

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA  
DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :  
Afiqah Nafizhah  
2011102431020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JULI 2024**

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA  
DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik  
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



Oleh :  
**Afiqah Nafizhah**  
2011102431020

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
JULI 2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA  
DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**


**SKRIPSI**

**Diajukan oleh :**

**Afiqah Nafizhah**  
**NIM. 2011102431020**


**Disetujui untuk diujikan  
Pada Tanggal 24 Juni 2024**

**Pembimbing**



**Dr. M. M. Harry, R, S.Pi., M.M.**  
**NIDK. 8969540022**

**Mengetahui,  
Koordinator Skripsi**



**Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.**  
**NIDN. 111503960**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAH RAGA  
DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

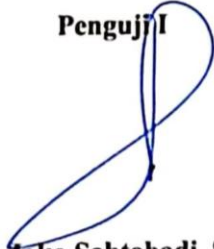
**SKRIPSI**

Diajukan oleh :


Afiqah Nafizhah  
NIM. 2011102431020

Diseminarkan dan Diujikan  
Pada tanggal 06 Juli 2024

Penguji I

  
Dr. Joko Sabtohadhi, S.E., M.M.  
NIDK. 8802950017

Penguji II

  
Dr. M. M. Harry, R. S.Pi., M.M.  
NIDK. 8969540022

Mengetahui,

Ketua

Prodi Studi S1 Manajemen

  
  
Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.  
NIDN. 0620107201

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afiqah Nafizhah

NIM : 2011102431020

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda”**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari saya terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas batal saya terima

Samarinda,  
Yang membuat pernyataan



Afiqah Nafizhah  
NIM:2011102431020

# **PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

## **ABSTRAK**

Masalah yang terdapat pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda adalah meliputi aspek kepuasan kerja. Tujuan penelitian adalah melihat pengaruh variabel kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Metode penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan berjumlah 66 responden yang kemudian diolah datanya menggunakan SPSS versi 16. Hasil analisis menunjukkan secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap kinerja, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Secara simultan variabel kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi

# **The Influence Of Compensation, Satisfaction, And Organizational Culture On The Performance Of Employees In The Department Of Youth, Sports, and Tourism of Samarinda City**

## ***ABSTRACT***

*The problems found in the Department of Youth, Sports, and Tourism of Samarinda City include aspects of job satisfaction. The research aims to examine the influence of compensation, job satisfaction, and organizational culture variables on employee performance, specifically determining which variable has the most significant impact on the performance of employees in the Department of Youth, Sports, and Tourism of Samarinda City. The research methodology employed is a quantitative approach. Data collection utilized a questionnaire distributed to 66 respondents, which was then analyzed using SPSS version 16. The analysis results show that partially, the compensation variable has no effect but is significant on performance, the job satisfaction variable does not significantly affect employee performance, while the organizational culture variable significantly affects employee performance in the Department of Youth, Sports, and Tourism of Samarinda City. Simultaneously, the variables of compensation, organizational culture, and job satisfaction have an effect but are not significant on employee performance in the department.*

*Keywords: Employee Performance, Compensation, Job Satisfaction and Organizational Culture*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda”. Ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring doa shalawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan doa shalawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada, para mushonnifin, para ulama dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi.
4. Dr. M. M. Harry R., S.Pi., M.M., selaku dosen pembimbing dan selaku dosen penguji II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Joko Sabtohadhi, S.E., M.M selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan saran dan masukkan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
6. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan jajarannya kami ucapkan banyak terima kasih telah memberikan ijin penelitian di Kantor Kecamatan Samarinda Utara.
7. Seluruh dosen-dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan pelajaran dari semester 1 sampai semester akhir, saya ucapkan terima kasih.
8. Seluruh staff administrasi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, saya ucapkan terima kasih.
9. Rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak terutama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang telah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian.
10. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada Abah, Mama, keluarga tercinta atas doa dan dukungan dalam menjalankan perkuliahan selama ini, adapun sahabat seperjuangan Dara, Alfiani, Sarah, Nur, Nurul dan Ririn serta Irvan Aziz Kurniawan selaku pacar saya yang telah mendukung penulis sehingga mampu mencapai tahap akhir untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Sehingga penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Samarinda, 10 Mei 2024



Afiqah Nafizhah  
NIM. 2011102431020



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiii
<b>BAB I</b> PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Asumsi Penelitian.....	4
1.6 Perumusan Hipotesis.....	8
1.7 Kerangka Berpikir.....	8
<b>BAB II</b> METODE PENELITIAN.....	9
2.1 Lokasi Penelitian.....	9
2.2 Jenis Penelitian.....	9
2.3 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel.....	9
2.4 Sumber Data.....	10
2.5 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	10
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	12
2.7 Teknik Analisis Data.....	12
<b>BAB II</b> HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	15
3.1 Hasil Analisis.....	15
3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	15
3.1.1.1 Visi dan Misi.....	15
3.1.1.2 Tugas dan Fungsi Pokok.....	15
3.1.2 Identitas Responden.....	16
3.1.3 Presentase Hasil Kuesioner.....	17
3.1.4 Analisis Data.....	19
3.1.3.1 Uji Validitas.....	19
3.1.3.2 Uji Realibilitas.....	20
3.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	20
3.1.4.1 Uji Normalitas.....	21
3.1.4.2 Uji Multikolienaritas.....	21
3.1.4.3 Uji Heteroskendastisitas.....	21
3.1.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	21
3.1.7 Uji Hipotesis.....	22
3.1.6.1 Uji T.....	22

	3.1.6.2 Uji F .....	22
	3.2 Pembahasan .....	23
	3.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
	3.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
	3.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
BAB	IV PENUTUP.....	25
	4.1 Simpulan.....	25
	4.2 Keterbatasan Penelitian .....	25
	4.3 Saran.....	25
	DAFTAR PUSTAKA.....	26
	LAMPIRAN .....	28

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	4
Tabel 2 Rekapitulasi PNS & Non PNS.....	9
Tabel 3 Definisi Operasional.....	11
Tabel 4 Skala Likert.....	12
Tabel 5 Data Identitas Responden.....	16
Tabel 6 Presentase Hasil Kuesioner.....	18
Tabel 7 Hasil Uji Validitas.....	19
Tabel 8 Hasil Uji Realibilitas.....	20
Tabel 9 Hasil Uji Normalitas.....	20
Tabel 10 Hasil Uji Multikolonier.....	21
Tabel 11 Hasil Uji Heteroskendastisitas.....	21
Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	21
Tabel 13 Ringkasan Pengujian Hipotesis.....	22

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Bagan Struktur Organisasi Kepengurusan Disporar Samarinda.....	3
Gambar 2 Kerangka Konseptual .....	8

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	28
Lampiran 2 Surat Pengantar dari UMKT.....	32
Lampiran 3 Surat Balasan dari Obyek Penelitian .....	33
Lampiran 4 Dokumentasi Obyek Penelitian.....	34
Lampiran 5 Kartu Kendali Bimbingan.....	35
Lampiran 6 Rekapitulasi Identitas Responden.....	36
Lampiran 7 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	38
Lampiran 8 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Lampiran 9 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	43
Lampiran 10 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	45
Lampiran 11 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Pangkat Golongan Ruang.....	47
Lampiran 12 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jabatan .....	49
Lampiran 13 Hasil Analisis X1.1 .....	51
Lampiran 14 Hasil Analisis X1.2 .....	53
Lampiran 15 Hasil Analisis X1.3 .....	55
Lampiran 16 Hasil Analisis X1.4.....	57
Lampiran 17 Hasil Analisis X2.1 .....	59
Lampiran 18 Hasil Analisis X2.2.....	61
Lampiran 19 Hasil Analisis X2.3 .....	63
Lampiran 20 Hasil Analisis X2.4.....	65
Lampiran 21 Hasil Analisis X3.1 .....	67
Lampiran 22 Hasil Analisis X3.2.....	69
Lampiran 23 Hasil Analisis X3.3.....	71
Lampiran 24 Hasil Analisis X3.4.....	73
Lampiran 25 Hasil Analisis Y.1.....	75
Lampiran 26 Hasil Analisis Y.2.....	76
Lampiran 27 Hasil Analisis Y.3.....	79
Lampiran 28 Hasil Analisis Y.4.....	81
Lampiran 29 Hasil Analisis Y.5.....	83
Lampiran 30 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	85
Lampiran 31 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	87
Lampiran 32 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	88
Lampiran 33 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	90
Lampiran 34 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi .....	92
Lampiran 35 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	93
Lampiran 36 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	96
Lampiran 37 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	97
Lampiran 38 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov_Smimov .....	100
Lampiran 39 Hasil Uji Multikolinieritas .....	102
Lampiran 40 Hasil Uji Heterokendastisitas.....	104
Lampiran 41 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	106
Lampiran 42 Dokumentasi Perbaikan Seminar Hasil.....	112
Lampiran 43 Toefl.....	113
Lampiran 44 Hasil Tumitin .....	114
Lampiran 45 Lembar Saran dan Perbaikan Penguji 1.....	115
Lampiran 46 Lembar Saran dan Perbaikan Dosen Pembimbing .....	116

## DAFTAR SINGKATAN

MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
SDM	: Sumber Daya Manusia
DISPORAR	: Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata
SPSS	: <i>Statistical Program for Social Science</i>
SS	: Sangat Setuju
S	: Setuju
N	: Netral
TS	: Tidak Setuju
STS	: Sangat Tidak Setuju

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Semua operasional organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Efektivitas operasional suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Mengikuti perkembangan lingkungan yang terus berubah menjadikan semakin penting bagi perusahaan untuk merekrut, memajukan, dan memperkuat sumber daya manusia yang berkualitas. Bidang studi yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus bagaimana memaksimalkan sumber daya manusia dengan mengkoordinasikan berbagai tanggung jawab dan sumber daya yang mereka miliki untuk mencapai tujuan bersama (Samsuni, 2017).

Dalam mengelola kinerja, Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda memprioritaskan beberapa langkah strategis. Pertama, memberikan kompensasi pada pegawai yang sesuai dengan kinerja. Berdasarkan “Peraturan Walikota Samarinda Nomor 40 Tahun 2020 tentang “Pemberian Pensiun, Tunjangan, Gaji atau penghasilan Ketiga Belas Tahun 2020 Kepada Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Perwira Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri Sipil dan Penerimaan Pensiun Tunjangan Ketiga Belas kepada Pejabat Daerah yang Bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2020”. Kedua, memperhatikan kebutuhan pegawai saat bekerja untuk meningkatkan kepuasan kerja. Ketiga, membangun budaya organisasi yang kolaboratif dan inklusif dimana kerjasama, kepercayaan, dan kerjasama ditekankan, dan dimana setiap pegawai merasa memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan.

