

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 No. 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 No. 299). Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata adalah lembaga yang berfokus bidang 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 Misi

Visi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda adalah "Terwujudnya Kota Samarinda sebagai pusat peradaban".

Misi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

- a. Menghasilkan warga kota yang bertakwa, unggul, dan berbudaya.
- b. Menyadari bahwa sumber daya manusia yang unggul, pola hidup yang damai, berkeadilan, dan interaksi yang seimbang antara masyarakat, negara, dan dunia usaha merupakan fondasi masyarakat sipil.
- c. Mewujudkan perekonomian perkotaan yang berkembang, otonom, demokratis, dan berkeadilan.
- d. Tercapainya otonomi ekonomi di tingkat daerah dan masyarakat sepanjang revolusi industri yang ditandai dengan peningkatan PAD, penurunan angka pengangguran, tumbuhnya sektor non pertambangan, lahirnya ekonomi kreatif, dunia usaha baru, dan pasar versi 4.0.
- e. Dengan menciptakan peluang bagi keterlibatan publik, kita dapat mewujudkan pemerintahan yang kompeten, terbuka, bertanggung jawab, dan bebas korupsi.
- f. Memfasilitasi keterlibatan publik secara luas dalam pengambilan kebijakan dan pengawasan guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel, demokratis, bebas korupsi, dan transparan.
- g. Membangun infrastruktur kontemporer dan andal.
- h. Memanfaatkan teknologi informasi untuk mewujudkan gagasan *SMART CITY* yaitu membangun infrastruktur yang kokoh, kekinian, menyenangkan, dan ramah lingkungan.
- i. Membangun masyarakat religius yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip agama dan menjunjung tinggi tradisi dan adat istiadat sebagai kebanggaan terhadap sejarah dan budayanya.

3.1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas pokok Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda adalah, sebagai berikut:

Membantu Walikota merangkap urusan pemerintahan di bidang Pembinaan Olahraga, peningkatan prestasi olahraga, pengembangan dan pemasaran pariwisata, pengembangan ekonomi kreatif, sumber daya manusia pemuda, dan pariwisata serta ekonomi kreatif menjadi tanggung jawab Departemen Olahraga, Pemuda, dan Pariwisata.

Untuk memenuhi kewajiban sesuai dengan pasal (1), Layanan melaksanakan tugas sebagai berikut:

- a. Berdasarkan rencana strategis pemerintah daerah, menyusun kebijakan teknis di bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata.
- b. Strategi, Manajemen, dan Pengawasan Teknis Sektor Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata.
- c. Mengkoordinasikan inisiatif pemerintah dan layanan publik terkait pemuda, olahraga, dan pariwisata.
- d. Mengusahakan prosedur teknis terkait pembinaan olahraga melalui perumusan, perencanaan, pengembangan, dan pengendalian.
- e. Meningkatkan kinerja atletik melalui perumusan, perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan prinsip-prinsip teknologi.
- f. Merumuskan, merencanakan, mengembangkan, dan mengendalikan kebijakan teknis di bidang pemasaran dan pengembangan pariwisata
- g. Pengembangan Kebijakan Teknis Ekonomi Kreatif: Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, dan Pengendalian.
- h. Pengambilan kebijakan terkait dengan SDM pemuda, ekonomi kreatif, dan pariwisata, termasuk perumusan, perencanaan, pengembangan, dan pengendalian.
- i. Mengkoordinasikan operasional kantor secara umum.
- j. Pembentukan Unit Pelaksana Teknis di Tingkat Daerah.
- k. Membentuk Kelompok Jabatan Fungsional.
- l. Melaksanakan tanggung jawab tambahan yang dilimpahkan oleh Walikota sesuai dengan persyaratan hukum.

3.1.2 Identitas Responden

Informasi untuk penelitian ini berasal dari 66 pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata. Informasi tentang 66 responden diambil dari tanggapan mereka terhadap kuesioner penelitian. Berikut hasil rekapitulasinya.

