.*

**Keywords:** Competence, Discipline, Compensation and performance

## PENDAHULUAN

Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan memanfaatkan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia seperti pemberian kompensasi.

Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek

pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2009).

Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata. Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan 2006:35).

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, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2010), 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.

Disiplin menurut Hurlock (2010), 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 didalam diri individu itu sendiri.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2009: 114) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Hasibuan (2009:120) juga mendukung pendapat tersebut. Ia menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem kompensasi adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan system

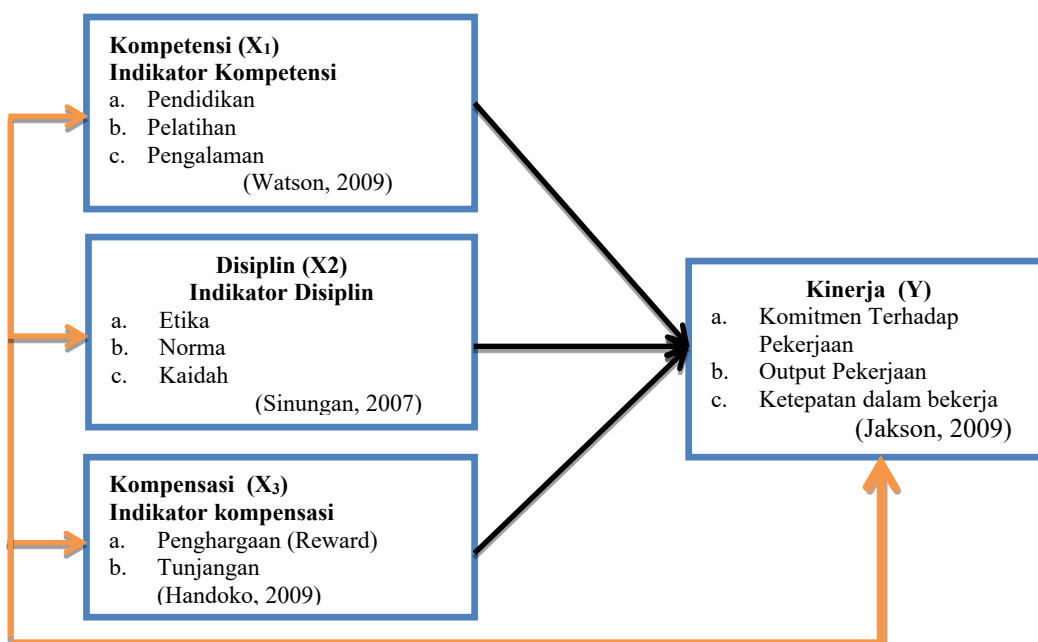
kompensasi ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan. Jadi dalam system kompensasi pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka.

Pegawai atau Aparatur Sipil Negeri (ASN) pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar masih sering didapati hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan yang diharapkan, sering datang terlambat, tidak tepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya kompensasi yang diberikan bagi pegawai yang kinerjanya bagus terhadap pekerjaan.

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:

1. Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
2. Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
3. Kompetensi merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah

Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survey yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian di rencanakan selama bulan bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemuda olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 33 orang pegawai (ASN). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penentuan sampel Jenuh atau sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 33 orang pegawai Pada Dinas Pemuda olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

## 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**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,229	4,918		1,267	,215		
Total Score X1	,192	,089	,249	2,164	,039	,847	1,181
Total Score X2	,160	,097	,234	1,642	,111	,554	1,805
Total Score X3	,806	,168	,647	4,789	,000	,617	1,621

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 6.229 + 0,192 X_1 + 0,160X_2 + 0.806X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 6.229 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Kompetensi, disiplin dan kompensasi, maka tingkat Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 6.229 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Kompetensi ( $X_1$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,192 Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kompetensi, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,192 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kompetensi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 0,192 satuan Pegawai Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar, dengan asumsi  $X_2$ , dan  $X_3$ , tetap.

3. Koefisien regresi variabel disiplin ( $X_2$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,160. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor disiplin, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,160 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor disiplin sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,160 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_3$ , tetap.
4. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_3$ ), koefisien bernilai positif sebesar 0,806, artinya setiap penambahan satu satuan variabel kompensasi akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0,806 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel kompensasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,806 satuan dengan asumsi  $X_1$ , dan  $X_2$ , tetap.