Menumbuhkan kinerja staf di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata melakukan berbagai cara kerja sebab apabila instansi mempunyai pegawai yang kinerja efektif memungkinkan kinerja instansi juga efektif suatu instansi yang dimana memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja instansi juga baik.

Perubahan yang terjadi menimbulkan kompensasi yang akan dihadapi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).

Kepuasan kerja juga pendukung kinerja pegawai meningkat. Perasaan yang senang atau tidak senang pada karyawan dalam pekerjaannya untuk memenuhi keinginan, harapan, kebutuhan dan ambisi sehingga merasa puas yaitu kepuasan (Khair & Harahap, 2019). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dimilikinya dan semua yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Budaya organisasi, budaya organisasi juga pendukung kinerja pegawai meningkat. Budaya organisasi adalah fitur yang membedakan sebuah organisasi dari yang lain dan kemudian berfungsi sebagai panduan bagi organisasi. Budaya organisasi ialah seperangkat mutu, kepercayaan, dan perilaku yang diberlakukan seluruh anggota (Shaliha, 2017).

Peraturan Daerah Kota Samarinda No. 8 Tahun 2021 mengenai Perubahan Peraturan Walikota Samarinda No. 114 Tahun 2021 dan Peraturan Daerah Kota Samarinda No 4 Tahun 2016, Peraturan Walikota Samarinda No. 8 Tahun 2021 mengatur pembangunan dan susunan perangkat daerah, sedangkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 4 Tahun 2016 “mengatur peran, tanggung jawab, susunan organisasi, dan tata kerja perangkat daerah. Dinas tipe A yang mengelola masalah pemerintahan terkait pariwisata, kepemudaan, dan olahraga”. Berdasarkan prinsip otonomi, Dinas Pemuda, Olahraga serta Pariwisata merupakan bagian dari pemerintahan daerah yang memiliki kewenangan untuk merumuskan kebijakan, merencanakan program teknis, serta pelaksanaannya sebagai bagian dari tugas pemerintahan yang merupakan kewenangan daerah. Selain itu, lembaga ini

juga bertanggung jawab untuk melaksanakan pembantuan di bidang pemuda, olahraga serta pariwisata mengikuti aturan perundang-undangan yang diterapkan.

Walikota telah memberikan beberapa tanggung jawab kepada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata, termasuk yang berikut ini: mengembangkan dan menyusun rencana strategis departemen dan wilayah tertentu; menjalin hubungan antara instansi terkait; memberikan arahan dan petunjuk teknis pelaksanaan proyek yang melibatkan pemuda, olahragaserta pariwisata; dan memantau dan melaporkan kemajuan proyek yang melibatkan pemuda dan olahraga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, salah satu masalah di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda adalah minimnya kepuasan kerja. Para staf di sana menyatakan ketidakpuasannya terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Para pegawai menyatakan perasaan kejenuhan terhadap pekerjaan mereka, yang disebabkan jumlah pegawai yang relatif besar dan keterbatasan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, menyebabkan tekanan batin dan beban kerja yang tinggi. Sebagai respon terhadap masalah ini, Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda secara rutin menyelenggarakan Festival Mahakam setiap Tahunnya. Festival ini dirancang untuk menyajikan rangkaian kegiatan yang menarik, bertujuan untuk memperkaya pengalaman sosial pegawai, dan mengurangi tingkat kejenuhan terhadap pekerjaan mereka.

Beberapa penelitian telah dilakukan Fernanda & Sagoro, (2016) mendapati bahwa hubungan kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Desa Wisata Bobung, Gunungkidul Yogyakarta (Arda, 2017) adanya hubungan positif antara kepuasan kerja pada kinerja di Bank Rakyat Indonesia Branch Green Lady Medan, tetapi menurut (Nurhandayani, 2022) mengatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerja Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang.

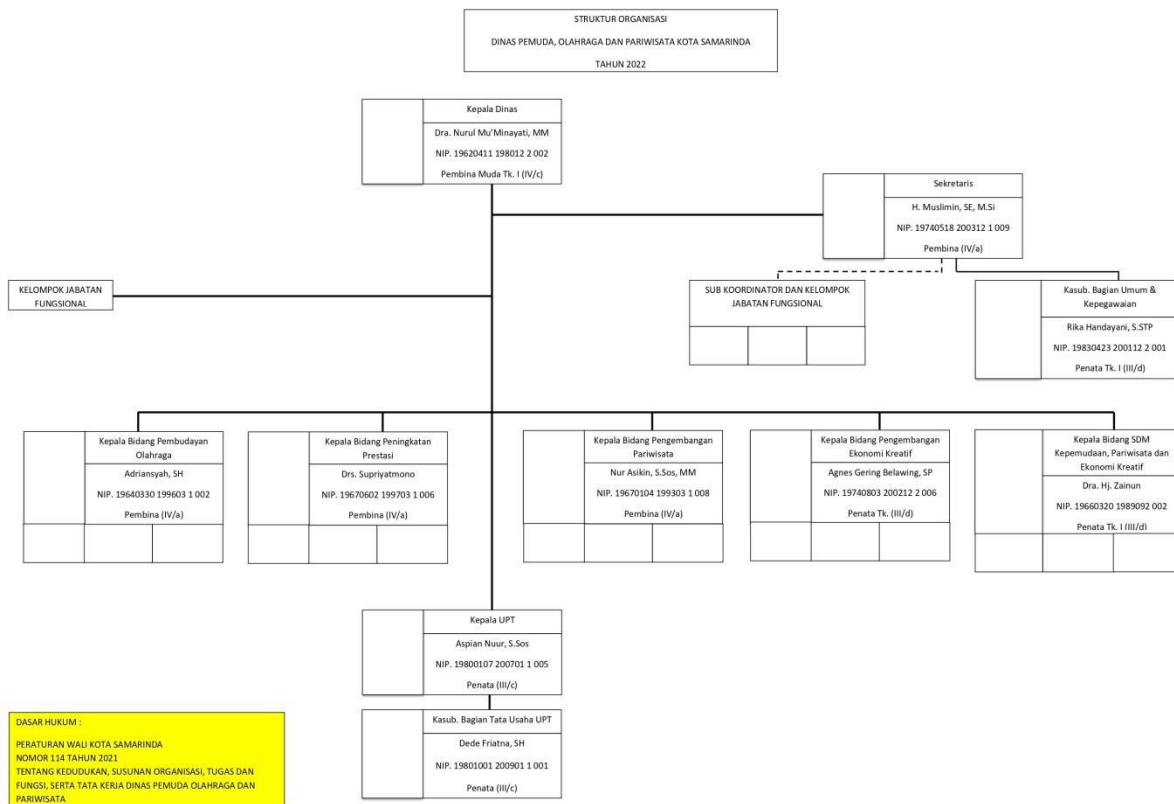
Sutoro *et al.*,(2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil, hal ini memperkuat pada pengkajian yang dilaksanakan Nugraha & Tjahjawati, (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja di *Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate)* Kalimantan Barat, akan tetapi pendapat (Jufrizen, 2022) mengatakan tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.

Muis *et al.*, (2018) Penelitiannya menemukan bahwa kinerja staf PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya perusahaan. Kajian dilakukan oleh Kanwil I-Medan (Ainanur & Tirtayasa, 2018). menyatakan juga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV, akan tetapi menurut (Lina, 2014) budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera.

Berdasarkan Peraturan Walikota Samarinda, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Samarinda, dan Peraturan Daerah Kota Samarinda No.114 Tahun 2021, yang mencakup Kedudukan, Susunan Organisasi, Tanggung Jawab dan Fungsi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Samarinda serta Tata Kerja, Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Samarinda memiliki struktur organisasi seperti yang ditunjukkan di bawah ini.



**Gambar 1 Bagan Struktur Organisasi Kepengurusan Disporapar Samarinda**



Sumber : Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Samarinda Kota Samarinda 2024

Penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda"** didasarkan pada penelitian sebelumnya.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda:

1. Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
4. Apakah kompensasi, kepuasan dan budaya berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan dari perumusan masalah tersebut maka tujuan masalah penelitian Kompensasi, Kepuasan dan Budaya pada Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda:

1. Menelaah dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

2. Menelaah dan membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
3. Menelaah dan membuktikan pengaruh budaya terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
4. Menelaah dan membuktikan pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi

Sesudah mengetahui pengaruh Kompensasi, Kepuasan, dan Budaya terhadap kinerja, Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda dapat mengambil tindakan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian tersebut pula dapat menjadi panduan bagi para manajer yang ingin lebih mempertimbangkan kesejahteraan pegawai.

b. Bagi Penulis

Penulis dapat menggunakan pengetahuan yang diperolehnya dari penelitian ini. Dari studi manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi tantangan dan menemukan solusi atas masalah yang telah diteliti.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini bisa dijadikan referensi. Untuk peneliti selanjutnya, yang pada gilirannya dapat berkontribusi kemajuan ilmu pengetahuan yang bersangkutan pada manajemen SDM.

