

Adisty Sekar  
Savitri\_2011102431191\_Pengaruh  
Kepemimpinan,  
Kompensasi dan Lingkungan  
Kerja terhadap K

*anonymous marking enabled*

---

**Submission date:** 04-Jul-2024 02:37AM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2412406443

**File name:**

Adisty\_Sekar\_Savitri\_2011102431191\_Pengaruh\_Kepemimpinan\_Kompensasi\_dan\_Lingkungan\_Kerja\_terhadap\_K.docx  
(1.18M)

**Word count:** 8933

**Character count:** 59764

# 1 BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Eksistensi sumber daya manusia yang kompeten dan terampil memerankan peran yang sangat penting bagi perusahaan, organisasi maupun suatu instansi pemerintahan pada periode ini. Sumber daya manusia merupakan elemen substansial dalam mendorong kinerja organisasi, mengingat hampir semua aspek operasional bergantung pada keterlibatan manusia. Sehubungan dengan itu, perusahaan harus mengutamakan pengembangan sumber daya manusia, membekali mereka dengan kecakapan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkembang dalam sektor spesifik mereka.

Hartono (2022), menyatakan dalam mencapai tujuan ini, perusahaan harus menawarkan insentif yang substansial kepada sumber daya manusia mereka untuk menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk menumbuhkan kepuasan karyawan. Perusahaan harus mengatur individu, yang diakui sebagai sumber daya intrinsik, dengan cara yang kondusif untuk memfasilitasi koordinasi yang efisien dan berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis entitas. Untuk itu, entitas perlu menjaga keefektifan pengelolaan sumber daya manusia yang ditandai dengan kecakapan, potensi, dan demonstrasi kuat atas loyalitas dan dedikasi terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Menyadari pentingnya mengoptimalkan kontribusi setiap individu terhadap efisiensi dan aktivitas dalam mencapai tujuan bersama merupakan keharusan bagi semua tingkat manajemen. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas merupakan aset yang sangat diperlukan oleh organisasi, terutama dalam dunia global saat ini. Sebagaimana sumber daya manusia merupakan individu penggerak yang memiliki kemampuan dan akal pikiran untuk menyalurkan potensi yang ada di dalam dirinya. Dalam sebuah Perusahaan, baik yang beroperasi dalam skala besar maupun kecil pastinya memiliki sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utamanya (Hendro Tamali, 2023).

Suatu perusahaan tentu bertujuan untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin. Tiap perusahaan mempunyai cara tersendiri bagaimana untuk mempertahankan efisiensi tenaga kerja yang terlibat. Maka dalam mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan dukungan yang optimal dari kepuasan kerja pegawai sebagai komponen yang berperan dalam mengelola jalannya produktivitas perusahaan maupun organisasi. Andriany (2019), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu masalah utama di sumber daya manusia itu sendiri.

Robbins (2019), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang positif oleh karyawan pada saat menanggapi pekerjaannya. Pertimbangan yang tepat atas kepuasan kerja pegawai sangat penting untuk operasi perusahaan yang efektif dan efisien. Terwujudnya visi dan misi suatu perusahaan menjadi suatu keberhasilan bisnis yang tidak lepas dari pegawai yang puas terhadap pekerjaannya. Pegawai yang dapat mencapai kepuasan kerja cenderung memperoleh kesenangan dari pekerjaannya.

Aritonang & Febrian (2023), menyatakan kepuasan ini diterjemahkan ke dalam peningkatan dedikasi kepada organisasi, menumbuhkan semangat kerja, disiplin, dan antusiasme yang lebih tinggi dalam memenuhi tanggung jawab mereka. Sebaliknya, pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah sering kali menganggap pekerjaan mereka membosankan dan mungkin merasa tertekan untuk menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, para pemimpin harus memprioritaskan kepuasan kerja karyawan sebagai aspek penting untuk meningkatkan kualitas karyawan.

Trisnawati & Fahmi (2016) mengatakan bahwa suatu perusahaan, organisasi atau instansi pemerintahan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi serta lingkungan kerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh peran yang dimainkan oleh para pemimpinnya. Pemimpin harus

mampu membujuk anggota timnya untuk mengikuti instruksi dengan senang hati dan tanpa merasa terpaksa. Pemimpin perusahaan harus mampu menginspirasi dan menjaga tenaga kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga keefektifan dalam mengimplementasikan kepemimpinan menjadi penting. Karyawan akan berpindah ke perusahaan yang lebih baik jika kepemimpinan kurang baik, sehingga citra perusahaan dipandang kurang baik pula.

(Puni *et al.*, 2018), menyatakan bahwa pencapaian tujuan strategis perusahaan tidak terlepas dari keefektifan dan mudahnya gaya suatu kepemimpinan yang di terin<sup>8</sup>, sehingga mendorong karyawan untuk termotivasi. Juliet Harliani Fransiska Mamahani *et al.* (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang positif. Namun, Aritonang & Febrian (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak menjadi salah satu penyebab karyawan puas terhadap pekerjaannya. Masih terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dalam pekerjaan, yaitu kompensasi.

Kompensasi memberikan pengaruh karena gaji harus cukup untuk menutupi biaya hidup seorang karyawan dan harus disesuaikan dengan pekerjaan pekerja tersebut, maka kompensasi merupakan faktor yang mempunyai dampak terbesar terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Aritonang & Febrian, (2023), kompensasi berpotensi dapat meningkatkan motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja karyawan dalam mel<sup>23</sup>kan pekerjaannya. Pegawai tersebut akan termotivasi untuk segera mencapai tujuan organisasi jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan hak dari pegawai tersebut. Pada akhirnya, pegawai akan senantiasa memberikan energi, waktu dan komitmennya, semata-mata untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan mereka.