Tabel 5 Data Identitas Responden

Deskriptif		Jumlah	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	60,6
	Perempuan	26	39,4
Usia	30 s/d 35	26	39,4
	36 s/d 40	6	9,1
	41 s/d 45	9	13,6
	46 s/d 50	8	12,1
	51 s/d 55	10	15,2
	56 s/d 60	7	10,6
Pendidikan	SMP	2	3,0
	SMA	6	9,1
	D-III	6	9,1
	S1	42	63,6
	S2	10	15,2
Golongan/Ruangan	II/a	1	1,5
	II/b	1	1,5
	II/c	1	1,5
	II/d	3	4,5
	III/c	22	3,0
	III/d	22	33,3
	IV/a	7	10,6
IV/b	2	3,0	
	PTTB	27	40,9

Deskriptif	Jumlah	(%)
Jabatan		
Kepala Dinas	1	1,5
Sekretaris	1	1,5
Kabid	4	6,1
Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif	9	13,6
Analisis Kebijakan Ahli Muda	6	9,1
Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	1	1,5
Pengelola Program dan Kegiatan	1	1,5
Pengelola Data	3	4,5
Kepala Sub. Bagian	1	1,5
Pengelola GOR Segiri		
Kepala UPT Pengelola GOR Segiri	1	1,5
Pengelola Sarana Prasarana Kantor	2	3,0
Pengelola Kepegawaian	1	1,5
Kasubbag TU UPT	1	1,5
Pengelola GOR Segiri		
Pengadministrasi Umum	29	43,9
Pegawai Kepariwisataaan	1	1,5
Pengadministrasi Keuangan	2	3,0
Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	1	1,5
Pengabdian Data Penyajian dan Publikasi	1	1,5

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Berdasarkan table data identitas responden dikatakan jenis kelamin 40 orang adalah laki-laki (60,6) dan 26 orang adalah perempuan (atau 39,4%). Data identitas responden untuk usia 26 (39,4%) berusia antara 30 hingga 35 tahun; 6 (9,1%); 9 (13,6%); 8 (12,1%); 51 hingga 55 tahun; 10 (15,2%); dan 7 (10,6%) berusia antara 36 hingga 40 tahun. Data identitas responden untuk pendidikan 2 (3,0%) berpendidikan SMP, 6 (9,1) berpendidikan SMA, 6 (9,1%) berpendidikan D-III, 42 (63,6%) berpendidikan S1, dan 10 (15,2%) berpendidikan S2. Data identitas responden untuk 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%), IV/a sebanyak 7 (10,6%), IV/b sebanyak 2 (3,0%), PTTB sebanyak 27 (40,9%). Data identitas responden untuk jabatan kepala dinas sebanyak 1 (1,5%), sekretaris sebanyak 1(1,5%), kabid sebanyak 4 (6,1%), adytama kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif

sebanyak 9 (13,6%), analisis kebijakan ahli muda sebanyak 6 (9,1%), analisis keuangan pusat dan daerah ahli muda sebanyak 1 (1,5%), pengelola 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%), kasubbag tu upt pengelola 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 Presentase Hasil Kuesioner

Peneliti melakukan survei kepada anggota staf Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Tujuan dari kuesioner ini, yang dikirimkan kepada 66 responden, adalah untuk mengumpulkan informasi pada efek budaya, kepuasan kerja, dan variabel kompensasi terhadap kinerja. Berikut jawaban presentase kuesioner:

Tabel 6
Presentase Hasil Kuesioner

No.	Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	-	-	-	-	-	-	39	59,1	27	40,9
2	X1.2	-	-	-	-	-	-	42	63,6	24	36,4
3	X1.3	-	-	-	-	2	3,0	41	62,1	23	34,8
4	X1.4	-	-	-	-	-	-	33	50,0	33	50,0
5	X2.1	-	-	2	3,0	8	12,1	41	62,1	15	22,7
6	X2.2	17	25,8	1	1,5	8	12,1	40	60,6	-	-
7	X2.3	-	-	-	-	8	12,1	37	56,1	21	31,8
8	X2.4	-	-	2	3,0	8	12,1	41	62,1	15	22,7
9	X3.1	-	-	-	-	-	-	33	50,0	33	50,0
10	X3.2	-	-	-	-	-	-	42	63,6	24	36,4
11	X3.3	-	-	-	-	2	3,0	41	62,1	23	34,8
12	X3.4	-	-	-	-	-	-	33	50,0	33	50,0
13	Y.1	-	-	-	-	-	-	42	63,6	24	36,4
14	Y.2	-	-	1	1,5	1	1,5	43	63,6	21	31,8
15	Y.3	-	-	1	1,5	-	-	37	56,1	28	42,4
16	Y.4	-	-	-	-	-	-	34	51,5	32	48,5
17	Y.5	-	-	1	1,5	1	1,5	28	42,4	36	54,5