#### 1.5 Asumsi Penelitian

Studi ini memperluas penelitian sebelumnya di lapangan dengan memanfaatkan teori dan metode berikut, serta jenis penelitian spesifik yang telah dilakukan:

**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Penelitian/Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Moh. Sutoro, Syamsi Mawardi & Endanang Sugiarti/ <i>Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dipengaruhi oleh karakteristik Kepemimpinan, Budaya, dan Kepuasan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kompensasi</i></li> <li>• <i>Kepemimpinan</i></li> <li>• <i>Kepuasan</i></li> <li>• <i>Budaya</i></li> <li>• <i>Kinerja</i></li> </ul>	Kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Aan Hardiyana & Adhie Fasha Nurhadian/ <i>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kompensasi</i></li> <li>• <i>Kepuasan</i></li> <li>• <i>Motivasi</i></li> <li>• <i>Kinerja</i></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi dan semangat signifikan terhadap kepuasan</li> <li>2. Kepuasan karyawan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan</li> </ol>

No.	Penelitian/Judul	Variabel	Hasil Penelitian
3.	Rahadian Fernanda/ <i>Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya KePimpinan Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kompensasi</i></li> <li>• <i>Kepuasan Kerja</i></li> <li>• <i>Motivasi Kerja</i></li> <li>• <i>Gaya Kepimpinan</i></li> <li>• <i>Kinerja Karyawan</i></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan</li> <li>2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
4.	Ardalia Theodore & Besti Lilyana/ <i>Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kompensasi</i></li> <li>• <i>Kepuasan Kerja</i></li> <li>• <i>Kinerja Karyawan</i></li> </ul>	Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
5.	Desi Rosiana Sari, LCA, Robin Jonathan & Imam Nazarudin Latif/ <i>Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesehatan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Budaya Kerja</i></li> <li>• <i>Kinerja Pegawai</i></li> </ul>	Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6.	Muhammad Ras Muis/ <i>Pengaruh Budaya Kerja Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Budaya Kerja</i></li> <li>• <i>Komitmen Organisasi</i></li> <li>• <i>Kinerja Pegawai</i></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja dipengaruhi secara parsial positif oleh budaya</li> <li>2. Komitmen berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja</li> </ol>
7.	Ainanur & Satria Tirtayasa/ <i>Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Budaya Organisasi</i></li> <li>• <i>Kompetensi</i></li> <li>• <i>Motivasi</i></li> <li>• <i>Kinerja Karyawan</i></li> </ul>	Secara simultan terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

No.	Penelitian/Judul	Variabel	Hasil Penelitian
8.	Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo & Nik Amah/ <i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Budaya</i></li> <li>• <i>Kinerja</i></li> </ul>	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
9.	Hendra/ <i>Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Pada Kinerja Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Budaya</i></li> <li>• <i>Pelatihan</i></li> <li>• <i>Motivasi</i></li> <li>• <i>Kinerja</i></li> </ul>	Budaya organisasi, pelatihan dan semangat berpengaruh signifikan pada kinerja
10.	Alfian Nur Rohmat & Rini Lestari/ <i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kepuasan</i></li> <li>• <i>Kinerja</i></li> </ul>	Kepuasan berdampak pada kinerja pegawai
11.	Iwan Kurnia Wijaya/ <i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kepuasan</i></li> <li>• <i>Kinerja</i></li> </ul>	Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
12.	Andia Salsabila & Ian Nurpatria Suryawan/ <i>Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kepuasan</i></li> <li>• <i>Disiplin</i></li> <li>• <i>Motivasi</i></li> <li>• <i>Kinerja Karyawan</i></li> </ul>	Kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	J. A. Maulidan, Nasir Azis & Ridwan Ibrahim/ <i>Mediated Effect Job Satisfaction On The Relationship Between Compensation, Organizational Culture, And Meritocracy On Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Compensation</i></li> <li>• <i>Organizational Culture</i></li> <li>• <i>Meritocracy</i></li> <li>• <i>Job Satisfaction</i></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Meritokrasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
14.	Naartjie P AIS & Jozes R. PATTIRUHU/ <i>Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Work Satisfaction And Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Motivation</i></li> <li>• <i>Leadership</i></li> <li>• <i>Organizational Culture</i></li> <li>• <i>Work Satisfaction</i></li> <li>• <i>Employee Performance</i></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja dan budaya memiliki pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan</li> <li>2. Kepemimpinan memiliki substansial pada kepuasan, hal itu tidak mempengaruhi kinerja pegawai.</li> </ol>

No.	Penelitian/Judul	Variabel	Hasil Penelitian
15.	Supriyanto, Veithzal Rivai Lenny & Christina Nawangsari/ <i>The Influence Of Organizational Culture And Compensation On Employee Performance (Study On Employee Of Grogol Branch Pawn Shop)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Organizationl Culture</i></li> <li>• <i>Compensation</i></li> <li>• <i>Employee</i></li> <li>• <i>Performance</i></li> </ul>	Budaya organization dan kompensasi hal ini tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja
16.	Syamsudirman, Hendra Yuri & Heryanto/ <i>Compensation And Work Culture on Organizational Performance With In mediation By Work Satisfaction In Fire Department Service Sungai Penuh City</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Compensation</i></li> <li>• <i>Work Culture</i></li> <li>• <i>Job Satisfaction</i></li> <li>• <i>Performance</i></li> </ul>	Kompensasi, budaya dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja
17.	Prayoga Setia darma & Achmad Sani Supriyanto/ <i>The Effect of Compensation On Satisfaction And Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Compensation</i></li> <li>• <i>Job Satisfaction</i></li> <li>• <i>Performance</i></li> </ul>	1. Kompensasi, budaya dan kepuasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
18.	Anton Saman/ <i>Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Compensation</i></li> <li>• <i>Job Satisfaction</i></li> <li>• <i>Performance</i></li> </ul>	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja
19.	The impact of Compensation, Job Promotion and Job Satisfaction On Employee Performance At Mercubuana University (puspita Rinny, Charles Bohlen Purba & Unang Toto Handiman)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Compensation</i></li> <li>• <i>Job Promotion</i></li> <li>• <i>Job Satisfaction</i></li> <li>• <i>Performance</i></li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Promosi pekerjaan memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>3. Kepuasan kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kinerja</li> </ol>
20.	Adibah Abdul Kadir, Adnan Ali Hassan Humaid AlHosan, Fadillah Ismail & Nurseha Sehan/ <i>The Effect Of Compensation And Benefits Towards Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Compensation</i></li> <li>• <i>Benefits</i></li> <li>• <i>Employee Performance</i></li> </ul>	Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Sumber : Data Primer 2024

### 1.6 Perumusan Hipotesis

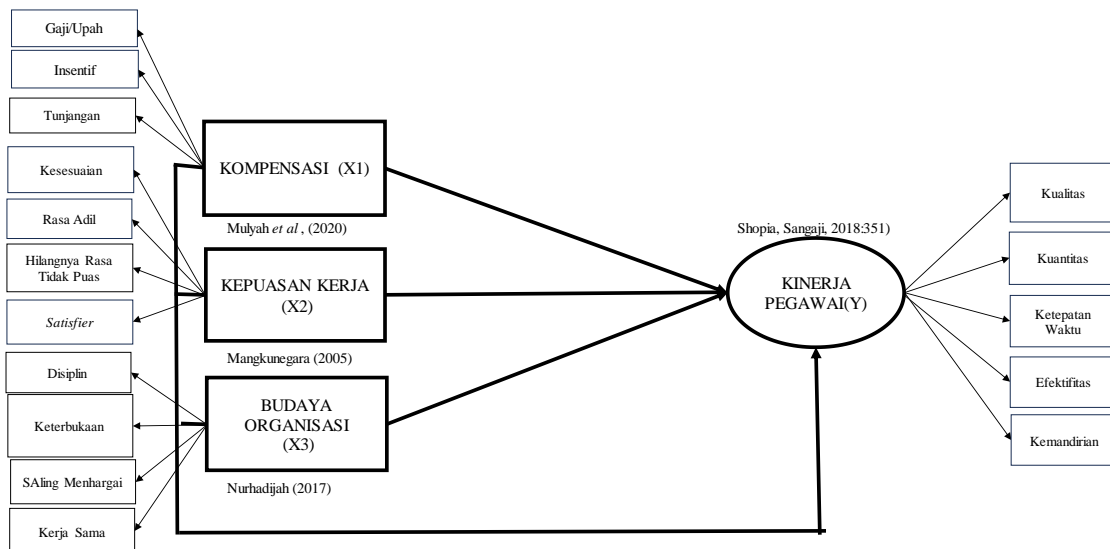
Ketika suatu topik penelitian dinyatakan sebagai sebuah pertanyaan, hipotesis adalah hipotesis kerja yang mencoba menjawab pertanyaan tersebut. Berikut hipotesis kerja penelitian ini:

- H1 : Diduga kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
- H3 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
- H4 : Diduga kompensasi, kepuasan dan budaya berpengaruh positif signifikan pada pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

### 1.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual atau memperjelas hubungan antara dua variabel. Peneliti ini telah mengembangkan kerangka konseptual berdasarkan pernyataan masalah dan studi literatur tentang variabel kompensasi, kepuasan, budaya, dan kinerja. Kerangka konseptualnya sebagai berikut:

**Gambar 2 Kerangka Konseptual**



*Sumber Data Primer Diolah 2024*

Keterangan :

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

## BAB II METODE PENELITIAN

### 2.1 Lokasi Penelitian

Jl. Dahlia No.81, Bugis, Kec. Kota Samarinda , Samarinda Kalimantan Timur 75121 merupakan alamat Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda tempat penelitian dilakukan.

### 2.2 Jenis Penelitian

Data kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Dalam kerangka bebas nilai, penelitian kuantitatif berupaya mengukur dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara berbagai faktor, bukan metode penelitian itu sendiri (Hardani, *et al.*, 2020). Dalam pengumpulan data ini yaitu menggunakan kuesioner yang akan mengdarkan kepada responden untuk memperoleh informasi peneliti yang akan dibahas selanjutnya difokuskan pada pengujian variabel SDM, khususnya terkait dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi yang menunjukkan pada hubungan antar variabel penelitian. Kajian ini disusun secara sistematis dan subjek kajiannya adalah para pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Analisis penelitian ini menggunakan SPSS 16 (*Statistical Program for Social Science*) adalah program aplikasi dengan kemampuan analisis statistik kompeten serta sistem manajemen data dalam lingkungan grafis dengan menu yang jelas dan kotak dialog sederhana sehingga dapat dipahami cara pengoperasiannya. Beberapa aktivitas dapat dilakukan hanya dengan menunjuk dan mengklik mouse

### 2.3 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi ialah domain disamaratakan dimana peneliti memeriksa dan mengambil kesimpulan berdasarkan item dan orang yang memiliki jumlah dan fitur tertentu (Indrayanti & Riana, 2016). Terdapat 196 pekerja di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda terdiri pegawai ASN sejumlah 66 pegawai dan Pegawai Non ASN berjumlah 129

**Tabel 2 Rekapitulasi ASN & Non ASN**

Status	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan
ASN	Sarjana	23	17
	Diploma	2	1
	SMA	13	9
	SMP	2	
	SD		
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>27</b>
Non ASN	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, 2023*

Sampel ialah bagian dari jumlah total dan karakteristik sampel (Dr. Arif Rachman, Dr. E. Yochanan, 2024). Sampel untuk penelitian ini merupakan pekerja di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Sampel hanyalah representasi kecil dari keseluruhan, baik dari segi

jumlah maupun kualitas, yang membentuk suatu populasi. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel 10% sampai 15% dari seluruh populasi dengan menggunakan rumus Slovin.

Metode *Slovin* untuk pemilihan sampel dapat dilihat pada persamaan berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir. e = 0,2

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

Oleh karena itu, rentang sampel yang dapat ditentukan dengan metode *slovin* adalah 10 hingga 20% dari populasi

Dari rumus diatas menghasilkan jumlah 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 yaitu sebanyak = 66 sampel

## 2.4 Sumber Data

Informasi yang dikumpulkan dan rincian yang saling mengait dengan penelitian terkini adalah contoh sumber data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Data Primer

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) Pengolahan objek secara langsung melalui penyebaran survei, observasi, dan wawancara menghasilkan data primer.