Adanya kewajiban Negara untuk memberikan penghas<sup>3</sup>n tambahan dari pemerintah yang telah di atur pada Peraturan Walikota Samarinda Nomor 40 Tahun 2020 menarasikan bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal<sup>17</sup> ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2020 pada pasal 6 yaitu, “Besaran Penghasilan tidak termasuk jenis tunjangan kinerja, insentif kinerja, insentif kerja, tunjangan bahaya, tunjangan resiko, tunjangan pengamanan, tunjangan profesi atau tunjangan khusus guru dan dosen atau tunjangan kehormatan, tambahan penghasilan bagi Guru / PNS, insentif khusus, tunjangan selisih penghasilan, tunjangan penghidupan luar negeri, dan tunjangan lain yang sejenis dengan tunjangan kompensasi atau tunjangan bahaya serta tunjangan atau insentif yang di tetapkan dengan perundang-undangan atau peraturan internal kementerian/lembaga.

Andriany, (2019) men<sup>73</sup>gkapkan bahwa kuatnya perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya akan sangat memberikan dampak yang signifikan bagi peningkatan kepuasan kerja karyawannya. Akan tetapi dalam penelitian Tamali, (2023), perusahaan yang tidak maksimal dalam memberikan kompensasi akan dipandang negatif oleh karyawan mereka, sehingga kepuasan mereka akan menurun. Upaya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya tidak berhenti sampai pemberian kompensasi saja, namun lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai saat bekerja.

(Hartono, 2022), menjelaskan lingkungan kerja merupakan sebuah tempat atau lingkungan dimana pekerjaan dilakukan meliputi fasilitas, perlengkapan dan suasana kerja. Kemudian Sedarmayanti, (2016) menambahkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lokasi dengan tim dan berbagai sumber daya yang nyaman, aman, dan produktif untuk membantu organisasi mencapai tujuannya sejalan dengan visi dan misinya secara maksimal. Pegawai yang bekerja dalam suatu instansi pemerintahan pada umumnya memerlukan suasana kerja yang baik agar tercipta kepuasan kerja.

Oleh karena itu, pelaksanaan proses kerja akan berjalan dengan baik jika instansi memperhatikan lingkungan kerja di dalam kan<sup>22</sup> instansi yang bersangkutan. Andriany (2019) dan W & Hermawati, (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman di dalam kantor akan membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya.



**Gambar 1.1** Lingkungan Kerja Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

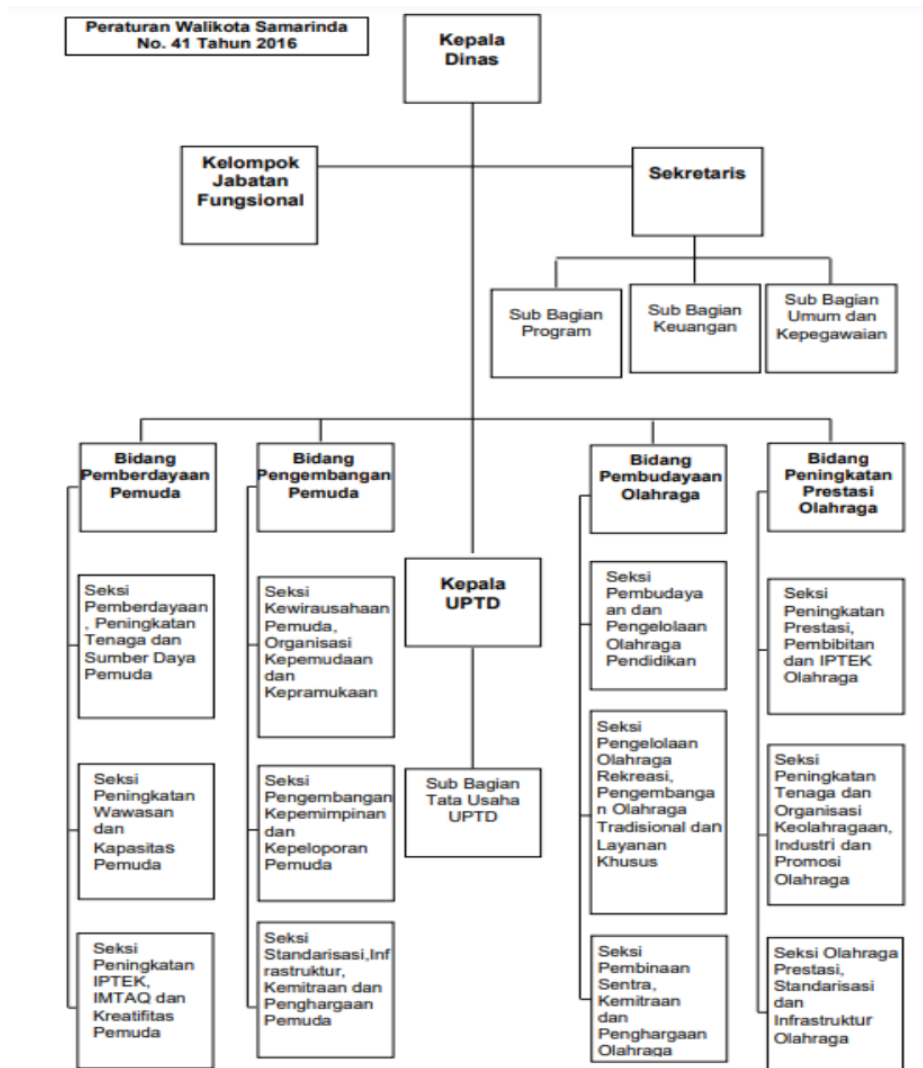


**Gambar 1.2** Lingkungan Kerja Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

(Pangestu *et al.*, 2017), mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik seperti cahaya atau penerangan di tempat kerja, suhu atau temperatur di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja dan kebisingan di tempat kerja menjadi faktor yang memengaruhi kondisi lingkungan kerja di suatu instansi pemerintahan. Salah satu instansi pemerintahan yaitu Dinas Pemuda dan Olahraga. Dinas pemuda, olahraga dan pariwisata adalah perangkat daerah yang bergerak di bidang olahraga.

Dalam melaksanakan tugasnya sesuai peraturan yang berlaku, instansi ini bermitra dengan beberapa *stakeholder* untuk meningkatkan sumber daya manusia di Kota Samarinda melalui pengembangan kepemudaan dan peningkatan prestasi keolahragaan. Instansi ini memiliki fasilitas berupa gedung kantor 2 lantai dengan dilengkapi sarana dan prasarana. Tiap bidang dan seksi mempunyai kantor atau ruangan masing-masing untuk kebutuhan secara umum, lalu terdapat pula aula, ruang arsip, mushola, gudang, ruang tamu, ruang laktasi serta toilet. Selain itu perlengkapan kantor seperti kursi, meja, lemari, alat pemadam kebakaran, filling cabinet, pendingin ruangan dan lain-lain tersedia dengan kondisi baik dan berfungsi (Dispora, 2022).

