

## **BAB III**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Hasil Analisis**

##### **3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda terletak di Jalan Dahlia No 81, Bugis, Kec.Samarinsa, Kalimantan Timur 75121. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda ini dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 114 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda (Berita Daerah Kota Samarinda Tahun 2021 Nomor 299). Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata merupakan lembaga yang berfokus bidang Pemuda, Olahraga, dan pariwisata adalah Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Tugasnya mencakup membantu Walikota dalam hal-hal seperti pengembangan budaya olahraga, peningkatan prestasi olahraga, kemajuan ekonomi kreatif, serta pengelolaan SDM di sektor pemuda, pariwisata, serta ekonomi kreatif.

##### **3.1.1.1 Visi dan Misi**

Visi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda adalah “Terwujudnya *Kota Samarinda* sebagai Pusat Kota Peradaban”. Misi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

- a. Mewujudkan Warga kota yang religius, unggul dan berbudaya
- b. Mewujudkan masyarakat madani (civil society) ditopong dengan sumberdaya manusia unggul, sehat jasman dan rohani dalam kehidupan yang harmonis, egaliter serta relasi yang seimbang antar tiga pilar (masyarakat, negara dan swasta)
- c. Mewujudkan perekonomian kota yang maju, mandiri, berkerakyatan dan berkeadilan
- d. Mewujudkan kemandirian ekonomi daerah dan masyarakat yang ditandai dengan peningkatan PAD, berkurangnya angka pengangguran, berkembangnya sector riil di luar pertambangan, munculnya ekonomi kreatif, startup dan market place di era revolusi industry 4.0
- e. Mewujudkan Pemerintahan yang profesional, transparan, akuntabel dan bebas korupsi dengan memberi ruang bagi partisipasi masyarakat
- f. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel dan bebas korupsi, dengan memberikan ruang yang luas bagi partisipasi masyarakat dalam proses perumusan dan pengawasan kebijakan
- g. Mewujudkan Infrastruktur yang mantap dan modern
- h. Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang mantap, modern, nyaman dan ramah lingkungan dalam konsep SMART CITY yang dicirikan pemanfaatan teknologi informasi
- i. Mewujudkan kota dengan lingkungan yang aman, nyaman, harmoni dan lestari
- j. Mewujudkan masyarakat religius, mengedepankan nilai-nilai agama dan memegang teguh tradisi dan adat istiadat sebagai warisan leluhur dan identitas bangsa

##### **3.1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi**

Tugas pokok Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda ialah, sebagai berikut: Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah konkuren di Bidang Pembudayaan Olahraga, Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga, Bidang Pengembangan dan Pemasaran Pariwisata, Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif, dan Bidang Sumber Daya Manusia Kepemudaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas, menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah
- b. Perencanaan, Pembinaan, dan Pengendalian teknis di Bidang Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata
- c. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata
- d. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Kebudayaan Olahraga
- e. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga
- f. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Pengembangan dan Pemasaran Pariwisata
- g. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif
- h. Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang SDM Kepemudaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
- i. Penyelenggaraan urusan kesekretariatan
- j. Pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Daerah
- k. Pembinaan kelompok Jabatan Fungsional; dan
- l. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Wali kota sesuai dengan ketentuan peraturan

### 3.1.2 Identitas Responden

#### 3.1.2.1 Jenis Kelamin

Data dalam penelitian ini responden berasal dari pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata sebanyak 66 orang. Data mengenai 66 orang responden diperoleh dari data responden pada kuesioner penelitian. Hasil rekapitulasinya adalah sebagai berikut.

**Tabel 6 Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	40	60,6
2	Perempuan	26	39,4
	Total	66	100,0

Sumber data diolah peneliti, Mei 2024

Berdasarkan tabel 3.1 diperoleh gambaran bahwa dari 66 responden yang terlibat dalam penelitian ini pada jenis kelamin laki-laki berjumlah 40 responden (60,6%) dan jenis kelamin perempuan berjumlah 26 responden (39,4%). Dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata didominasi oleh laki-laki.