### 2. Data Sekunder

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) Para sarjana mengandalkan data sekunder, yang mereka peroleh dari berbagai jenis termasuk data base dan buku.

## 2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah teori yang telah dipahami dan digunakan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti dari sudut pandang peneliti. Definisi ini merupakan bagian penting dari pendekatan yang digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti (Machali, 2021). Definisi Operasional pada penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas terdiri dari Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja (Y) merupakan variabel terikat.



**Tabel 3 Definisi Operasional**

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Kompensasi	Semua penghasilan dalam rupa barang tidak langsung atau langsung, uang yang diberi dari perusahaan dianggap sebagai remunerasi (Abdul et al., 2018)	1. Insentif 2. Tunjangan 3. Upah/Gaji (Mulyah et al., 2020)
2.	Kepuasan Kerja	Kepuasan ialah respons efektif terhadap berbagai faktor di tempat kerja. Biasanya sikap pada pekerjaan seseorang yang membuat perbedaan antara tingkat imbalan dan tingkat imbalan yang dianggapnya pantas (Pandi Afandi, 2018)	1. Kesesuaian 2. Rasa Adil 3. Hilangnya Rasa Tidak Puas 4. <i>Satisfiers</i> (Mangkunegara & Prabu, 2005)
3.	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi adalah serangkaian mutu organisasi yang harus ditaati. (Sutoro et al., 2020)	1. Keterbukaan 2. Disiplin 3. Kerja sama 4. Saling menghargai (Nurhadijah, 2017)
4.	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu unit bisnis dalam mencapai tujuannya (Wahyudiati, 2018)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Ketepatan waktu (Sophia, Sangaji, 2018:351)

Pemikiran, pandangan, dan sikap individu atau kelompok terhadap suatu permasalahan sosial dapat diungkap melalui penggunaan penilaian skala Likert. Dengan menggunakan skala likert dengan tingkatan sebagai berikut, peneliti Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda menguji pengaruh kompensasi, kepuasan, dan budaya dalam penelitian ini.

**Tabel 4 Skala Likert**

Penilaian	Poin
Sangat Setuju	5
Setuju	4

Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah, 2024

## 2.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini meliputi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan observasi

1. Kuesioner  
Kuesioner melibatkan penyajian serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada individu atau kelompok untuk memperoleh informasi spesifik, seperti preferensi, pandangan, minat, dan perilaku mereka, tentang suatu isu tertentu (Hasnunidah, 2017).
2. Wawancara  
Wawancara memungkinkan peneliti dan responden berkomunikasi secara verbal guna mendapatkan data tertentu (Hasnunidah, 2017).
3. Observasi  
Observasi adalah cara mendapatkan informasi dengan cara mengamati orang yang sedang diteliti. Untuk mendokumentasikan gejala apa pun yang mungkin muncul pada objek penelitian, perlu dilakukan observasi secara menyeluruh (Hasnunidah, 2017).
4. Dokumentasi  
Langkah-langkah yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dengan meninjau materi yang diterbitkan sebelumnya. Informasi dan data yang berkaitan dengan penelitian akan dikumpulkan dengan cara ini.

## 2.7 Teknik Analisis Data

Program komputer SPSS digunakan mengaplikasikan perangkat analisis penelitian ini. Untuk analisis informasi, seseorang bisa menggunakan SPSS, sebuah aplikasi komputer. Metode berikut digunakan untuk menganalisis data:

### 2.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Validitas ialah bentuk seberapa baik suatu alat pengukur mengukur kuantitas targetnya. Reliabilitas suatu alat ukur berbanding lurus dengan validitasnya (Amanda *et al.*, 2019). Untuk memastikan pertanyaan tidak mengarah pada data yang berbeda dengan definisi variabel, maka uji validitas ini sangat penting.

#### b. Uji Reliabilitas

Bila sering digunakan, suatu alat ukur atau serangkaian pengukuran dapat disebut sebagai rehabilitasi. Keandalan dalam hal menghasilkan skor yang konsisten tidak berubah. Koefisien adalah representasi numerik yang paling umum dari indikator keandalan. Keandalan meningkat seiring dengan meningkatnya koefisien (Widodo *et al.*, 2023:60)

Penelitian ini hanya menggunakan satu pengukuran yang digunakan untuk mengukur reliabilitas. Hasil dari pengukuran ini akan membandingkan pertanyaan lain atau diukur timbal balik antara jawaban. *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas. Apabila nilai korelasi melebihi 0,6 item tersebut dianggap memiliki keandalan yang memadai, sementara apabila angka korelasi < 0,6 item tersebut dianggap kurang reliabel.

## 2.7.2 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas memastikan jika angka residu standar model regresi mengikuti distribusi normal. Jika angka residu yang dibakukan pada umumnya berada disekitar nilai rata-rata, maka nilai residu tersebut dikatakan berdistribusi normal. Jika nilai sisa yang distandarisasi mengikuti distribusi normal, maka grafiknya akan terlihat seperti kurva lonceng dengan panjang sisi yang tak terhingga (Sihabudin *et al.*, 2021).

Nilai residual yang berdistribusi normal adalah angka yang lolos uji normalitas dengan tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Nilai residual tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansinya  $< 0,05$ .

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipakai untuk melihat bagaimana korelasi variabel independen dalam model. Jika hasil tidak terjadi multikolinieritas artinya hal tersebut berkualitas tinggi. Dengan tidak adanya ortogonalitas, ketika setiap variabel independen dinilai sebagai korelasi antara semua variabel independen lainnya dengan nilai korelasi nol, maka variabel independen tersebut dikatakan tidak ortogonal. (Sihabudin *et al.*, 2021).

### c. 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 (Sihabudin *et al.*, 2021).

## 2.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi dengan lebih dari satu variabel disebut sebagai regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Prabawa, Antony & Tanuja, 2022). Rumus persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
X <sub>1</sub>	: Kompensasi
X <sub>2</sub>	: Kepuasan Kerja
X <sub>3</sub>	: Budaya
a	: Konstanta yang mewakili angka rata-rata Y untuk setiap perubahan X <sub>1</sub>
B <sub>1</sub>	: Koefisien untuk regresi parsial menentukan nilai rata-rata Y untuk setiap perubahan X <sub>1</sub>
B <sub>2</sub>	: Koefisien untuk regresi parsial menentukan angka rata-rata Y untuk setiap perubahan X <sub>2</sub>
B <sub>3</sub>	: Koefisien regresi parsial menentukan angka rata-rata Y untuk setiap perubahan X <sub>3</sub>

## 2.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Salah satu ujian yang dilakukan adalah uji-t parsial.

**a) Uji t (parsial)**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengukur sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Tujuan dari tes ini adalah untuk menguji pengaruhnya secara individual. Kriteria pengujian ini antara lain menguji angka signifikan; jika minus dari 0,05 maka  $H_0$  disetujui, dan apabila  $<$  dari 0,05 maka  $H_0$  menolak. Selanjutnya koefisien  $\beta$  yang tidak terstandar digunakan untuk memastikan arah hipotesis: Variabel independen mempunyai hubungan berbanding terbalik dengan variabel dependen jika nilai  $\beta$  negatif (-), dan hubungan positif jika nilai  $\beta$  positif (Hufron *et al.*, 2022)

**b) Uji f (Simultan)**

Untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variansi variabel dependen digunakan uji statistik F. Dengan memeriksa nilai F yang signifikan secara statistik pada hasil uji anova, maka dapat dilakukan uji F. Ada kemungkinan bahwa variabel independen mempunyai dampak yang besar pada variabel dependen jika nilai signifikan  $F < 0,05$ .

## **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 sumberdaya 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
Jabatan	PTTB	27	40,9
	Kepala Dinas	1	1,5

Deskriptif	Jumlah	(%)
Sekretaris	1	1,5
Kabid	4	6,1
Adytama Kepariwisataa 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 Pengelola GOR Segiri	1	1,5
Kepala UPT Pengelola GOR Segiri	1	1,5
Pengelola Sarana Prasarana Kantor	2	3,0
Pengelola Kepegawaian	1	1,5
Kasubbag TU UPT Pengelola GOR Segiri	1	1,5
Pengadministrasi Umum	29	43,9
Pegawai Kepariwisataa n	1	1,5
Pengadministrasi Keuangan	2	3,0
Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	1	1,5
Pengabdian Data Penyajian dan Publikasi	1	1,5

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%), analis 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**

<b>Pernyataan</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Kesimpulan</b>
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
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 <sup>b</sup>	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  $H_1$  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  $0,682 > 0,05$   $H_3$  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  $H_2$  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 (Fauziek & 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.

## **BAB IV PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Beberapa hal yang dapat diambil dari penelitian dan diskusi ini dapat ditemukan di bawah ini:

1. Kinerja staf Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi. Kebijakan atau ketentuan terkait kompensasi telah berubah, yang mengakibatkan hasil ini.
2. Tidak terlihat adanya pengaruh atau signifikansi kepuasan pada hasil kerja staf Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini terjadi karena kesenangan pegawai tidak diprioritaskan dalam pekerjaannya.
3. Kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda secara signifikan dipengaruhi oleh budaya. Pengelolaan budaya yang efektif oleh pegawai merupakan penyebab dari hasil ini.
4. Kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Terdapat keterbatasan penelitian selama penelitian yang mungkin memengaruhi hasil penelitian:

1. Terbatasnya jumlah populasi dan sampel yang diambil untuk menggambarkan keadaan variabel pada lokasi penelitian, sehingga hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya dan dapat mempengaruhi keakuratan serta generalisasi temuan penelitian tersebut.
2. Data yang dikumpulkan dari kuesioner tidak mencerminkan gagasan asli responden karena mencakup pemikiran, asumsi, dan pemahaman mereka pada saat pengisian.

### **4.3 Saran**

Berdasarkan hasil evaluasi data yang telah selesai dilakukan, peneliti memberikan saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan.