Berikut adalah susunan struktur organisasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Samarinda, sebagaimana diatur dalam “Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta Peraturan Walikota Samarinda No. 41 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi & Tata Kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Samarinda”.



(Sumber: Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Samarinda, 2021)

**Gambar 1.3** Struktur Organisasi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Menurut Dispora (2022) dalam LAKIP, selain mempunyai kekuatan potensi, dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda juga mempunyai kelemahan salah satunya yaitu belum memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi khusus dalam bidang Kepemudaan, Olahraga serta Kepariwisataan. Atas dasar tersebut, dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota

Samarinda mendorong terlaksananya program peningkatan kapasitas dalam sumber daya manusia pariwisata dan ekonomi kreatif tingkat dasar pada Renstra Tahun 2022.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena yang telah dijelaskan pada *research gap* diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
4. Apakah Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda.
3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda.
4. Menganalisis dan membuktikan pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda, olahraga dan pariwisata Kota Samarinda.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Penulis berharap instansi terkait dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya berlandaskan rekomendasi dari hasil penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mengangkat hasil penelitian ini sebagai referensi.

## 1.5 Asumsi Penelitian

Asumsi ini umumnya dikenal sebagai asumsi dasar yang menguraikan perkiraan pendapat, kesimpulan sementara, atau teori awal untuk kemudian dibuktikan. Asumsi ini berfungsi sebagai dasar awal untuk penalaran, dan peneliti mengakui keabsahannya. Sebelum memulai pengumpulan data, peneliti harus secara eksplisit menetapkan asumsi dasar mereka.

### Tabel 1.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Syaripah Mulyah S.W., Adya Hermawati, Fajar Saranani/Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres/2020 (Mulyah et al., 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul>	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Kendari Ekspres, baik secara simultan maupun parsial.
2.	Dwi Andriyani Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional Medan/2019 (Andriyani, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3.	Hendro Tamali, Adi Munasip/Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja/2019 (Tamali & Munasip, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul>	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4.	Valerie Carina Hartanto & Joyce Geliqye Turangan/Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel di Jakarta/2021 (Hartanto & Turangan, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Kompensasi</li> <li>- Kepuasan Kerja Pegawai</li> </ul>	Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai hotel bintang lima di Jakarta.
5.	Ni Luh Helga Daniati, Ni Wayan Mujiati/Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Kerobokan/2018 (Daniati & Mujiati, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya Kepemimpinan</li> <li>- Kompensasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja Karyawan</li> </ul>	Gaya Kepemimpinan, Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
6.	Sinollah, Mhammad Ubaitulloh/Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Badan Penyelenggara Jamin Sosial Ketenagakerjaan di Malang Raya)/2021 (Sinollah & Ubaitulloh, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Kompensasi</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> </ul>	Gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan baik parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja di BPJSK se Malang Raya.

7.	19 Made Bayu Indra Nugraha, Ida Bagus Ketut Surya/Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja/2016 (Nugraha & Surya, 2016)	- Kompensasi - Lingkungan Kerja - Promosi Jabatan - Kepuasan Kerja	70 Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
8.	15 Jet Harliani Fransiska Mamahani, William Agustinus Areros, Sofia A. P. Sambul/Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) (Mamahani et al., 2022)	- Kepemimpinan - 15 Kompensasi - Kepuasan Kerja Karyawan	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
9.	49 Alin Kezia Aritonang, Wenny Desty Febrian/Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT. Indomarco Prismaatama Cabang Bekasi)/2023 (Aritonang & Febrian, 2023)	- Kepemimpinan - Kompensasi - 6 Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja Karyawan	Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
10.	50 Chealsy Lawren, Sanny Ekawati/Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawa PT Tsa Di Bogor (Lawren & Ekawati, 2023)	- 53 Motivasi Kerja - Kompensasi - Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja Karyawan	Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
11.	54 Abdel Hakim Assiddiki/The Influence of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance/2023 (Assiddiki, 2023)	- 98 Leadership - Work Environment - Job Satisfaction - Employee Performance	Leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment positively impacts job satisfaction. Moreover, both leadership and the work environment positively affect employee performance.
12.	51 Go Ahmad, Dedi Purwana, Ari Saptono/The Influence of Leadership and Work Environment Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Work Satisfaction/2020 (Purwana et al., 2020)	- 96 Leadership - Work Environment - Organizational Citizenship Behavior - Work Satisfaction	The study finding 43 indicate a significant impact of leadership on job satisfaction among employees of both the Research Agency and the Human Resources Department of Maritime and Fisheries. Moreover, the work environment exerted a notable influence on 7 employee job satisfaction.
13.	76 Geminastiti Sakk7 Diah Yovita Suryarini, Ni Ketut Veri Kusumaningrum/The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Perfomance Through Job		The work environment and compensation influenced job satisfaction at the Regional Financial Management Agency