#### 3.1.2.2 Usia

Berdasarkan pengisian data responden pada kuesioner penelitian, diperoleh rekapitulasinya sebagai berikut:

**Tabel 7 Usia**

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	30 s/d 35	26	39,4
2	36 s/d 40	6	9,1
3	41 s/d 45	9	13,6
4	46 s/d 50	8	12,1
5	51 s/d 55	10	15,2
6	56 s/d 60	7	10,6
Total		66	100,0

Sumber data dioleh peneliti, Mei 2024

Berdasarkan tabel 3.2 diperoleh data bahwa dari 66 responden yang terlibat dalam penelitian pada usia 30 s/d 35 terdapat 26 (39,4%), 36 s/d 40 terdapat 6 (9,1), 41 s/d 45 terdapat 9 (13,6%), 46 s/d 50 terdapat 8 (12,1%), 51 s/d 55 terdapat 10 (15,2%), 56 s/d 60 terdapat 7 (10,6%).

### 3.1.2.3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan pengisian data responden pada kuesioner penelitian, diperoleh rekapitulasinya sebagai berikut:

**Tabel 8 Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMP	2	3,0
2	SMA	6	9,1
3	D-III	6	9,1
4	S1	42	63,6
5	S2	10	15,2
Total		66	100,0

Sumber data dioleh peneliti, Mei 2024

Berdasarkan tabel 3.3 diperoleh data bahwa dari 66 responden yang terlibat dalam penelitian pada tingkat pendidikan SMP sebanyak 2 (3,0%), SMA sebanyak 6 (9,1), D-III sebanyak 6 (9,1%), S1 sebanyak 42 (63,6%), S2 sebanyak 10 (15,2%).

### 3.1.2.4. Golongan/Ruangan

Berdasarkan pengisian data responden pada kuesioner penelitian, diperoleh rekapitulasinya sebagai berikut:

**Tabel 9 Golongan/Ruangan**

No	Golongan/Ruangan	Jumlah	Presentase (%)
1	II/a	1	1,5
2	II/b	1	1,5
3	II/c	1	1,5

4	II/d	3	4,5
5	III/c	2	3,0
6	III/d	22	33,3
7	IV/a	7	10,6
8	IV/b	2	3,0
9	PTTB	27	40,9
	Total	66	100,0

Sumber data dioleh peneliti, Mei 2024

Berdasarkan tabel 3.4 diperoleh data bahwa dari 66 responden yang terlibat dalam penelitian pada golongan/pangkat II/a sebanyak 1 (1,5%), II/b sebanyak 1 (1,5%), II/c sebanyak 1 (1,5%), II/d sebanyak 3 (4,5%), III/c sebanyak 2 (3,0%), III/d sebanyak 22 (33,3%), IV/a sebanyak 7 (10,6%), IV/b sebanyak 2 (3,0%), PTTB sebanyak 27 (40,9%).

### 3.1.2.5. Jabatan

Berdasarkan pengisian data responden pada kuesioner penelitian, diperoleh rekapitulasinya sebagai berikut:

**Tabel 10 Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1	Kepala Dinas	1	1,5
2	Sekretaris	1	1,5
3	Kabid	4	6,1
4	Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif	9	13,6
5	Analisis Kebijakan Ahli Muda	6	9,1
6	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	1	1,5
7	Pengelola Program dan Kegiatan	1	1,5
8	Pengelola Data	3	4,5
9	Kepala Sub. Bagian Pengelola GOR Segiri	1	1,5
10	Kepala UPT Pengelola GOR Segiri	1	1,5
11	Pengelola Sarana Prasarana Kantor	2	3,0
12	Pengelola Keuangan	1	1,5
13	Kusubbag TU UPT Pengelola GOR Segiri	1	1,5
14	Pengadministrasi Umum	29	43,9
15	Pegawai Kepariwisata	1	1,5
16	Pengadministrasi Keuangan	2	3,0
17	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	1	1,5
18	Pengabdian Data Penyajian dan Publikasi	1	1,5
	Total	66	100,0

Sumber data dioleh peneliti, Mei 2024

Berdasarkan tabel 3.5 diperoleh data bahwa dari 66 responden yang terlibat dalam penelitian pada jabatan kepala dinas sebanyak 1 (1,5%), sekeretaris sebanyak 1(1,5%), kabid sebanyak 4 (6,1%), adytama kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif sebanyak 9 (13,6%), analis kebijakan ahli muda sebanyak 6 (9,1%), analisis keuangan pusat dan daerah ahli muda sebanyak 1 (1,5%), peneglola program dan kegiatan sebanyak 1 (1,5%), pengelola data sebanyak 3 (4,5%), kepala sub. Bagian

pengelola gor segiri sebanyak 1 (1,5%), kepala upt pengelola gor segiri sebanyak 1 (1,5%) pengelola sarana prasarana kantor sebanyak 2 (3,0%) pengelola kepegawaian sebanyak 1 (1,5%), kusubag tu upt pengelolaan gor segiri sebanyak 1 (1,5%), pengadministrasi umum sebanyak 29 (43,9%), pegawai kepariwisataan sebanyak 1 (1,5%), pengadministrasi keuangan sebanyak 2 (3,0%), pengadministrasi sarana dan prasarana sebanyak 1 (1,5%), pengabdian data penyajian dan publikasi sebanyak 1 (1,5%).