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel presentase hasil kuesioner di atas dapat dikatakan bahwa jawaban responden untuk 4 indikator (X1.1, X1.2, X1.3 dan X1.4), untuk indikator X1.1 tidak ada responden yang menjawab pertanyaan ini STS, TS dan N, sementara jawaban S diberikan oleh 39 (59,1%) dan yang memberikan jawaban SS sebanyak 27 (40,9%). Indikator X1.2 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, TS dan N, sementara jawaban S sebanyak 42 (63,6%) dan yang memberikan jawaban SS sebesar 24 (36,4%). Indikator X1.3 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS dan TS, untuk jawaban N sebanyak 2 (3,0%), untuk jawaban S sebesar 41 (62,1%), dan untuk jawaban SS sebesar 23 (34,8%). Indikator X1.4 tidak ada yang memberikan jawaban STS, TS dan N, sementara jawaban S sebanyak 33 (50,0%) dan untuk jawaban SS berjumlah 33 (50,0%). Secara keseluruhan jawaban tertinggi ialah (S dan SS) lebih dominan dibandingkan dengan jawaban yang lebih rendah (STS, TS dan N). Hasil presentase kuesioner menunjukkan distribusi jawaban

responden untuk 4 indikator (X2.1, X2.2, X2.3 dan X2.4), untuk indikator X2.1 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, sementara untuk jawaban TS sejumlah 2 (3,0%), untuk jawaban N berjumlah 8 (12,1%) sementara jawaban S sekitar 41 (62,1%) dan jawaban SS sejumlah 15 (22,7%). Indikator X2.2 untuk jawaban STS berjumlah 17 (25,8%), untuk jawaban TS sekitar 1 (1,5%), untuk jawaban N sebanyak 8 (12,1%), sementara jawaban S berjumlah 40 (60,6%) dan jawaban SS tidak ada responden yang memberikan jawaban. Indikator X2.3 tidak ada yang memberikan jawaban STS dan TS, sementara jawaban N sekitar 8 (12,1%), jawaban S berjumlah 37 (56,1%), dan jawaban SS sebanyak 21 (31,8%). Indikator X2.4 tidak ada yang menjawab STS, untuk jawaban TS sebanyak 2 (3,0%) sementara jawaban N berjumlah 8 (12,1%), jawaban S berjumlah 41 (62,1%), dan jawaban SS berjumlah 15 (22,7%). Secara keseluruhan jawaban tertinggi ialah (S dan SS) lebih dominan dibandingkan dengan jawaban yang lebih rendah (STS, TS dan N). Hasil presentase kuesioner menunjukkan distribusi jawaban responden untuk 4 indikator (X3.1, X3.2, X3.3, X3.4), untuk indikator X3.1 tidak ada yang memberikan jawaban STS, TS dan N, sementara untuk jawaban S sebanyak 33 (50%), dan jawaban SS berjumlah 33 (50,0%). Indikator X3.2 tidak ada yang memberikan jawaban STS, TS dan N, sementara untuk jawaban S berupa 42 (63,6%), dan jawaban SS sebanyak 24 (36,4%). Indikator X3.3 tidak ada yang memberikan jawaban STS dan TS, untuk jawaban N sekitar 2 (3,0%), untuk jawaban S sebanyak 41 (62,1%), dan jawaban SS sejumlah 23 (34,8%). Indikator X3.4 tidak ada yang memberikan jawaban STS, TS dan N, sementara jawaban S sebanyak 33 (50,0%) dan jawaban SS sebesar 33 (50,0%). Secara keseluruhan jawaban tertinggi ialah (S dan SS) lebih dominan dibandingkan dengan jawaban yang lebih rendah (STS, TS dan N). Hasil presentase kuesioner menunjukkan distribusi jawaban responden untuk 5 indikator (Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5), untuk indikator Y.1 tidak ada yang menjawab STS, TS dan N, sementara jawaban S seluruhnya 42 (63,6%), jawaban SS berjumlah 24 (36,4%). Indikator Y.2 tidak ada yang memberikan jawaban STS dan N, untuk jawaban TS sebanyak 1 (1,5%), untuk jawaban S sebanyak 43 (63,6%), dan jawaban SS 21 (31,8%). Indikator Y.3 tidak ada yang menjawab STS dan N, untuk jawaban TS sebanyak 1 (1,5%), untuk jawaban S sebesar 37 (56,1%), untuk jawaban SS sekitar 28 (42,4%). Indikator Y.4 tidak ada yang menjawab STS, TS dan N, untuk jawaban S berjumlah 34 (51,5%), dan untuk jawaban SS sebanyak 32 (48,5%). Indikator Y.5 tidak ada yang menjawab STS, untuk jawaban TS sebanyak 1 (1,5%), untuk jawaban N sebanyak 1 (1,5%), untuk jawaban S sebanyak 28 (42,4%), dan untuk jawaban SS sebanyak 36 (54,5%). Secara keseluruhan jawaban tertinggi ialah (S dan SS) lebih dominan dibandingkan dengan jawaban yang lebih rendah (STS, TS dan N).