<p>7 Satisfaction in The Office of The Regional Financial Management Agency Bantaeng Regency/2022 (Dwiyanti et al., 2021)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work Environment</li> <li>- Compenation</li> <li>- Employee Performance</li> <li>- Job Satisfaction</li> </ul>	<p>Office of Bantaeng Regency. Furthermore, the work environment and compensation influenced employee performance through job satisfaction at the Regional Finance Management Agency Office of Bantaeng Regency.</p>
<p>31 14. Rizki Iman Dharmiarto, M. Ali Iqbal, Ahmad Badawi Saluy/ The Effect of Leadership and Compensation on The Job Satisfaction Mediated By Motivation at PT. Indesso Culinaroma Intemational/2021 (Dharmiarto et al., 2021)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Compensation</li> <li>- Job Satisfaction</li> <li>- Motivation</li> </ul>	<p>13 The findings revealed that leadership and compensation had a positive and significant impact on job satisfaction at PT. Indesso Culinoma International. Moreover, motivational variables were found to mediate the influence of leadership and compensation on job satisfaction.</p>
<p>94 15. Joyce A Turangan, Iyren Pramudya Setiawan/The Effect of Compensation, Work Environment, And Organization Cultur n Employee Job Satisfaction/2022 (Turangan &amp; Setiawan, 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensation</li> <li>- Work Environment</li> <li>- Organization Cultur</li> <li>- Job Satisfaction</li> </ul>	<p>94 The study results suggest that compensation, work environment, and organizational culture individually contribute positively to employees' job satisfaction.</p>
<p>95 16. Ahmad Badawi Saluy, Susilo Raharjo/Effect of Leadership, Work Motivation, and Compensation for Job Satisfaction at Work (Case Study at PT. Agung Solusi Trans)/2021 (Saluy &amp; Raharjo, 2021)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Work Motivation</li> <li>- Compensation</li> <li>- Job Satisfaction</li> </ul>	<p>95 The study findings reveal that leadership, work motivation, and compensation each have a positive and significant impact on employee job satisfaction. All three independent variables (leadership, work motivation, and compensation) demonstrate a positive and significant effect, as supported by the results of the hypotheses.</p>
<p>100 17. Aisyatur Nurdini, MM/ The Effect of Leadership and Work Environment on Job Satisfaction Through Motivation as Mediation Variabels in PT. Trinitan Plastic Industries/2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Work Environment</li> <li>- Job Satisfaction</li> <li>- Motivation</li> </ul>	<p>100 The findings revealed that both leadership and the work environment have a direct impact on job satisfaction. Motivation also directly influences job satisfaction. Furthermore, leadership and the work environment directly affect motivation, and they also influence job satisfaction through their impact on motivation.</p>
<p>40 18. Setyani Dwi Lestari, Dindin A. Syabarudin, Cut Zumali, Dina Fitria Murad/The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Perfomance</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work Environment</li> <li>- Competence</li> <li>- Compensation</li> <li>- Employee Perfomance</li> </ul>	<p>40 The findings of this research reveal that the work environment exerts a noteworthy positive influence on job satisfaction. Moreover, compensation emerges as another factor</p>

79 Through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch/2018 (Lestari et al., 2018)	- Job Satisfaction	7 positively associated with job satisfaction and employee performance. Furthermore, the combined effect of work environment, competence, and compensation on job satisfaction is observed to be substantial.
19. 25 Donie Nahloly, Siti Safaria/Analysis of Compensation, Leadership Style, Work Environment, and Its Effect on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening at PT. Mitracomm Ekasaran – Pintraco Group/2023 (Nahloly & Safaria, 2023)	- Compensation - Leadership Style - Work Environment - Employee Performance - Job Satisfaction	25 Compensation has no significant effect on job satisfaction, Leadership style influencing job satisfaction. The work environment influences job satisfaction. The work environment also affects employee performance. Compensation indirectly has no significant effect on not influencing performance through job satisfaction and work environment indirectly has a significant effect on employee performance through job
20. 14 Bonifasius Trita Tipa, Tetra Hidayati, and Siti Maria/Investigating the Effect of Transformational Leadership, Compensation and Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at PT. Kitadin Embalut Kabupaten Kutai Kartanegara/2023 (Tipa et al., 2023)	14 - Transformational Leadership - Compensation - Organizational Culture - Job Satisfaction - Employee Performance	14 14 Transformational leadership, compensation, and organizational culture positively and significantly influence job satisfaction.

### 1.6 Perumusan Hipotesis

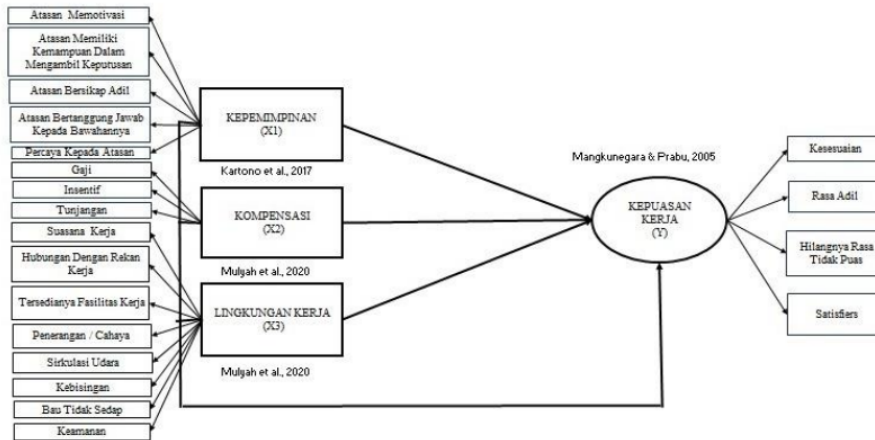
Para peneliti umumnya mendefinisikan hipotesis sebagai jawaban sementara (dugaan) terhadap masalah penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis muncul ketika peneliti mendalami masalah penelitian, menetapkan asumsi dasar, dan merumuskan teori sementara yang memerlukan pengujian. Untuk memastikan validitas suatu hipotesis, peneliti membutuhkan informasi untuk menarik kesimpulan mengenai kebenarannya. Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
- H4 : Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

### 1.7 Kerangka Pikir

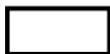
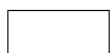



Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran merupakan bagian dasar pemikiran dari penelitian yang diintegrasikan dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Di dalam kerangka pemikiran terdapat variabel-variabel penelitian yang menjelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang akan diteliti, sehingga menjadi dasar untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

Gambar 1.4 Kerangka Pikir



Sumber data primer diolah

Keterangan :

-  : Variabel Independent
-  : Indikator Variabel
-  : Variabel Dependen
-  : arah pengaruh variabel X1, X2 dan X3 ke Y
-  : arah dari Variabel Indikator

69  
**BAB II**  
**METODE PENELITIAN**

## 2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, yang beralamat di Jl. Dahlia No.81, Bugis, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

## 2.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kuantitatif. Hikmawati (2020), menjelaskan, metode penelitian kuantitatif memerlukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif, yang pada dasarnya mengubah data penelitian menjadi deskripsi numerik yang mudah dipahami, dan kemudian dianalisis menggunakan metode statistik tertentu. Metode pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan software SPSS versi 16.0. Pada penelitian kuantitatif, dalam mengukur data serta statistik objektif dilakukan dengan perhitungan secara ilmiah yang berasal dari sampel responden dari pegawai yang menjawab sejumlah pertanyaan tentang beberapa hal untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka.