1. Diharapkan Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda dapat mengatasi kompensasi melalui beberapa cara, termasuk dengan memberikan penghargaan atas kerja keras pegawai, menaikkan gaji, dan memberikan insentif berdasarkan prestasi.
2. Mendorong kreativitas dan kesehatan mental serta menjaga lingkungan kerja yang sehat akan membantu anggota staf Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda merasa dihargai dan diinvestasikan dalam pekerjaan mereka. Umpan balik dan pemecahan masalah dengan akuntabilitas setiap karyawan merupakan cara penting untuk mengukur kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan yang ideal dan tahan lama dapat dibangun dengan memperhatikan dua faktor berikut.
3. Kedepannya, kami percaya bahwa penelitian lebih lanjut dapat melakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi efisiensi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, M., Rasyid, P. A., & Mansur, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Prov. Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Managemnt*, 3(2), 169–185.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Dr. Arif Rachman, Dr. E. Yochanan, D. I. A. I. S. (2024). *Dan R & D*.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2).
- Hasnunidah, N. (2017). Metode Penelitian. In *Media Akademika*.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 2727–2755.
- Khair, H., & Harahap, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (pp. 61–68). Refika Aditama.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Kendari Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 61–72.
- Nurhadijah, N. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *EJournal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 5476–5489.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (zanafa).
- Ratna Wijayanti, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, 3(3), 185–192.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Shaliha, M. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar* (Vol. 549).
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*.



- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Wahyudiati, D. (2018). *Pengaruh Aspek Keuangan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Ukm) Di Desa Kasongan the Effect of Financial Aspect and Human Resource Competence on Ukm Performance in Kasongan Village*. 2, 1–11.
- Wijaya, I., Wulandari, N., & Premayani, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen*, 3(1), 556–563.

# LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Di-

Tempat

*Assalamu'allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afiqah Nafizhah

NIM : 2011102431020

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Dengan ini, saya mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda untuk memberikan jawaban atas pernyataan kuesioner yang telah saya siapkan di lembar berikutnya. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner berikut. Atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Afiqah Nafizhah  
NIM. 2011102431020

### **A. Profil Responden**

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin :
4. Usia :

### **B. Panduan Pengisian Kuesioner**

1. Bapak/Ibu silahkan untuk membaca panduan ini sampai akhir.
2. Sebelum menjawab pernyataan ini, kami selaku peneliti mengucapkan terima kasih kepada para responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi pernyataan kuesioner ini.
3. Tujuan pernyataan yang ada sama sekali tidak bermaksud untuk mencari kesalahan responden atau pihak lain.
4. Kerahasiaan identitas responden dan jawaban yang diberikan terjamin, karena jawaban responden hanya digunakan untuk maksud yang bersifat ilmiah atau sebagai bahan penulisan tugas akhir.
5. Pengisian kuesioner dilakukan secara offline sebagai berikut:
  - a. Offline: Pengisian dilakukan dengan mengisi lembar kuesioner yang telah disiapkan di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
6. Berilah tanda *checklist* (✓) untuk setiap pernyataan sesuai dengan fakta dalam kolom yang tersedia.
7. Jika terjadi kesalahan dalam memilih jawaban, tandai kolom yang salah dengan tanda silang (X) lalu beri tanda *checklist* (✓) pada kolom yang sesuai.
8. Setiap pernyataan diwakili oleh interval penilaian persepsi anda yang menjelaskan:
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
  - 2 = Tidak Setuju (TS)
  - 3 = Netral (N)
  - 4 = Setuju (S)
  - 5 = Sangat Setuju (SS)
9. Setiap jawaban anda sangat penting untuk penelitian ini dan juga berkontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.
10. Terima Kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
<b>Variabel Kompensasi</b>						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan					
2	Kelayakan insentif yang diberikan instansi layak bagi saya sesuai dengan waktu dan tenaga yang dikeluarkan					
3	Saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif					
4	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan kerja.					
<b>Variabel Budaya Organisasi</b>						
1	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada					
2	Pegawai sangat mendukung terhadap kebijakan manajemen yang sudah tersosialisasikan pada organisasi					
3	Setiap bekerja pegawai lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok					
4	Pegawai harus menerapkan semangat kerjasama antar rekan kerja sebagai bagian dari budaya organisasi					
<b>Variabel Kepuasan Kerja</b>						
1	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terealisasi dengan baik					
2	Keadilan yang dilakukan instansi dalam promosi bagi semua pegawai					
3	Saya sering bosan terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
4	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya					
<b>Variabel Kinerja Pegawai</b>						
1	Saya melakukan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku					
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi					
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan					
4	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain					

Lampiran 2 Surat Pengantar dari UMKT



**UMKT**  
Program Studi  
Manajemen  
Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832  
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>  
email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 048/FEBP.1/C.5/C/2024 Samarinda, 19 Sya' ban 1445 H  
Lampiran : - 29 Februari 2024 M  
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Kepada Yth  
Bapak  
Kepala Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata Kota Samarinda  
Jl. Dahlia No. 81, Kel. Bugis, Kec. Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur  
Di –  
Tempat

*Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama	NIM	Email	Konsentrasi	Smt
1	Afiqah Nafizhah	2011102431020	<a href="mailto:afiqahnafizhah@gmail.com">afiqahnafizhah@gmail.com</a>	MSDM	VIII
2	Aginna Leo Lita	2011102431239	<a href="mailto:2011102431239@umkt.ac.id">2011102431239@umkt.ac.id</a>		
3	Adisty Sekar Savitri	2011102431191	<a href="mailto:2011102431191@umkt.ac.id">2011102431191@umkt.ac.id</a>		
4	Agustina	2011102431108	<a href="mailto:2011102431108@umkt.ac.id">2011102431108@umkt.ac.id</a>		
5	Agnes Destiana Putri	1911102431479	<a href="mailto:1911102431479@umkt.ac.id">1911102431479@umkt.ac.id</a>		IX

Untuk melakukan penelitian pada Instansi yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

*Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

As. Ketua,  
Sekretaris,  
  
Adhini HR. S.Si., M.M.  
N.DN. 1118058604





**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**  
**DINAS PEMUDA, OLAAHRAGA DAN PARIWISATA**

Alamat : Jl. Dahlia No.79 B Kode Pos : 75121 Telp. (0541) 735480

**SAMARINDA**

Nomor : 800/ 215 /100.06.1  
Lampiran : -  
Perihal : Kesiediaan Menerima Penelitian

Samarinda, 6 Mei 2024  
Kepada  
Yth. UMKT Program Study Manajemen  
Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik  
di-  
Tempat

Menindaklanjuti Surat dari UMKT Program Study Manajemen Nomor : 048/FEBP.1/C.5/C/2024 tanggal 23 Februari 2024 Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi, Bagi mahasiswa/mahasiswi yang tersebut dibawah ini :

No	Nama	NIM	Konsentrasi	Smt
1.	Afiqah Nafizhah	2011102431020	MSDM	VIII
2.	Aginna Leo Lita	2011102431239		
3.	Adisty Sekar Savitri	2011102431191		
4.	Agustina	2011102431108		
5.	Agnes Destiana Putri	1911102431479		IX

Sehubungan untuk keperluan dalam rangka Penulisan Tugas Akhir Skripsi Pada Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Kami pada dasarnya bersedia menerima untuk melaksanakan Penelitian di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

A.n Kepala  
Sekretaris,  
  
Andy Ariefin, M.Pd  
NIP. 197104161994011001

Lampiran 4 Dokumentasi Obyek Penelitian





Lampiran 5 Kartu Kendali Bimbingan

**KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH**

Nama : Adiqah Nafizah  
 NIM : 201102431020  
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. M. M. Harry, R, S.P, MM  
 Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	28/ Feb 2024	Membahas judul, penelitian terdahulu dan Latar	
2	4/ Maret 2024	Membahas latar belakang Bab I	
3	10/ Maret 2024	Membahas Bab I dan melakukan perbaikan	
4	17/ Maret 2024	Membahas Bab I dan II dan melakukan perbaikan	
5	30/ Maret 2024	Membahas Bab I dan II dan melakukan perbaikan	
6	5/ April 2024	ACC Proposal	
7	8/ Mei 2024	Pengolahan Data	
8	20/ Mei 2024	Pengolahan data	
9	2/ Juni 2024	Kevisi pembahasan	
10	10/ Juni 2024	ACC Skripsi	
11			
12			
13			
14			
15			

Dosen Pembimbing  
  
 (Dr. M. M. Harry, R, S.P, MM)  
 NIDN. 8069540022

Mengetahui,  
 Sekretaris Program Studi Manajemen  
  
 (Asmadani Hindayani Rahmah, S.Si, MM)  
 NIDN. 1118058604

Lampiran 6 Rekapitulasi Identitas Responden

No. Res	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Tingkat Pendidikan	Kode	Golongan/Ruang	Kode	Jabatan	Kode
1	Abd Syahid	Laki-laki	1	55	5	S2	6	IV/a	9	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif	4
2	Aspian Nuur	Laki-laki	1	44	3	S1	5	III/d	8	Kepala UPT Pengelola GOR Segiri	10
3	Dorry Andrinalia	Perempuan	2	47	4	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
4	Ishariato	Laki-laki	1	47	4	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
5	Erwin Dinata	Laki-laki	1	46	4	S1	5	III/d	8	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	11
6	Hadi Andriansyah	Laki-laki	1	44	3	S2	6	III/d	8	Pengolah Data	8
7	Muhammad Arifin	Laki-laki	1	42	3	S1	5	III/d	8	Pengolah Data	8
8	H. Muslimin	Laki-laki	1	53	5	S2	6	IV/b	10	Kepala Dinas	1
9	Andy Ariefin	Laki-laki	1	52	5	S2	6	IV/b	10	Sekretaris	2
10	Supriyanto	Laki-laki	1	57	6	S1	5	IV/a	9	Kabid	3
11	Hendro Atmojo	Laki-laki	1	47	4	S1	5	IV/a	9	Kabid	3
12	H. Andi Asyari	Laki-laki	1	50	4	S2	6	IV/a	9	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
13	Sudiansyah	Laki-laki	1	55	5	S2	6	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
14	Eddy Dourie	Laki-laki	1	49	4	S1	5	III/d	8	Pengelola Program dan Kegiatan	7
15	Muhammad Nur Har	Laki-laki	1	53	5	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
16	Sudarso Husma Bela	Laki-laki	1	53	5	S1	5	III/d	8	Pengolah Data	8
17	Eka Setyawan	Laki-laki	1	40	2	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
18	Jacka Anugrah Putra	Laki-laki	1	38	2	S2	6	III/c	7	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
19	Iwan Amrullah	Laki-laki	1	56	6	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
20	Muhammad Jayadi Maarifatullah	Laki-laki	1	56	6	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
21	Dede Friatna	Laki-laki	1	43	3	S1	5	III/d	8	Kasubag TU UPT Pengelola GOR Segiri	13
22	Dwi Lestari	Perempuan	2	44	3	S1	5	III/c	7	Pengelola Kepegawaian	12
23	Hj. Ludia Pratiwi	Perempuan	2	38	2	S1	5	III/d	8	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	11
24	Ni Wayan Kristian	Perempuan	2	49	5	S1	5	III/d	8	Pegawai Kepariwisataaan	15
25	Neni Mariani	Perempuan	2	58	6	S2	6	IV/a	9	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
26	Iffah Adhariah	Perempuan	2	40	2	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
27	Lina Syahriza Istifiani	Perempuan	2	50	4	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
28	Diana Pida	Perempuan	2	55	5	S2	6	III/d	8	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
29	Rika Handayani	Perempuan	2	41	3	S1	5	III/d	8	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	9
30	Normaya Sopa	Perempuan	2	53	5	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4