### 3.1.3 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Untuk mengukur item pernyataan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas dengan melibatkan 66 responden Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Dalam uji validitas tiap-tiap item pernyataan yang diuji akan dinyatakan valid apabila total nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai  $r_{table}$ .

#### 3.1.3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,558	0,2042	Valid
	X1.2	0,566	0,2042	Valid
	X1.3	0,558	0,2042	Valid
	X1.4	0,512	0,2042	Valid
	X1.5	0,499	0,2042	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Dari hasil uji validitas yang dilakuka, pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah semua item pertanyaan yang digunakan valid karena nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompensasi	X2.1	0,937	0,2042	Valid
	X2.2	0,835	0,2042	Valid
	X2.3	0,565	0,2042	Valid
	X2.4	0,937	0,2042	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Dari hasil uji validitas yang dilakuka, pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah semua item pertanyaan yang digunakan valid karena nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0,681	0,2042	Valid
	X3.2	0,760	0,2042	Valid
	X3.3	0,753	0,2042	Valid
	X3.4	0,524	0,2042	Valid
	X3.5	0,681	0,2042	Valid
	X3.6	0,760	0,2042	Valid
	X3.7	0,753	0,2042	Valid
	X3.8	0,524	0,2042	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Dari hasil uji validitas yang dilakukan, pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah semua item pertanyaan yang digunakan valid karena nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$

**Tabel 14**  
**Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y.1	0,485	0,2042	Valid
	Y.2	0,721	0,2042	Valid
	Y.3	0,893	0,2042	Valid
	Y.4	0,893	0,2042	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Dari hasil uji validitas yang dilakuka, pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah semua item pertanyaan yang digunakan valid karena nilai  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$

### 3.1.3.2 Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas pada variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada tabel 3.10 adalah sebagai berikut.

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas		Keterangan
1	Kepemimpinan	0,605	0,60	Realiablel
2	Kompensasi	0,841	0,60	Realiablel
3	Lingkungan Kerja	0,833	0,60	Realiablel
4	Kepuasan Kerja	0,743	0,60	Realiablel

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Kesimpulan uji realibilitas variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja realibel memiliki nilai 0,605, 0,841, 0,833 dan 0,743. Hasil analisa tersebut menyatakan bahwa variabel dinyatakan reliabel karena melebihi 0,60.

### 3.1.4 Rekapitulasi Persentase Jaawaban Kuesioner Variabel

**Tabel 16**  
**Persentase Kuesioner Variabel Kepemimpinan**

Variabel Kepemimpinan (X1)											
No.	Item Pertanyaan	STS		TS		Skor Jawaban				SS	
						N		S			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	-	-	1	1,5	-	-	49	74,2	16	24,2
2	X1.2	-	-	-	-	1	1,5	39	59,1	26	39,4
3	X1.3	-	-	1	1,5	-	-	49	74,2	16	24,2
4	X1.4	-	-	-	-	-	-	43	65,2	23	34,8
5	X1.5	-	-	-	-	-	-	51	77,3	15	22,7

**Tabel 17**  
**Persentase Kuesioner Variabel Kompensasi**

Variabel Kompensasi (X2)											
No.	Item Pertanyaan	STS		TS		Skor Jawaban				SS	
						N		S			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	3	4,5	1	1,5	1	1,5	43	65,2	18	27,3
2	X2.2	-	-	-	-	2	3,0	42	63,6	22	33,3
3	X2.3	-	-	-	-	3	4,5	42	63,6	21	31,8
4	X2.4	3	4,5	1	1,5	1	1,5	43	65,2	18	27,3