## 2.3 Populasi Dan Penentuan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), sekumpulan subjek atau fenomena dengan karakteristik tertentu dapat dikatakan sebagai populasi. Penulis akan menyelidiki sesuatu berdasarkan populasi yang kemudian ditarik kesimpulannya. Atas dasar tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda sebanyak 196 dari pegawai yang berstatus PNS yang berjumlah 67 orang maupun Non PNS yang berjumlah 129 Orang.

Tabel 2.1 Rekapitulasi PNS & Non PNS

Status	Pendidikan	Pria	Perempuan
PNS	Sarjana	23	17
	Diploma	3	2
	SMA	13	9
	SMP	2	
	SD		
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>27</b>
Non PNS	Sarjana	28	12
	Diploma	4	4
	SMA	52	13
	SMP	3	2
	SD	10	1
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>32</b>

Sumber: Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda Per Oktober 2023

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan sumber data penelitian ini yang berasal dari populasi. Para peneliti menentukan ukuran sampel untuk penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin untuk mengukur proporsi populasi. Namun, penggunaan rumus Slovin dalam

penelitian ini disesuaikan dengan kemampuan peneliti untuk memberikan kuesioner secara efisien kepada sampel yang dapat mewakili seluruh populasi. Peneliti memilih toleransi kesalahan (e) sebesar 0,1 karena jumlah populasi yang besar, yang mencakup seluruh pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Oleh karena itu, rentang sampel untuk penelitian ini, yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, berada di antara 10% dari populasi penelitian.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel dapat dilihat pada persamaan berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

16

Keterangan :

n = Ukuran sampel/Jumlah Responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir. e = 0,1

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik slovin adalah antara 10-20% populasi penelitian.

Dari rumus diatas didapat angka sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{196}{1 + 196 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{196}{2,96}$$

$$n = 66,21$$

Maka jumlah sampel yang digunakan setelah dibulatkan yaitu sebanyak = 66 sampel.

## 2.4 Sumber Data

Segala sesuatu yang dapat memberikan informasi dan kemudian diolah menjadi data penelitian yang relevan merupakan sumber data. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data untuk analisisnya, yaitu sebagai berikut :

### 1. Data Primer

Peneliti memperoleh data primer langsung dari sumber utama, yang mencakup individu dan kelompok. Untuk menjawab pertanyaan penelitian, penulis menjalankan penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan tanggapan mereka sebagai data primer.

### 2. Data Skunder

Data yang didapat secara tidak langsung dalam bentuk laporan, jurnal, arsip, atau dokumentasi biasa dikenal sebagai data sekunder. Penulis memperoleh data sekunder ini melalui portofolio dan observasi langsung di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

## 2.5 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Menurut Ristiyana & Mulyadi (2023), untuk dapat menspesifikasikan jenis, indikator, dan skala variabel yang diteliti, diharuskan melakukan operasionalisasi variabel. Penelitian ini meliputi tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, serta satu variabel dependennya, yaitu kepuasan kerja Pegawai.

**Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	Kepemimpinan	Kepemimpinan merupakan suatu proses di mana seorang pemimpin memengaruhi atau memberikan contoh kepada para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi (Mukrodi & Komarudin, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan memotivasi karyawan</li> <li>2. Atasan memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan</li> <li>3. Atasan bersikap adil</li> <li>4. Atasan bertanggung jawab kepada bawahannya</li> <li>5. Percaya kepada atasan</li> </ol>	(Kartono et al., 2017)
2.	Kompensasi	Kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan terhadap waktu, upaya, dan pemikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi (Hamali, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji/upah</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> </ol>	(Mulyah et al., 2020)
3.	Lingkungan Kerja	Sutrisno (2016:13) menguraikan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan infrastruktur di sekitar karyawan yang tengah melaksanakan tugasnya, yang mampu memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja memiliki peran signifikan sebagai faktor penunjang dan penyumbang utama dalam mencapai kepuasan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja</li> <li>4. Penerangan /cahaya</li> <li>5. Sirkulasi udara</li> <li>6. Kebisingan</li> <li>7. Bau tidak sedap</li> <li>8. Keamanan</li> </ol>	(Mulyah et al., 2020)

4.	Kepuasan Kerja Karyawan	Kepuasan kerja merupakan suatu respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Pandi Afandi, 2018)	1. Kesesuaian 2. Rasa Adil 3. Hilangnya Rasa Tidak Puas 4. <i>Satisfiers</i>	(Mangku negara & Prabu, 2005)
----	-------------------------	---	---	-------------------------------

## 2.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menerapkan metode kuesioner. Seperti yang dicatat oleh Untari (2018), kuesioner berfungsi sebagai alat serbaguna yang mirip dengan penelitian kuantitatif, yang menyajikan peserta dengan perpaduan antara pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup. Secara aktif terlibat, pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda mengambil bagian dalam survei dengan mengisi kuesioner online. Google Form menjadi instrumen perangkat lunak yang digunakan untuk menyusun kuesioner ini karena mudah diakses secara online. Kuesioner ini mencakup berbagai format pertanyaan yang berfokus pada kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja Pegawai. Selain Kuesioner dalam penelitian ini juga melibatkan wawancara, Studi Dokumentasi dan observasi atau pengamatan langsung di kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

## 2.7 Teknik Analisis Data

Menurut Untari (2018), teknik analisis data melibatkan pemrosesan data menjadi informasi baru untuk meningkatkan pemahaman dan kegunaan data untuk pemecahan masalah. Analisis data berasal dari sampel dan biasanya diformulasikan berdasarkan pengujian hipotesis atau dugaan. Ketika mengkuantifikasi data yang diperoleh dari sumber atau responden selama proses analisis data, evaluasi menggunakan skala Likert diperlukan. Keterangan penilaian menggunakan skala likert pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. 3 Kriteria Dan Bobot Skala Likert**

64.	Kriteria	Bobot/Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

**Tabel 2. 4 Klasifikasi Kualitas Berdasarkan Interval**

No.	Interval	Klasifikasi
1	0% - 50%	Tidak berpengaruh
2	51% - 100%	Berpengaruh

Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan apakah diterima atau tidak maka dilakukan analisis data statistik parametrik dengan bantuan software SPSS versi 16.0 untuk menjawab. Adapun serangkaian tes atau pengujian adalah sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Wicaksono (2020) menegaskan bahwa validitas mengacu pada ukuran ketepatan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang terjadi pada objek penelitian. Seluruh pertanyaan dalam kuesioner yang dapat mengungkapkan aspek yang ingin diukur dapat dikatakan sebagai kuesioner yang valid. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ table}$  bernilai **signifikan**, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total (**valid**).
- 2) Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ , maka item pertanyaan dalam angket **tidak** berkorelasi signifikan terhadap skor total (**tidak valid**).