No. Res	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Tingkat Pendidikan	Kode	Golongan/Ruang	Kode	Jabatan	Kode
31	Nur Asikin	Perempuan	2	57	6	S2	6	IV/a	9	Kabid	3
32	Agnes Gering Belawing	Perempuan	2	50	4	S1	5	IV/a	9	Kabid	3
33	Mis Gunanti Efiriah	Perempuan	2	56	6	S1	5	III/d	8	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	6
34	Mulyadi	Laki-laki	1	44	3	SMP	2	II/b	2	Pengadministrasi Keuangan	16
35	Asgar	Laki-laki	1	55	5	SMP	2	II/a	1	Pengabdian Sarana dan Prasarana	17
36	Wahyuni	Perempuan	2	40	2	SMA	3	II/d	4	Pengadministrasi Umum	14
37	Nurdiansyah	Laki-laki	1	42	3	SMA	3	II/d	4	Pengadministrasi Data Penyajian dan Publikasi	18
38	Pujiyanto	Laki-laki	1	44	3	SMA	3	II/d	4	Pengadministrasi Umum	14
39	Heliyana	Perempuan	2	56	6	SMA	3	II/c	3	Pengadministrasi Keuangan	16
40	Henry Hermawan	Laki-laki	1	31	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
41	Indah Hayati	Perempuan	2	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
42	Elly Yanti	Perempuan	2	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
43	Rina Sigmawati	Perempuan	2	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
44	Hidayat Syawal	Laki-laki	1	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
45	Dwi Kurniawan Muharlono	Laki-laki	1	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
46	Nadhia Putri Romadhani	Perempuan	2	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
47	Arif Dwi Nugraha	Laki-laki	1	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
48	Taufik Septiawan	Laki-laki	1	31	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
49	Muhammad Iqbal Hambali	Laki-laki	1	34	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
50	Muhammad Asfat	Laki-laki	1	31	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
51	M. Aliansyah	Laki-laki	1	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
52	Mirsalia Asnan	Perempuan	2	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
53	Dwi Putu Yudha	Laki-laki	1	34	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
54	Denyansyah	Laki-laki	1	34	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
55	Rina Desyana	Perempuan	2	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
56	Ani Sahib	Perempuan	2	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
57	Denny Tri Kurnia	Laki-laki	1	34	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
58	M. Yasin Khairuddin	Laki-laki	1	31	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
59	Nata Herman	Perempuan	2	30	1	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
60	Wahyuni Setiawan	Laki-laki	1	30	1	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
61	Indrawaty Arifin	Perempuan	2	38	2	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
62	Anita Sari	Perempuan	2	32	1	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
63	Tommy Wijaya	Laki-laki	1	32	1	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
64	Hairil Hasnan	Laki-laki	1	30	1	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
65	Erik Syaputri	Laki-laki	1	30	1	SMA	3	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
66	Siti Julaiha	Perempuan	2	32	1	SMA	3	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14

Lampiran 7 Rekapitulasi Jawaban Responden

No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1 Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2 Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3 Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	4	4	5	4	17	2	2	3	2	9	4	4	5	5	18	4	4	4	5	5	22
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
3	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	5	4	5	22
4	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23
5	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18	5	4	4	5	4	22
6	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
7	4	4	5	4	17	3	4	5	3	15	4	4	5	5	18	4	4	4	5	4	21
8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	23
9	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
10	5	4	5	4	18	3	3	3	3	12	4	4	5	5	18	4	4	5	4	5	22
11	5	5	5	5	20	3	3	3	3	12	5	5	5	5	20	4	4	5	4	2	19
12	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	5	5	22
13	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
14	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	21
15	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	5	5	4	5	23
20	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
21	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
22	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	5	4	5	22
23	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20

No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1 Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2 Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3 Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
24	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	23
25	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	22
28	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	4	4	5	4	22
29	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	2	2	4	4	16
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	4	5	24
33	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	4	5	5	22
34	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
37	4	4	4	5	17	3	3	4	3	13	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
40	4	4	4	5	17	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	4	5	5	4	5	23
41	5	4	4	5	18	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
42	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	5	5	5	4	23
43	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	5	4	5	22
44	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23
45	4	4	4	5	17	2	3	3	2	10	5	4	4	4	17	5	5	4	4	5	23
46	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	4	5	5	23
47	4	4	3	4	15	5	5	5	5	20	4	4	3	3	14	5	3	4	5	3	20

No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1 Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2 Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3 Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
48	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
49	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	5	5	22
50	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	5	4	5	4	23
51	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	5	4	4	4	21
52	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21
53	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
54	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	4	5	4	4	17	4	4	4	4	5	21
55	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	23
56	4	4	3	4	15	5	5	5	5	20	4	4	3	3	14	5	4	5	5	5	24
57	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
58	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	5	5	5	23
59	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23
61	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	5	5	22
62	4	4	4	5	17	4	3	4	4	15	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	23
63	4	4	5	4	17	3	3	3	3	12	4	4	5	5	18	5	4	4	4	4	21
64	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22
65	5	5	5	5	20	4	5	3	4	16	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	23
66	5	5	5	4	19	3	4	4	3	14	4	5	5	5	19	4	4	4	4	5	21

Lampiran 8 Hasil Analisis Identitas Responden Jenis Kelamin

**Frequencies**

**Notes**

Output Created		14-Jun-2024 21:49:29
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\BARU_2\Data Identitas Responden - Copy.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=J_K /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

**Statistics**

Jenis Kelamin

N	Valid	66
	Missing	0

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	40	60.6	60.6	60.6
	Perempuan	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	



Lampiran 9 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Usia

**Frequencies**

**Notes**

Output Created		14-Jun-2024 21:51:21
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\BARU_2\Data Identitas Responden - Copy.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Usia /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

**Statistics**

Usia

N	Valid	66
	Missing	0

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30 s/d 35	26	39.4	39.4	39.4
	36 s/d 40	6	9.1	9.1	48.5
	41 s/d 45	9	13.6	13.6	62.1
	46 s/d 50	8	12.1	12.1	74.2
	51 s/d 55	10	15.2	15.2	89.4
	56 s/d 60	7	10.6	10.6	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 10 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Frequencies**

**Notes**

Output Created		14-Jun-2024 21:52:04
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\BARU_2\Data Identitas Responden - Copy.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=T_K /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

**Statistics**

Tingkat pendidikan

N	Valid	66
	Missing	0

**Tingkat pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	3.0	3.0	3.0
	SMA	6	9.1	9.1	12.1
	D-III	6	9.1	9.1	21.2
	S1	42	63.6	63.6	84.8
	S2	10	15.2	15.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 11 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Golongan/Ruangan

**Frequencies**

**Notes**

Output Created		14-Jun-2024 21:59:33
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\BARU_2\Data Identitas Responden - Copy.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=G_R /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

**Statistics**

Golongan/Ruangan

N	Valid	66
	Missing	0

**Golongan/Ruangan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	II/a	1	1.5	1.5	1.5
	II/b	1	1.5	1.5	3.0
	II/c	1	1.5	1.5	4.5
	II/d	3	4.5	4.5	9.1
	III/c	2	3.0	3.0	12.1
	III/d	22	33.3	33.3	45.5
	IV/a	7	10.6	10.6	56.1
	IV/b	2	3.0	3.0	59.1
	PTTB	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 12 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

**Frequencies**

**Notes**

Output Created		14-Jun-2024 21:59:55
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\BARU_2\Data Identitas Responden - Copy.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Jabatan /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

**Statistics**

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

**Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kepala dinas	1	1.5	1.5	1.5
	sekretaris	1	1.5	1.5	3.0
	kabid	4	6.1	6.1	9.1
	adytama kepariwisataan dan ekonomi kreatif	9	13.6	13.6	22.7
	analisis kebijakan ahli muda	6	9.1	9.1	31.8
	anaisis keuangan pusat dan daerah ahli muda	1	1.5	1.5	33.3
	pengelola program dan kegiatan	1	1.5	1.5	34.8
	pengolah data	3	4.5	4.5	39.4
	kepada sub. bagian pengelola gor segiri	1	1.5	1.5	40.9
	kepala upt peneglola gor segiri	1	1.5	1.5	42.4
	pengelola sarana dan prasarana kantor	2	3.0	3.0	45.5
	pengelola keuangan	1	1.5	1.5	47.0
	kusubbag tu upt pengelola gor segiri	1	1.5	1.5	48.5
	pengadministrasi umum	29	43.9	43.9	92.4
	pegawai kepariwisataan	1	1.5	1.5	93.9
	pengadministrasi keuangan	2	3.0	3.0	97.0
	pengadministrasi sarana dan prasarana	1	1.5	1.5	98.5
	pengabdian data penyajian dan publikasi	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	



Lampiran 13 Hasil Analisis X1.1

**Frequencies**

Notes		
Output Created		07-Jul-2024 08:46:15
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

**Statistics**

X1.1

N	Valid	66
	Missing	0

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	39	59.1	59.1	59.1
Sangat Setuju	27	40.9	40.9	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 14 Hasil Analisis X1.2

**Frequencies**

Notes		
Output Created		07-Jul-2024 08:47:56
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.2 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

**Statistics**

X1.2

N	Valid	66
	Missing	0

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	42	63.6	63.6	63.6
Sangat Setuju	24	36.4	36.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 15 Hasil Analisis X1.3

**Frequencies**

Notes	
Output Created	07-Jul-2024 08:48:51
Comments	
Input	Data C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 66
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X1.3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.000
	Elapsed Time 00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

**Statistics**

X1.3

N	Valid	66
	Missing	0

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	41	62.1	62.1	65.2
	Sangat Setuju	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 16 Hasil Analisis X1.4

**Frequencies**

Notes	
Output Created	07-Jul-2024 08:49:07
Comments	
Input	Data C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 66
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X1.4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.000
	Elapsed Time 00:00:00.001

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

**Statistics**

X1.4

N	Valid	66
	Missing	0

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	50.0	50.0	50.0
	Sangat Setuju	33	50.0	50.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	



Lampiran 17 Hasil Analisis X2.1

**Frequencies**

Notes		
Output Created		07-Jul-2024 08:50:08
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.002