**Tabel 18**  
**Persentase Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel Lingkungan Kerja (X3)											
No.	Item Pertanyaan	STS		TS		Skor Jawaban				SS	
						N		S			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	-	-	-	-	-	-	39	59,1	27	40,9
2	X3.2	-	-	-	-	-	-	42	63,6	24	36,4
3	X3.3	-	-	-	-	2	3,0	41	62,1	23	34,8
4	X3.4	-	-	-	-	-	-	33	50,0	33	50,0
5	X3.5	-	-	-	-	-	-	39	59,1	27	40,9
6	X3.6	-	-	-	-	-	-	42	63,6	24	36,4

7	X3.7	-	-	-	-	2	3,0	41	62,1	23	34,8
8	X3.8	-	-	-	-	-	-	33	50,0	33	50,0

**Tabel 19**  
**Persentase Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Item Pertanyaan	Variabel Kepuasan Kerja (Y)									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	-	-	-	-	-	-	33	50,0	33	50,0
2	Y.2	-	-	-	-	-	-	42	63,6	24	36,4
3	Y.3	-	-	-	-	2	3,0	41	62,1	23	34,8
4	Y.4	-	-	-	-	2	3,0	41	62,1	23	34,8

### 3.1.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menerapkan analisis regresi, penting untuk melakukan pengujian asumsi klasik agar dapat mengidentifikasi perkiraan yang tidak biasa dan efisien. Asumsi-asumsi klasik ini termasuk:

#### 3.1.5.1 Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogrov-smimov sebagaimana terdapat pada tabel 3.11 sebagai berikut:

**Tabel 20 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	0,54869872
Most Extreme Differences	Absolute	0,181
	Positive	0,127
	Negative	-0,181
Kolmogorov-Smirnov		1,471
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,026

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

#### a) Test distribution is Normal

Karakteristik penilaian jika terjadinya normalitas apabila signifikan > 5%. Hasil olah data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan jumlah nilai signifikan sebesar 0,026 atau 0,26% >5% yang artinya berdistribusi normal.

### 3.1.5.2 Uji Multikolinier

Uji multikolinier digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

**Tabel 21**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance	VIF		Ket
1	Kepemimpinan	0,955	1,047	Tidak Multikolinieritas	Terjadi
2	Kompensasi	0,991	1,009	Tidak Multikolinieritas	Terjadi
3	Lingkungan Kerja	0,954	1,049	Tidak Multikolinieritas	Terjadi

Sumber data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil yang diketahui, pada setiap variabel mempunyai nilai tolerance tidak kurang dari 0,01 dan nilai variance inflation faktor tidak melebihi 10. Hasil analisis menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada setiap variabel, dikarenakan nilai  $VIF < 10$ .

### 3.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

**Tabel 22**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Ket
1	Kepemimpinan	0,597	0,05	Normal
2	Kompensasi	0,507	0,05	Normal
3	Lingkungan Kerja	0,785	0,05	Normal

sumber data diolah penelitian, 2024

Berdasarkan output tersebut diatas, diketahui bahwa nilai angka signifikan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,597 lebih besar dari 0,05, variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,507 lebih besar dari 0,05 dan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,785 lebih besar dari 0,05. Artinya ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.1.6 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel semangat kerja ( $Y$ ) dengan variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ). Hasil uji di tunjukkan pada tabel 3.14 sebagai berikut:

**Tabel 23**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
1	Konstanta	2,581	0,153
2	Kepemimpinan	-0,127	0,042
3	Kompensasi	-0,023	0,431
4	Lingkungan Kerja	0,513	0,000

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$y = 2,581 - 0,127 (X_1) - 0,023 (X_2) + 0,513 (X_3)$$

Dari fungsi tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta hasil analisis adalah sebesar 2,581 , jika menganggap variabel kepemimpinan, variabel kompensasi, dan variabel lingkungan kerja sama dengan nol, maka besarnya nilai variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2,581.
2. Jika variabel Kepemimpinan berubah satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja akan berubah sebesar -0,127 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Dengan pola hubungan antara variabel Kepemimpinan meningkat maka variabel Kepuasan Kerja juga akan naik.
3. Jika variabel Kompensasi berubah satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja akan berubah sebesar -0,023 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Dengan pola hubungan antar variabel Kompensasi meningkat maka variabel Kepuasan Kerja juga akan naik.
4. Jika variabel Lingkungan Kerja berubah satu satuan maka variabel Kepuasan Kerja akan berubah sebesar 0,513 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap. Dengan pola hubungan antara variabel Lingkungan Kerja meningkat maka variabel Kepuasan Kerja juga akan naik.