**a. Uji t (Uji Parsial)**

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

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial**

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficient s	t	Sig .	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VI F
1 (Constant )	6,229	4,918		1,267	,215		
Total Score X1	,192	,089	,249	2,164	,039	,847	1,181
Total Score X2	,160	,097	,234	1,642	,111	,554	1,805
Total Score X3	,806	,168	,647	4,789	,000	,617	1,621

Berdasarkan tabel 5.4.2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kompetensi* terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
- 2) Pengaruh *Disiplin* terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,111 > 0,05$ , maka disimpulkan H2 ditolak, artinya *Disiplin* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
- 3) Pengaruh *Kompensasi* terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H3 diterima, artinya *Kompensasi*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

**b. Uji F (Uji Simultan)**

Pada tabel 5.4.3 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja

**Tabel 3 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	257,466	3	85,822	19,985	,000
Residual	124,534	29	4,294		b
Total	382,000	32			

Berdasarkan tabel 5.4.3, didapatkan nilai F statistik sebesar 19,985 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap Kinerja pada Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

**c. Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

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	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,229	4,918		1,267	,215		
Total Score X1	,192	,089	,249	2,164	,039	,847	1,181
Total Score X2	,160	,097	,234	1,642	,111	,554	1,805
Total Score X3	,806	,168	,647	4,789	,000	,617	1,621

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kompensasi 0,647, kemudian Kompetensi sebesar 0,249, dan terendah adalah variabel Disiplin sebesar 0,234.

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 Kabupaten Polewali Mandar.dapat dilihat pada Tabel 5.4.5 berikut:

**Tabel 5 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,821 a	,674	,640	2,07 2	2,074

a. Predictors: (Constant), Total Score X3, Total Score X1, Total Score X2

b. Dependent Variable: Total Score Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.4.5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,674. Hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,674 atau 67,4 % variansi Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) Sedangkan sisanya 32,6 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan kontribusi nyata terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian ini sama dengan Asniwati (2013) dengan judul penelitian "Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai". Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan yang memberikan pengaruh dominan adalah kompensasi.

### 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Disiplin tidak berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Hendrawan, 2012. Analisis Pengaruh disiplin dan budaya organisasi Terhadap Kinerja pegawai. Metode penelitian Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh signifikan antara disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel disiplin paling dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Kompensasi secara nyata memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Asrianto (2014) dengan judul: Pengaruh kompensasi, kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap kinerja pegawai.

### **4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi secara simultan Terhadap kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai artinya secara bersama-sama ketiga variabel yang diteliti mampu memberikan secara bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kompetensi dan kompensasi akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Berbeda dengan Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Kompetensi, Disiplin kerja dan Kompensasi secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansari, M. Isa, 2011. Pengaruh Kompetensi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASNDinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan.Tesis.Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. 2012. Reliability dan Validitas (3r ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cascio, W.F. 2011.Managing Human Resource.International Edition. McGraw Hall Inc : New York.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. PT Prcnhallindo, Jakarta.



- DjarmikoYayat Hayati, 2011, Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2011, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2009, Metode Penelitian Survai, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Egan, John. 2012. Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing. Prentice Hall: Singapore.
- Gasperz Vincent, 2011, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Goldstein, Arnold S. 2012. Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Grenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2012. Perilaku Organisasi. Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, M J., 2012. Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, 2012, Manajemen Perilaku Organisasi; Pembedayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta
- Hofstede G, 2012. The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories. Jurnal International Business Studies Fall.
- Johnson, Richard A., Lewin E. Ronsenzweig. 2012. The Theory and Management of System. McGraw-Hill. New York.
- Jones, George, Jennifer M, dan Gareth R. 2011. Understanding and Managing Organizational Behavior. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey
- Kartono, Kartini. 2012. Pimpinan dan Disiplin kerja. Gunung Agung, Jakarta.
- Koontz, Harold, CO. Donnel dan M. Wicherich, 2012, Manajemen, Jilid T Edisi 8 (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Koontz, H. 2009. Management : A Global Perspective, 10th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.
- Lembaga Administrasi Negara. 2012. Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Manullang M., 2012, Dasar-dasar Manajemen , Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Maslow, A. H. 2012. Motivation and Personality. Harper and Row. New York.
- Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2012). Developing High Performance People: The Art of Coaching. Addison-Wesley Publishing Company. New York.
- As'ad. Moh. 2009. *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty
- Cushway, & Lodge, 2009., *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, PT. Ilex Media Komputindo, Jakarta.
- Gomes Cardose Faustino, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi : Yogyakarta, Yogyakarta.
- Gibson, dkk, 2009. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan dan Blanchard Ken, 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga Jakarta

- Handoko, 2009. *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru Bandung.
- Jamaluddin. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang*. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Muh. Anwar. 2009. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Robbins, Stephen P., 2010. *Organization Theory, Structure, Design and Application*. Third edition. Prentice Hall Internasional Edition. New Jersey, USA.
- Ruky, 2009. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, 2009. *Perspektif Prilaku Organisasi*. Rajawali Pres; Jakarta.
- Watson, 2009. *The Essence Of Business Process Re-Engineering Terjemahan*, Andi, Yogyakarta.