3.1.4 Ananilis Data

3.1.4.1 Uji Validitas

Untuk menjamin sahnya item-item pernyataan yang dijadikan alat ukur, maka harus dilakukan uji validitas. Apabila jumlah seluruh r hitung $>$ nilai r tabel, maka seluruh item yang dinilai dianggap meyakinkan dalam uji validitas.

Tabel 7 Uji Validitas

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
X1.1	0,681	0,2042	Valid
X1.2	0,760	0,2042	Valid
X1.3	0,753	0,2042	Valid
X1.4	0,524	0,2042	Valid
X2.1	0,970	0,2042	Valid

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kesimpulan
X2.2	0,934	0,2042	Valid
X2.3	0,866	0,2042	Valid
X2.4	0,970	0,2042	Valid
X3.1	0,806	0,2042	Valid
X3.2	0,645	0,2042	Valid
X3.3	0,629	0,2042	Valid
X3.4	0,806	0,2042	Valid
Y.1	0,605	0,2042	Valid
Y.2	0,777	0,2042	Valid
Y.3	0,677	0,2042	Valid
Y.4	0,630	0,2042	Valid
Y.5	0,691	0,2042	Valid

Sumber data dibuat peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis validitas item menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) semua valid dan siap digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig(p-value) untuk semua item yang kurang dari 0,05, menunjukkan hubungan signifikan antara item dengan skor total, serta nilai Pearson Correlation (r) yang positif, menunjukkan hubungan positif antar item dengan skor total. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan memiliki kemampuan yang baik untuk peneliti berikutnya.

3.1.4.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada variabel kompensasi, variabel budaya, kepuasan dan variabel kinerja pada tabel 8 adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,611	Reliabel
Kepuasan	0,953	Reliabel
Budaya	0,691	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,704	Reliabel

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Kesimpulan uji reliabilitas variabel kompensasi, kepuasan, budaya dan kinerja reliabel memiliki angka 0,620, 0,743, 0,691 dan 0,704. Hasil analisis tersebut menyatakan bahwa variabel dinyatakan reliabel karena $> 0,60$

3.1.5 Uji Asumsi Klasik

Penting untuk melakukan uji teori bantuan sebelum melakukan analisis regresi sehingga memungkinkan perlu mengidentifikasi sesuatu tidak efektif. Asumsi klasik mencakup elemen-elemen berikut:

3.1.5.2 Uji Normalitas

Pada tabel 9, Anda dapat melihat kesimpulan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75829712
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,082
	Negative	-0,099
Kolmogorov-Smirnov		0,805
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,537

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Apabila tingkat signifikansinya lebih dari 5%, hal ini menunjukkan bahwa kenormalan telah dinilai. Pengolahan data penelitian ini menghasilkan temuan berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi total 0,537 atau 53,7% > 5%.