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

**Statistics**

X2.1

N	Valid	66
	Missing	0

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
	Netral	8	12.1	12.1	15.2
	Setuju	41	62.1	62.1	77.3
	Sangat Setuju	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 18 Hasil Analisis X2.2

**Frequencies**

Notes	
Output Created	07-Jul-2024 08:50:23
Comments	
Input	Data C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 66
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X2.2 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.000
	Elapsed Time 00:00:00.001

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

**Statistics**

X2.2

N	Valid	66
	Missing	0

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	8	12.1	12.1	13.6
	Setuju	40	60.6	60.6	74.2
	Sangat Tidak Setuju	17	25.8	25.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## Frequencies

Notes		
Output Created		07-Jul-2024 08:50:34
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

### Statistics

X2.3

N	Valid	66
	Missing	0

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	12.1	12.1	12.1
	Setuju	37	56.1	56.1	68.2
	Sangat Setuju	21	31.8	31.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

## Frequencies

Notes		
Output Created		07-Jul-2024 08:50:47
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

### Statistics

X2.4

N	Valid	66
	Missing	0

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.0	3.0	3.0
Netral	8	12.1	12.1	15.2
Setuju	41	62.1	62.1	77.3
Sangat Setuju	15	22.7	22.7	100.0
Total	66	100.0	100.0	



Lampiran 21 Hasil Analisis X3.1

**Frequencies**

<b>Notes</b>	
Output Created	07-Jul-2024 08:54:58
Comments	
Input	Data C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 66
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.000
	Elapsed Time 00:00:00.007

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

**Statistics**

X3.1

N	Valid	66
	Missing	0

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	33	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	33	50.0	50.0	100.0
Total	66	100.0	100.0	

## Frequencies

Notes		
Output Created		07-Jul-2024 08:55:11
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.2 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

### Statistics

X3.2

N	Valid	66
	Missing	0

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	42	63.6	63.6	63.6
Sangat Setuju	24	36.4	36.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

## Frequencies

Notes		
Output Created		07-Jul-2024 08:55:24
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

### Statistics

X3.3

N	Valid	66
	Missing	0

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	41	62.1	62.1	65.2
	Sangat Setuju	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 24 Hasil Analisis X3.4

**Frequencies**

Notes		
Output Created		07-Jul-2024 08:55:40
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav

**Statistics**

X3.4

N	Valid	66
	Missing	0

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	33	50.0	50.0	50.0
Sangat Setuju	33	50.0	50.0	100.0
Total	66	100.0	100.0	



## Frequencies

		Notes
Output Created		07-Jul-2024 08:58:15
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

### Statistics

Y.1

N	Valid	66
	Missing	0

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	63.6	63.6	63.6
	Sangat Setuju	24	36.4	36.4	100.0
Total		66	100.0	100.0	

## Frequencies

		Notes
Output Created		07-Jul-2024 08:58:27
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y.2 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.002

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav

### Statistics

Y.2

N	Valid	66
	Missing	0

## Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	1	1.5	1.5	3.0
Setuju	43	65.2	65.2	68.2
Sangat Setuju	21	31.8	31.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

## Frequencies

Notes		
Output Created		07-Jul-2024 08:58:40
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y.3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.003

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

### Statistics

Y.3

N	Valid	66
	Missing	0

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	37	56.1	56.1	57.6
Sangat Setuju	28	42.4	42.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

## Frequencies

		Notes
Output Created		07-Jul-2024 08:58:51
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y.4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav

### Statistics

Y.4

N	Valid	66
	Missing	0

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	51.5	51.5	51.5
Sangat Setuju	32	48.5	48.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	



## Frequencies

Notes	
Output Created	07-Jul-2024 08:59:03
Comments	
Input	Data C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Jawaban Terbaru Pika.sav
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 66
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Y.5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.031
	Elapsed Time 00:00:00.001

[DataSet1] C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\PAKE INI\Hasil Uji\Uji Ja  
waban Terbaru Pika.sav

### Statistics

Y.5

N	Valid	66
	Missing	0

## Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	1	1.5	1.5	3.0
Setuju	28	42.4	42.4	45.5
Sangat Tidak Setuju	36	54.5	54.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 30 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

**Correlations**

**Notes**

Output Created	11-Jun-2024 00:07:16	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.014

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.396**	.375**	.092	.681**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.460	.000
	N	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	.396**	1	.500**	.189	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.129	.000
	N	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	.375**	.500**	1	.144	.753**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.249	.000
	N	66	66	66	66	66

X1.4	Pearson Correlation	.092	.189	.144	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.460	.129	.249		.000
	N	66	66	66	66	66
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.681**	.760**	.753**	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 31 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

**Correlations**

Notes		
Output Created		02-Jul-2024 15:01:48
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\YANG BARU_ Variabel kepuasan kerja di ganti\DATA KUESIONER_TERBARU.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.TOTAL  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.005

Lampiran 32 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

**Correlations**

**Notes**

Output Created	11-Jun-2024 00:07:50	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.011

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.189	.144	.144	.485**
	Sig. (2-tailed)		.129	.249	.249	.000
	N	66	66	66	66	66
X3.2	Pearson Correlation	.189	1	.500**	.500**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.129		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X3.3	Pearson Correlation	.144	.500**	1	1.000**	.893**

	Sig. (2-tailed)	.249	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X3.4	Pearson Correlation	.144	.500**	1.000**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.249	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
X3.TOTAL	Pearson Correlation	.485**	.721**	.893**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 33 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Correlations**

**Notes**

Output Created	11-Jun-2024 00:08:09	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.011

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.360**	.249*	.401**	.155	.605**
	Sig. (2-tailed)		.003	.043	.001	.214	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.2	Pearson Correlation	.360**	1	.509**	.283*	.440**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.021	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.3	Pearson Correlation	.249*	.509**	1	.179	.303*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000		.150	.013	.000
	N	66	66	66	66	66	66



Y.4	Pearson Correlation	.401**	.283*	.179	1	.348**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.150		.004	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.5	Pearson Correlation	.155	.440**	.303*	.348**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.214	.000	.013	.004		.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.605**	.777**	.677**	.630**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 34 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

**Reliability**

**Notes**

Output Created		11-Jun-2024 00:08:31
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 /SCALE('X1') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.007

**Scale: X1**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	4

Lampiran 35 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

**Reliability**

		Notes	
Output Created			02-Jul-2024 15:02:10
Comments			
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\YANG BARU_Variabel kepuasan kerja di ganti\DATA KUESIONER_TERBARU.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		66
	Matrix Input		
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 /SCALE('X2') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.000

**Scale: X2**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	4

Lampiran 36 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

**Reliability**

**Notes**

Output Created		11-Jun-2024 00:09:13
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 /SCALE('X3') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.004

**Scale: X3**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	4

Lampiran 37 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Reliability**

**Notes**

Output Created	11-Jun-2024 00:09:32	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 /SCALE(Y) ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.005

**Scale: Y**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	5

Lampiran 38 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov\_Smirnov

**NPar Tests**

Notes		
Output Created		02-Jul-2024 15:05:37
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\YANG BARU_ Variabel kepuasan kerja di ganti\DATA KUESIONER_TERBARU.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time <sup>a</sup>	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000
	Number of Cases Allowed	196608

a. Based on availability of workspace memory.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75829712
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.082
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.805
Asymp. Sig. (2-tailed)		.537
a. Test distribution is Normal.		

**Regression**

**Notes**

Output Created		02-Jul-2024 15:08:47
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\YANG BARU_Variabel kepuasan kerja di ganti\DATA KUESIONER_TERBARU.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS BCOV COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y.TOTAL /METHOD=ENTER X1.TOTAL X2.TOTAL X3.TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000
	Memory Required	2324 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL <sup>a</sup>		. Enter
---	---	--	---------

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1.TOTAL	.209	4.778
	X2.TOTAL	.989	1.011
	X3.TOTAL	.208	4.800

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

#### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model			X3.TOTAL	X2.TOTAL	X1.TOTAL
1	Correlations	X3.TOTAL	1.000	.099	-.889
		X2.TOTAL	.099	1.000	-.073
		X1.TOTAL	-.889	-.073	1.000
1	Covariances	X3.TOTAL	.112	.003	-.106
		X2.TOTAL	.003	.008	-.002
		X1.TOTAL	-.106	-.002	.127

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1.TOTAL	X2.TOTAL	X3.TOTAL
1	1	3.976	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.020	14.036	.00	.01	.80	.01
	3	.003	34.580	.99	.04	.20	.06
	4	.001	75.746	.01	.96	.01	.93

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

## Regression

### Notes

Output Created		02-Jul-2024 15:07:19
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\YANG BARU_ Variabel kepuasan kerja di ganti\DATA KUESIONER_TERBARU.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT abresid /METHOD=ENTER X1.TOTAL X2.TOTAL X3.TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.015
	Memory Required	2324 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL <sup>a</sup>		. Enter
---	---	--	---------

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abresid

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.149 <sup>a</sup>	.022	-.025	1.02966

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.488	3	.496	.468	.706 <sup>a</sup>
	Residual	65.732	62	1.060		
	Total	67.220	65			

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: abresid

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.939	1.893		1.025	.310
	X1.TOTAL	-.224	.204	-.302	-1.101	.275
	X2.TOTAL	.024	.051	.058	.463	.645
	X3.TOTAL	.172	.192	.247	.898	.373

a. Dependent Variable: abresid

Lampiran 41 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Regression**

**Notes**

Output Created		02-Jul-2024 15:11:12
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS ANIYANG BARU_ Variabel kepuasan kerja di ganti\DATA KUESIONER_TERBARU.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Correlation coefficients for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. Regression statistics are based on these correlations.