2) Uji Realibilitas

Menurut Wicaksono (2020) mengungkapkan bahwa kekuatan kuesioner dalam menilai konsep, memperkirakan kebaikan ukuran dan konsistensi serta stabilitas ukurannya dapat diukur dengan reliabilitas. Konsistensi jawaban seseorang terhadap pertanyaan pada periode waktu tertentu akan menjadi penentu apakah kuesioner dikatakan reliabel atau tidak. Pengukuran reliabilitas hanya dilaksanakan sekali dan kemudian diukur korelasi antar jawaban pernyataan **93** gan ketentuan suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0.6$ .

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Sihabudin *et al.*, (2021:75), uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada **model regresi berdistribusi normal** atau tidak. Hasil uji statistik akan terlihat menurun jika variabel tidak berkontribusi secara normal, sehingga perlu menentukan alat yang efektif untuk mendeteksi normalitas. Secara garis besar, mendeteksi normalitas melibatkan dua metode, yaitu analisis grafik dan uji statistik. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode **uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)**, dengan kriteria jika nilai signifikansi melebihi 0,05, ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah **menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent)**. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi **multikolinieritas**). Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal adalah variabel bebas yang dinilai korelasi antara sesama variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. (Sihabudin *et al.*, 2021:141)



3) Uji Heterokedastisitas

Sihabudin et al., (2021:126), Uji heterokedestisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterodesitas yaitu adanya ketidaksamaanvarian daei residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Purnawijaya (2019), Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi fluktuasi variabel terkait ketika dua atau lebih variabel independen bertindak sebagai mediator. Para peneliti memilih regresi linier berganda karena memungkinkan mereka untuk melihat hubungan yang signifikan antara lebih dari dua variabel independen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja Pegawai
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Kompensasi
- X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja
- e = Error

4. Uji Hipotesis

Proses penilaian kekuatan dan pengungkapan arah hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penghitungan statistik biasa disebut uji hipotesis. Dikatakan signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (H<sub>0</sub> ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan jika nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H<sub>0</sub> diterima.

1) Uji T (Parsial)

Bansaleng et al. (2021), pengujian regresi secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Proses pengambilan keputusan pada uji T adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai T-hitung (>) T-tabel dan nilai signifikan < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai T-hitung (<) T-tabel nilai signifikan > 0,05 maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji F (Simultan)

Bansaleng et al. (2021), adanya dampak substansial secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditest dengan uji simultan. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F-Hitung dengan F-tabel. Ketentuan pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variable independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya variable independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

### 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.

91

#### 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, start up dan market place di era revolusi industry 4.0
- e. Mewujudkan Pemerintahan yang profesional, transparan, akuntable 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 pemanfaatn 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

5

#### 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 3.1<sup>1</sup> Jenis Kelamin**

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

Sumber data dioleh 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 3.2 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 diolah 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 3.3 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 diolah 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 3.4 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 diolah 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 3.5 Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
1	Kepala Dinas	1	1,5
2	Sekretaris	1	1,5
3	Kabid	4	6,1

4	Adytama Kepariwisataa dan Ekonomi Kreatif	9	13,6
5	Analisi 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 Kepariwisataa	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 diolah 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%), kbid sebanyak 4 (6,1%), adytama kepariwisataa 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 kepariwisataa 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 3.6**  
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 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 3.7**  
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 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 3.8**  
**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 3.9**  
**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 3.10**  
**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 relibel karena melebihi 0,60.

### 3.1.4 Rekapitulasi Persentase Jaawaban Kuesioner Variabel

**Tabel 3.11**  
**Angket Rekapitulasi Persentase Jawaban Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X1)**

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0%	1	50%	0	0%	49	21%	16	17%
2	X1.2	0	0%	0	0%	1	100%	39	17%	26	27%
3	X1.3	0	0%	1	50%	0	0%	49	21%	16	17%
4	X1.4	0	0%	0	0%	0	0%	43	19%	23	24%
5	X1.5	0	0%	0	0%	0	0%	51	22%	15	16%
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>

**Tabel 3.12**  
**Angket Rekapitulasi Persentase Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi (X2)**

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	3	50%	1	50%	1	14%	43	25%	18	23%
2	X2.2	0	0%	0	0%	2	29%	42	25%	22	28%
3	X2.3	0	0%	0	0%	3	43%	42	25%	21	27%
4	X2.4	3	50%	1	50%	1	14%	43	25%	18	23%
	<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>170</b>	<b>100%</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

**Tabel 3.13**  
**Angket Rekapitulasi Persentase Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		ST <sub>S</sub> (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	0	0%	0	0%	0	0%	39	13%	27	13%
2	X3.2	0	0%	0	0%	0	0%	42	14%	24	11%
3	X3.3	0	0%	0	0%	2	50%	41	13%	23	11%
4	X3.4	0	0%	0	0%	0	0%	33	11%	33	15%
5	X3.5	0	0%	0	0%	0	0%	39	13%	27	13%
6	X3.6	0	0%	0	0%	0	0%	42	14%	24	11%
7	X3.7	0	0%	0	0%	2	50%	41	13%	23	11%
8	X3.8	0	0%	0	0%	0	0%	33	11%	33	15%
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>310</b>	<b>100%</b>	<b>214</b>	<b>100%</b>