3.1.5.3 Uji Multikolinier

Ketika korelasi antara variabel independen ditentukan oleh model regresi, uji multikolinieritas digunakan untuk memeriksa variabel-variabel ini. Independensi variabel tidak boleh dikorelasikan dalam model regresi yang berhasil.

**Tabel 10
Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,209	4,778
Kepuasan Kerja	0,989	1,011
Budaya Organisasi	0,208	4,800

Sumber data diolah peneliti, 2024

Tabel 10 menunjukkan adanya nilai *tolerance* untuk setiap variabel minimal 0,01 dan nilai *variance inflation factor* tidak melebihi 10. Hasil analisis dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas pada masing-masing variabel, karena nilai VIF < 10.

3.1.5.4 Uji Heteroskedastisitas

Jika semua data dalam model regresi mempunyai variansi residu yang tidak sama, maka asumsi standar heteroskedastisitas berlaku. Jika tidak maka akan diketahui uji heteroskedastisitasnya

Tabel 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Ket
1	Kompensasi	0,275	0,05	Normal
2	Kepuasan	0,645	0,05	Normal
3	Budaya	0,373	0,05	Normal

Sumber data diolah penelitian, 2024

Berdasarkan hasilnya dapat diartinya ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.1.6 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, kami menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar korelasi antara tiga variabel independen kompensasi (X1) kepuasan kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan dan kinerja karyawan (Y). Tabel 12 menampilkan hasil pengujian yaitu:

Tabel 12
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	19,754
Kompensasi	-0,857
Kepuasan	-0,037
Budaya	0,946

Sumber data diolah peneliti, 2024

$$y = 19,754 - 0,857X_1 - 0,037X_2 + 0,094X_3$$

1. Penelitian menentukan nilai konstanta sebesar 19,754. Jika semua faktor lain, seperti gaji, budaya kerja, dan kepuasan kerja, ditetapkan nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 19,754.
2. Dengan asumsi variabel lain tetap konstan, maka perubahan dari suatu unit ke variabel remunerasi akan mengakibatkan perubahan sebesar -0,857 pada variabel kinerja. Variabel kinerja dan kepuasan kerja mempunyai pola hubungan yang negatif.
3. Dengan asumsi bahwa semua faktor lain tetap konstan, perubahan satu unit variabel kepuasan akan mengakibatkan penurunan sebanyak -0.037 pada variabel kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempunyai pola hubungan yang negatif.
4. Dengan asumsi semua faktor lain tetap konstan, perubahan satu unit variabel budaya organisasi akan mengakibatkan perubahan sejumlah 0,946 pada variabel kinerja karyawan. Variabel kinerja dan variabel budaya organisasi memiliki pola hubungan yang positif.

3.1.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji yang dilakukan ialah uji-t.

Tabel 13
Ringkasan Pengujian Hipotesis

Model	t hitung	t tabel	F	F tabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	-2,406	1,669			0,019	Signifikan
Kepuasan Kerja	0,412				0,682	Tidak Signifikan
Budaya	2,822		2,667	1,669	0,006	Signifikan

Sumber data diolah peneliti, 2024

3.1.6.2 Uji T

Uji T dilakukan dengan ambang batas 0,05 untuk menguji hipotesis bahwa kinerja pekerja agak dipengaruhi oleh faktor remunerasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

a. Kompensasi

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} -2,406 < t_{tabel} 1,669$, jika nilai signifikan adalah $0,019 < 0,05$ kemudian H1 diterima, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 0,412 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,682 > 0,05$ H3 ditolak, kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

c. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 2,822 > t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,006 < 0,05$ kemudian H2 diterima, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

3.1.6.3 Uji F

“Variabel kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” diuji dengan menggunakan uji F.