Syntax	<pre> REGRESSION   /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR   SIG N   /MISSING PAIRWISE   /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA   COLLIN TOL   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT Y.TOTAL   /METHOD=ENTER X1.TOTAL X2.TOTAL   X3.TOTAL   /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) (*SRESID ,*ZPRED)   /RESIDUALS NORM(ZRESID)   /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3)   /SAVE PRED ZPRED ADJPRED MAHAL   COOK LEVER ZRESID DRESID SDRESID   SDBETA SDFIT. </pre>	
Resources	<p>Processor Time</p> <p>Elapsed Time</p> <p>Memory Required</p> <p>Additional Memory Required for Residual Plots</p>	<p>00:00:00.235</p> <p>00:00:00.429</p> <p>2428 bytes</p> <p>808 bytes</p>
Variables Created or Modified	<p>PRE_1</p> <p>DRE_1</p> <p>ADJ_1</p> <p>ZPR_1</p> <p>ZRE_1</p> <p>SDR_1</p> <p>MAH_1</p> <p>COO_1</p> <p>LEV_1</p> <p>SDF_1</p> <p>SDB0_1</p> <p>SDB1_1</p> <p>SDB2_1</p> <p>SDB3_1</p>	<p>Unstandardized Predicted Value</p> <p>Deleted Residual</p> <p>Adjusted Predicted Value</p> <p>Standardized Predicted Value</p> <p>Standardized Residual</p> <p>Studentized Deleted Residual</p> <p>Mahalanobis Distance</p> <p>Cook's Distance</p> <p>Centered Leverage Value</p> <p>Standardized DFFIT</p> <p>Standardized DFBETA for (Constant)</p> <p>Standardized DFBETA for X1.TOTAL</p> <p>Standardized DFBETA for X2.TOTAL</p> <p>Standardized DFBETA for X3.TOTAL</p>

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Y.TOTAL	22.02	1.869	66
X1.TOTAL	17.59	1.370	66
X2.TOTAL	16.39	2.505	66
X3.TOTAL	17.68	1.459	66

**Correlations**

		Y.TOTAL	X1.TOTAL	X2.TOTAL	X3.TOTAL
Pearson Correlation	Y.TOTAL	1.000	.027	.015	.177
	X1.TOTAL	.027	1.000	-.033	.889
	X2.TOTAL	.015	-.033	1.000	-.075
	X3.TOTAL	.177	.889	-.075	1.000
Sig. (1-tailed)	Y.TOTAL	.	.416	.452	.078
	X1.TOTAL	.416	.	.396	.000
	X2.TOTAL	.452	.396	.	.276
	X3.TOTAL	.078	.000	.276	.
N	Y.TOTAL	66	66	66	66
	X1.TOTAL	66	66	66	66
	X2.TOTAL	66	66	66	66
	X3.TOTAL	66	66	66	66

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 <sup>a</sup>	.115	.072	1.800

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.030	3	8.677	2.677	.055 <sup>a</sup>
	Residual	200.955	62	3.241		
	Total	226.985	65			

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.754	3.309		5.970	.000		
	X1.TOTAL	-.857	.356	-.628	-2.406	.019	.209	4.778
	X2.TOTAL	.037	.090	.050	.412	.682	.989	1.011
	X3.TOTAL	.946	.335	.739	2.822	.006	.208	4.800

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1.TOTAL	X2.TOTAL	X3.TOTAL
1	1	3.976	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.020	14.036	.00	.01	.80	.01
	3	.003	34.580	.99	.04	.20	.06
	4	.001	75.746	.01	.96	.01	.93

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

**Casewise Diagnostics<sup>a</sup>**

Case Number	Std. Residual	Y.TOTAL	Predicted Value	Residual
31	-3.206	16	21.77	-5.773

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

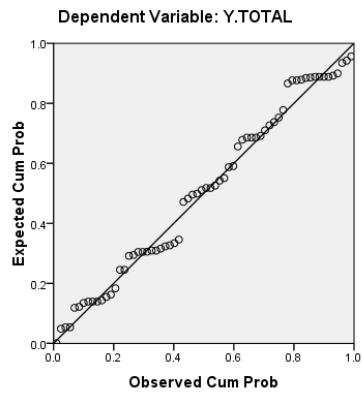
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.86	22.99	22.02	.633	66
Std. Predicted Value	-1.830	1.535	.000	1.000	66
Standard Error of Predicted Value	.235	.713	.432	.100	66
Adjusted Predicted Value	20.71	23.05	22.01	.645	66
Residual	-5.773	3.079	.000	1.758	66
Std. Residual	-3.206	1.711	.000	.977	66
Stud. Residual	-3.269	1.770	.002	1.005	66
Deleted Residual	-5.999	3.298	.008	1.864	66
Stud. Deleted Residual	-3.564	1.802	-.001	1.026	66
Mahal. Distance	.125	9.224	2.955	1.786	66
Cook's Distance	.000	.105	.015	.021	66
Centered Leverage Value	.002	.142	.045	.027	66

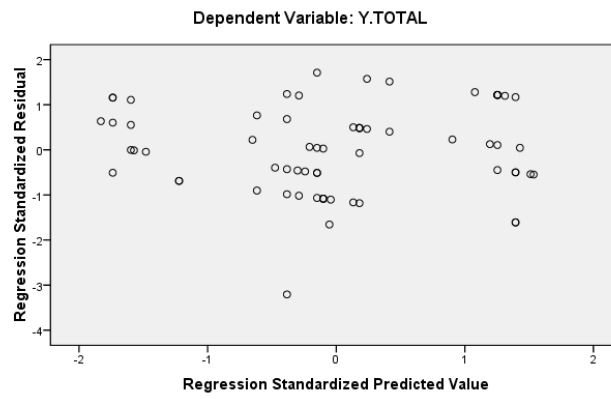
a. Dependent Variable: Y.TOTAL

# Charts

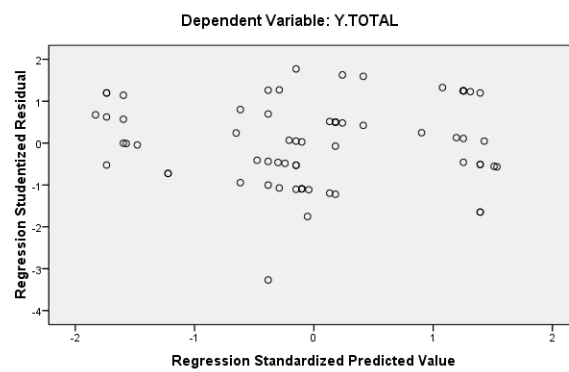
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Scatterplot



## Lampiran 42 Dokumentasi Perbaikan Seminar Hasil

*Bismillahirrohmanirrohim.*


Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda". Ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring doa shalawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan doa shalawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada, para mushonnifin, para ulama dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan jajarannya kami ucapkan banyak terima kasih telah memberikan ijin penelitian di Kantor Kecamatan Samarinda Utara.
3. Bapak Prof. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi.
5. Dr. M. M. Harry R., S.Pi., M.M., selaku dosen pembimbing dan selaku dosen penguji II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari Dosen Pembimbing  
Lampiran 4 Dokumentasi Obyek Penelitian ..... 38  
Lampiran 5 Hasil Uji Turtitin..... 39  
Lampiran 6 Kartu Kendali Bimbingan ..... 40  
Lampiran 7 Rekapitulasi Identitas Responden..... 41  
Lampiran 8 Rekapitulasi Jawaban Responden..... 42  
Lampiran 9 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 43  
Lampiran 10 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Usia ..... 45  
Lampiran 11 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 47  
Lampiran 12 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Pangkat Golongan Ruang..... 49  
Lampiran 13 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jabatan ..... 51  
Lampiran 14 Hasil Analisis X1.1.....  
Lampiran 15 Hasil Analisis X1.2.....  
Lampiran 16 Hasil Analisis X1.3.....  
Lampiran 17 Hasil Analisis X1.4.....  
Lampiran 18 Hasil Analisis X2.1.....  
Lampiran 19 Hasil Analisis X2.2.....  
Lampiran 20 Hasil Analisis X2.3.....  
Lampiran 21 Hasil Analisis X2.4.....  
Lampiran |  
Lampiran 14 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi..... 53  
Lampiran 15 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi..... 55  
Lampiran 16 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja..... 57



**UMKT**  
ENGLISH LABORATORY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
Kalimantan Timur

Kampus 1 | Jl. Ir. H Juanda No.15 Samarinda  
Kampus 2 | Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda  
Telp. | 0541-7448551 / Fax | 0541-746832  
Website | www.umkt.ac.id

### TEST OF ENGLISH PROFICIENCY (TEP) (TOEFL PREDICTION)


No : 04680  
Name : AFIQAH NAFIZHAH  
Place/Date of Birth : ALABIO/SEP 02, 2002

Address : JL. PRAMUKA 3A  
Date of Test Taken : FEB 20, 2024  
Valid Until : FEB 21, 2026

Section I Listening Comprehension	Section II Structure & Written Expression	Section III Reading Comprehension	TOTAL SCORE
54	36	38	427

LEVEL OF PROFICIENCY	TEST SCORE	LEVEL OF PROFICIENCY
310 - 393	A1 (BREAKTHROUGH)	477 - 547
397 - 433	A2 (WAYSTAGE)	550 - 587
437 - 473	B1 (THRESHOLD)	590 - 677
		B2 (VANTAGE)
		C1 (PROFICIENCY)
		C2 (MASTERY)


Samarinda, February 21, 2024




**Sudaman, S.Pd., M.Ed**  
Head of English Laboratory

# Afiqah Nafizhah

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

  
18/2024  
Dr. M.M. Harry, R.S. Pi., M.M.  
NIDK. 8969540022

Submission date: 18-Jul-2024 02:48PM (UTC+0800)  
Submission ID: 2418593562  
File name: Afiqah\_Nafizhah\_2011102431020.pdf (770.48K)  
Word count: 7955  
Character count: 47967

  
19/2024  
Dr. M.M. Harry, R.S. Pi., M.M.  
NIDK. 8969540022

## Afiqah Nafizhah

ORIGINALITY REPORT

<b>29%</b>	<b>27%</b>	<b>18%</b>	<b>15%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	repository.uniba.ac.id Internet Source	<b>1%</b>





**UMKKT**  
Program Studi  
**Manajemen**

**Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik**

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI**

Nama: Afiqah Nafizhah

NIM: 2011102431020

**Judul:** Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

3) II/Metode Penelitian

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

Perbaikan Perhitungan hasil presentase kuesioner

5) Saran dan Perbaikan Lain

Perbaikan bagian kesimpulan, karena kurang satv.

Penguji,

(Dr. Joko Sabtohadhi, S.E., M.M.)

NIDK. 1119079002

Kampus 1 : Jl. Ir. H Juanda, No.15, Samarinda  
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda



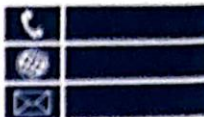
**UMKT**  
Program Studi  
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI**

Nama: Afiqah Nafizhah

NIM: 2011102431020

Judul: Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

3) II/Metode Penelitian

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

5) Saran dan Perbaikan Lain

Ikuti revisi dari Pak Dr. Joko Sabtohadji, S.E., M.M

Penguji,

(Dr. M. M. Harry, R, S.Pi., M.M.)

NIDK. 8969540022

Kampus 1 Jl. Ir. H. Juanda, No.15 Samarinda

Kampus 2 Jl. Peta, Besang, Mahakam Samarinda