**Tabel 3.14**  
**Angket Rekapitulasi Persentase Jawaban Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		ST <sub>S</sub> (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	33	21%	33	32%
2	Y.2	0	0%	0	0%	0	0%	42	27%	24	23%
3	Y.3	0	0%	0	0%	2	50%	41	26%	23	22%
4	Y.4	0	0%	0	0%	2	50%	41	26%	23	22%
	<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>157</b>	<b>100%</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

### 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:

<sup>36</sup>  
**Tabel 3.15 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

<sup>4</sup>  
 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 3.16**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Tolerance	VIF	Ket	
1	Kepemimpinan	0,955	1,047	Tidak	Terjadi
				Multikolinieritas	
2	Kompensasi	0,991	1,009	Tidak	Terjadi
				Multikolinieritas	

3	Lingkungan Kerja	0,954	1,049	Tidak	Terjadi
---	------------------	-------	-------	-------	---------

Multikolinieritas

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 Heteroskandastisitas<sup>2</sup>

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

**Tabel 3.17**

**Hasil Uji Heteroskandastisitas**

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<sup>55</sup> utput tersebut diatas, dikethui bahwa nilai angka signifika<sup>55</sup> variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,597 lebih besar dari 0,05, variabel kompensasi (X2) sebesar 0,507 lebih besar dari 0,05 dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,785 lebih besar dari 0,5>. Artinya ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskandastisat.

### 3.1.6 Uji Regresi Linier Berganda

Analsis regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk memprediksi besarnya hubungan antara variabel semangat kerja (Y) dengan variabel bebas yaitu kompensasi (X<sup>56</sup> motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Hasil uji di tunjukkan pada tabel 3.14 sebagai berikut:

**Tabel 3.18**

**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:

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

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 a adalah 0,05

**Tabel 3.19**

**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
1 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.

28 **bel 3.20**  
**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			
16 a. Dependent Variable: Y_total						
b. Predictors: (Constant), X3_total, X1_total, X2_total						

Sumber data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan  $t_{hitung}$  di atas 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 di dominasi 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 di dominasi 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 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  $H_1$  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.

<sup>97</sup> Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Harahap & Khair, 2019) menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara langsung <sup>16</sup> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan (Mustapa, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpina 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  $H_2$  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.



<sup>28</sup> 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.

<sup>28</sup> 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 <sup>72</sup> 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.

## **BAB IV PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. 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.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. 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.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. 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.
4. Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman peneliti langsung dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang mempengaruhi hasil penelitian, beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 66 orang masih terbilang kurang untuk menggambarkan keadaan sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden terdapat perbedaan dalam pemikiran, asumsi/anggapan dan pemahaman dalam mengisi kuesioner, dalam hal ini maka kuesioner yang dilakukan tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

### **4.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai masukan bahan pertimbangan :

1. Bagi instansi untuk dapat tetap mempertahankan dan terus meningkatkan nilai kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja agar selalu mendapatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa menambah variable-variabel lain serta menambah jumlah sampel atau responden yang nantinya bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitian.

3. Bagi peneliti untuk selanjutnya diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk dapat lebih banyak mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

# Adisty Sekar Savitri\_2011102431191\_Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap K

## ORIGINALITY REPORT

26%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1 [eprints.iain-surakarta.ac.id](http://eprints.iain-surakarta.ac.id) 1%  
Internet Source

2 [repository.umsu.ac.id](http://repository.umsu.ac.id) 1%  
Internet Source

3 [peraturan.bpk.go.id](http://peraturan.bpk.go.id) 1%  
Internet Source

4 [jurnal.ubd.ac.id](http://jurnal.ubd.ac.id) 1%  
Internet Source

5 [id.123dok.com](http://id.123dok.com) 1%  
Internet Source

6 [www.openjournal.unpam.ac.id](http://www.openjournal.unpam.ac.id) 1%  
Internet Source

7 [ieomsociety.org](http://ieomsociety.org) 1%  
Internet Source

8 [123dok.com](http://123dok.com) 1%  
Internet Source

[digilibadmin.unismuh.ac.id](http://digilibadmin.unismuh.ac.id)

9	Internet Source	1 %
10	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://disporapar.samarindakota.go.id">disporapar.samarindakota.go.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://journal.srnintellectual.com">journal.srnintellectual.com</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://ejournal.uniramalang.ac.id">ejournal.uniramalang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://ojs.unsulbar.ac.id">ojs.unsulbar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %

21	<a href="http://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://asosindex.com.tr">asosindex.com.tr</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://journal.formosapublisher.org">journal.formosapublisher.org</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://s3.amazonaws.com">s3.amazonaws.com</a> Internet Source	<1 %
27	Windi Purwati Aprileoni, Dita Rulina, Refo Seftiawan. "PENGARUH KEDISIPLINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU", Comm-Edu (Community Education Journal), 2020 Publication	<1 %
28	<a href="http://journal.laaroiba.ac.id">journal.laaroiba.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	<a href="http://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
30	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %

31	<a href="http://dinastipub.org">dinastipub.org</a> Internet Source	<1 %
32	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %
33	<a href="http://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	<1 %
35	<a href="http://journal.untar.ac.id">journal.untar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
36	<a href="http://proceeding.unpkediri.ac.id">proceeding.unpkediri.ac.id</a> Internet Source	<1 %
37	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id">repository.stiedewantara.ac.id</a> Internet Source	<1 %
38	Submitted to IAIN Padangsidimpuan Student Paper	<1 %
39	<a href="http://saudijournals.com">saudijournals.com</a> Internet Source	<1 %
40	Submitted to Universitas Mercu Buana Student Paper	<1 %
41	<a href="http://repository.untar.ac.id">repository.untar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
42	<a href="http://idalamat.com">idalamat.com</a> Internet Source	<1 %

43	<a href="http://ojs.staialfurqan.ac.id">ojs.staialfurqan.ac.id</a> Internet Source	<1 %
44	<a href="http://repository.unhas.ac.id">repository.unhas.ac.id</a> Internet Source	<1 %
45	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
46	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1 %
47	Submitted to Universitas Muhammadiyah Buton Student Paper	<1 %
48	<a href="http://dspace.uui.ac.id">dspace.uui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
49	<a href="http://jurnal.undira.ac.id">jurnal.undira.ac.id</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="http://repository.ulb.ac.id">repository.ulb.ac.id</a> Internet Source	<1 %
51	<a href="http://www.grafiati.com">www.grafiati.com</a> Internet Source	<1 %
52	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	<1 %
53	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %



54	journal.jis-institute.org Internet Source	<1 %
55	jurnal.ubl.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
57	Rinanda Aprilia Puspitasari, Muslimin Muslimin. "Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Sosialisasi dan Ukuran Usaha terhadap Penyusunan Laporan Keuangan UMKM Berdasarkan SAK EMKM", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023 Publication	<1 %
58	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
59	Vima Septia, Agus Supriyo. "PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KERAHASIAAN DATA PRIBADI WAJIB PAJAK DAERAH DI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA SURABAYA", Mendapo: Journal of Administrative Law, 2023 Publication	<1 %
60	Andi Ahmad Cahya Diputra, Suryadi Suryadi. "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada	<1 %

Multi-Mart 41 Batanghari)", Jurnal Manajemen  
DIVERSIFIKASI, 2022

Publication

---

61 [bappeda.blorakab.go.id](http://bappeda.blorakab.go.id) <1 %  
Internet Source

---

62 [repository.ut.ac.id](http://repository.ut.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

63 Submitted to IAIN Purwokerto <1 %  
Student Paper

---

64 Submitted to University of Glasgow <1 %  
Student Paper

---

65 [arl.ridwaninstitute.co.id](http://arl.ridwaninstitute.co.id) <1 %  
Internet Source

---

66 [repository.unpkediri.ac.id](http://repository.unpkediri.ac.id) <1 %  
Internet Source

---

67 Muhammad Hi. Hasan. "Optimalisasi penerimaan pendapatan asli daerah Kota Tidore Kepulauan", Agrikan: Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan, 2012 <1 %  
Publication

---

68 Octaviana Daniati, Chandra Sulistyorini, Dwi Ida Puspitasari, Tuti Meihartati. "The Effectiveness Of The Combination Of Effleurage Massage And Warm Compresses In Reducing Back Pain In The Third Trimester" <1 %

# Pregnant Women", JKM (Jurnal Kebidanan Malahayati), 2024

Publication

69

[johannessimatupang.wordpress.com](http://johannessimatupang.wordpress.com)

Internet Source

<1 %

70

[media.neliti.com](http://media.neliti.com)

Internet Source

<1 %

71

Dhea Vita Nataya, Kifni Yudianto. "Pengaruh Inovasi Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan Garuda Indonesia di Bandar Udara International Yogyakarta", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

<1 %

72

Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022

Publication

<1 %

73

[edoc.pub](http://edoc.pub)

Internet Source

<1 %

74

[repository.uinjkt.ac.id](http://repository.uinjkt.ac.id)

Internet Source

<1 %

75

[etheses.uin-malang.ac.id](http://etheses.uin-malang.ac.id)

Internet Source

<1 %

76

[index.ieomsociety.org](http://index.ieomsociety.org)

Internet Source

<1 %

77

[library.uniba-bpn.ac.id](http://library.uniba-bpn.ac.id)

Internet Source

<1 %

78

[mainsaham.id](http://mainsaham.id)

Internet Source

<1 %

79

[openaccessojs.com](http://openaccessojs.com)

Internet Source

<1 %

80

[publishing-widyagama.ac.id](http://publishing-widyagama.ac.id)

Internet Source

<1 %

81

[www.scilit.net](http://www.scilit.net)

Internet Source

<1 %

82

ANGELINA CAROLIN B2042152001. "ANALISIS PENGARUH CELEBRITY ENDORSER DAN PRODUCT QUALITY TERHADAP BUYING DECISION SERTA DAMPAKNYA PADA SATISFACTION (Survei Pada Konsumen Produk Kosmetik Rossa Beauty Di Kota Pontianak)", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2019

Publication

<1 %

83

Munawir Nasir. "Kinerja Karyawan Ditinjau dari Pelatihan dan Motivasi pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar", JURNAL MANAJEMEN BISNIS, 2019

Publication

<1 %

84 Rasmuji Rasmuji, Honorata Ratnawati Dwi Putranti. "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang)", Media Ekonomi dan Manajemen, 2017  
Publication <1 %

---

85 Sadia Afrin, Muhammad Asyraf Bin Mohd Kassim, Mohd Faizal Yusof, Md. Sharif Hassan et al. "Investigating the Determinants of Employee Performance for Sustainability: A Study on the Bangladesh Insurance Industry", Sustainability, 2023  
Publication <1 %

---

86 Submitted to Sriwijaya University  
Student Paper <1 %

---

87 daerah.peraturanpedia.id  
Internet Source <1 %

---

88 digilib.unila.ac.id  
Internet Source <1 %

---

89 jurnal.polsri.ac.id  
Internet Source <1 %

---

90 jurnal.unmuhjember.ac.id  
Internet Source <1 %

---

91 pim3limapuluh.blogspot.com

Internet Source

<1 %

92

[repository.ar-raniry.ac.id](https://repository.ar-raniry.ac.id)

Internet Source

<1 %

93

[repository.bungabangsacirebon.ac.id](https://repository.bungabangsacirebon.ac.id)

Internet Source

<1 %

94

Muhammad Aditya Nugroho. "The effect of compensation, work environment and work satisfaction toward employees performance at Regional Hospital of Prambanan", Riset Informasi Kesehatan, 2020

Publication

<1 %

95

Rika Yuliana, Noor Indah Rahmawati, Dian Wismar'ain. "The Effect of Organizational Culture and Compensation on Organizational Commitment Through Job Satisfaction As a Variable Intervening at PT. Duwa Atmimuda Kudus", KnE Social Sciences, 2024

Publication

<1 %

96

[journal.feb.unmul.ac.id](https://journal.feb.unmul.ac.id)

Internet Source

<1 %

97

[jurnal.untan.ac.id](https://jurnal.untan.ac.id)

Internet Source

<1 %

98

[repository.stiesia.ac.id](https://repository.stiesia.ac.id)

Internet Source

<1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# Adisty Sekar Savitri\_2011102431191\_Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap K

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---

PAGE 17

---

PAGE 18

---

PAGE 19

---

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---



PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---