Berdasarkan tabel 14 dengan $F_{hitung} < f_{tabel}$ yaitu $2,677 < 0,1669$ dan nilai signifikan $< 0,055$ maka dapat diputuskan bahwa kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan mempunyai pengaruh secara simultan namun tidak signifikan 0,05.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis responden, 60,6% responden adalah laki-laki. Rentang usia 30 hingga 35 tahun adalah yang paling umum, terhitung 26 (39,4%) responden; S-1, terhitung 42 (63,6%) responden, adalah tingkat pendidikan yang paling umum; PTTB, terhitung 27 (40,9%) responden, adalah kelas/ruang yang paling umum; dan administrasi umum, terhitung 29 (43,9%) responden, adalah posisi yang paling umum.

Hasil uji validitas secara keseluruhan adalah valid, yang ditunjukkan oleh 4 pertanyaan tentang variabel remunerasi, 4 pertanyaan tentang variabel kepuasan kerja, 4 pertanyaan tentang variabel budaya, dan 5 pertanyaan tentang variabel kinerja. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja, kepuasan kerja, gaji, dan budaya organisasi. Semua variabel tersebut terbukti reliabel.

Temuan dari uji asumsi tradisional untuk heterokedastisitas, multikolonieritas, dan normalitas mendukung kritik yang menyatakan bahwa data adalah heterokedastisitas, normal, dan tidak ada multikolonieritas.

Hubungan antara variabel peneliti-kompensasi (X1), kepuasan (X2), dan budaya (X3) dengan kinerja (Y) dijelaskan dalam pembahasan penelitian.

3.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota

Didasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama pengaruh kompensasi kepada kinerja. Setelah melakukan pengujian dan analisis data, ditemukan bahwasanya kompensasi tidak memberikan berpengaruh yang signifikan pada kinerja.

Hasilnya bahwa kompensasi tidak lagi bagus karena berbagai alasan yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Hal ini bisa terjadi karena adanya perubahan kebijakan atau ketentuan terkait kompensasi, sehingga pengaruh dari kompensasi sebelumnya menjadi tidak relevan atau tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Sari *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, maka penelitian yang dilakukan oleh (Arifin *et al.*, 2023) kompensasi memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan, seperti yang ditunjukkan. Namun hasil studi ini bertentangan pada penelitian lainnya (Dwianto *et al.*, 2019).

3.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menurut hasil pengujian hipotesis kedua. Setelah dilakukan pengujian dan analisis, ditemukan bahwa kepuasan tidak ada pengaruh yang signifikan dan negatif pada kinerja.

Hasil ini menunjukkan variabel kepuasan masih memiliki nilai indikator yang rendah. Rata-rata hasil kuesioner karyawan kecenderungan menunjukkan ketidakpuasan pada pekerjaan. Kasus ini karena karakteristik pekerjaan kurang peduli kepuasan, tetapi lebih mengutamakan hasil kerjanya saja. Ketidakpuasan kerja pegawai juga berkaitan dengan gaji yang tidak baik yang dapat memicu seorang pegawai merasa ketidakpuasan kerja sehingga menurunnya kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan oleh (Ratna Wijayanti, 2016) menemukan sebenarnya kepuasan memiliki dampak negatif dan tidak signifikan, menurut peneliti yang dilakukan (Fauzief & Yanuar, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan pada pekerjaan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Tetapi penelitian ini bertentangan pada temuan penelitian lain (wijaya *et al.*, 2023)

3.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Didasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga pengaruh budaya organisasi kepada kinerja. Setelah dilakukan pengujian dan analisis, ditemukan bahwa budaya organisasi konsekuensi positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda pengaruh yang baik ketika budaya dan nilai-nilai dari budaya dianut dengan baik. Instansi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Temuan dari penelitian ini konsisten pada penelitian dilakukan oleh (Muis *et al.*, 2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan uji F pada Tabel 14 menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen sama-sama dipengaruhi oleh hal yang sama. Kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda jika peringkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.