### **3.1.7 Uji Hipotesis**

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini. Uji yang dilakukan meliputi uji t (secara parsial).

#### **3.1.7.1 Uji T**

Untuk menguji hipotesis pada “Variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja” maka dilakukan dengan uji t, ambang batas nilai  $\alpha$  adalah 0,05.

**Tabel 24**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>B</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,581	1,783		1,447	0,153		
X1_total	-0,127	0,061	-0,096	-2,073	0,042	0,955	1,047
X2_total	-0,023	0,028	-0,036	-0,793	0,431	0,991	1,009
X3_total	0,513	0,026	0,912	19,700	0,000	0,954	1,049

a. Dependent Variable : Y total

sumber data diolah peneliti, 2024

a. Kepemimpinan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan nilai  $t_{hitung} -2,073 < t_{tabel} 1,669$  dan nilai signifikan adalah  $0,042 < 0,05$  kemudian H1 diterima, kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Kompensasi

Kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} -0,793 < t_{tabel} 1,669$  dan nilai signifikan adalah  $0,431 < 0,05$  kemudian H2 diterima, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} 19,700 > t_{tabel} 1,669$  dan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$  H3 diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

**3.1.7.2 Uji F**

Untuk menguji hipotesis pada “Variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” maka dilakukan dengan uji F.

**Tabel 25**  
**Hasil Uji F**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,930	3	44,977	142,495	0,000
	Residual	19,570	62	0,316		
	Total	154,500	65			

a. Dependent Variable: Y\_total

b. Predictors: (Constant), X3\_total, X1\_total, X2\_total

Sumber data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil diatas yang diperoleh adalah 142,495, menunjukkan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $142,497 > 0,1669$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## **3.2 Pembahasan**

Hasil analisis responden memberikan petunjuk bahwa jenis kelamin laki-laki mendominasi sebesar 40 (60,6%). Usia didominasi pada interval usia 30 s/d 35 sebanyak 26 (39,4%) responden, tingkat pendidikan didominasi S-1 sebanyak 42 (63,6%) responden, golongan/ruangan didominasi oleh PTTB sebanyak 27 (40,9%) responden, dan berdasarkan jabatan didominasi pengadministrasi umum sebanyak 29 (43,9%) responden.

Hasil uji validitas yang dilakukan, pada seluruh item variabel kepemimpinan yang terdiri dari 5 pertanyaan, variabel kompensasi 4 pertanyaan dan variabel lingkungan kerja 8 pertanyaan, dengan hasil keseluruhan adalah valid. Kemudian dilakukan uji realibilitas variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang semua dinyatakan realibel.

Hasil uji asumsi klasik normalitas, multikolonieritas dan heterokendastisitas, hasil menunjukkan sesuai dengan yang dikriteriakan yaitu data dalam keadaan normal, tidak terjadi multikolonierita, dan tidak terjadi heterokendastisitas.

Pembahasan penelitian menjelaskan mengenai pengaruh antar variabel peneliti yaitu Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y).

### **3.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.**

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} -2,073 < t_{tabel} 1,669$  dan nilai signifikan adalah  $0,042 < 0,05$  kemudian H1 diterima, kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak pengaruh dalam kepuasan bekerja. Adanya seorang pimpinan yang layak dan dapat menciptakan suasana kerja yang baik akan sangat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Harahap & Khair, 2019) menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan (Mustapa, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **3.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.**

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi terhadap kepuasan dengan nilai  $t_{hitung} -0,793 < t_{tabel} 1,669$  dan nilai signifikan adalah  $0,431 < 0,05$  kemudian H2 diterima, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai. Adanya pemberian insentif, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya akan meningkatkan rasa kepuasan dalam melakukan pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Andriany, 2019) menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan (Saputra, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **3.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.**

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} 19,700 > t_{tabel} 1,669$  dan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$  H3 diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi pegawai untuk mencapai kepuasan kerja itu sendiri. Terciptanya lingkungan kerja yang positif dan kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dan betah saat melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Andriany, 2019) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan (Astuti *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Sedangkan pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, terlihat dari uji F nilai  $f_{hitung}$  sebesar 142,495 dan  $f_{tabel}$  0,2042 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan tingkat signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.