

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis

1.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata yang berlokasi di Jalan Dahlia No. 81, Bugis, Kecamatan Samarinda Kota, Kalimantan Timur. Dinas ini bertanggung jawab atas urusan pemuda, olahraga, dan pariwisata di Kota Samarinda sebagai badan teknis daerah. Upaya kerjasama dengan berbagai pihak terkait dilakukan untuk meningkatkan potensi manusia di Samarinda melalui pengembangan prestasi generasi muda dan bidang olahraga, serta sektor pariwisata sesuai dengan peraturan yang berlaku. Entitas ini didirikan sesuai dengan Peraturan Walikota Samarinda No. 41 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemuda Kota Samarinda.

Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda telah merencanakan pengembangan, program-program, kebijakan strategis, sasaran, dan tujuan yang sesuai dengan perannya yang utama. Pegawai di institusi ini diharapkan memberikan layanan berkualitas tinggi sesuai dengan bidang keahlian mereka, sebagai bagian dari kewajiban dan tanggung jawab yang mereka emban. Mereka juga diharapkan untuk bertindak secara hati-hati dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

1.1.1.1 Visi dan Misi

Visi yang diemban oleh Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata adalah **“Terwujudnya Kota Samarinda Sebagai Pusat Kota Peradaban”** yang mengarah pada terciptanya Kota Samarinda yang dikenal sebagai pusat kota peradaban, sebuah kota yang tidak hanya maju dalam bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata tetapi juga menjadi simbol kemajuan dan keberadaban dalam berbagai aspek kehidupan. Sedangkan Misi yang diusung oleh Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda mencakup serangkaian tujuan strategis dan upaya yang dirancang untuk mendukung pencapaian misi tersebut. Misi ini meliputi pengembangan dan pemberdayaan pemuda, peningkatan prestasi olahraga, serta promosio pariwisata yang berkelanjutan, dengan harapan dapat mewujudkan Kota Samarinda sebagai pusat kemajuan dan peradaban yang unggul dalam berbagai bidang.

1.1.1.2 Tugas dan Fungsi Pokok

Membantu Walikota Kota Samarinda dalam hal-hal yang berkaitan dengan ekonomi kreatif, olahraga, pariwisata, sumber daya manusia muda, dan olahraga merupakan tanggung jawab Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata. Berikut ini adalah tugas-tugas yang dilakukan departemen untuk menyelesaikan tugas ini:

1. Mengembangkan kebijakan teknis terkait pemuda, olahraga, dan pariwisata sejalan dengan strategi jangka panjang pemerintah daerah.
2. Perencanaan, pengembangan, dan pengawasan teknis terkait pemuda, olahraga, dan pariwisata.

3. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan publik di bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata.
4. Membuat, menyusun strategi, membangun, dan mengawasi kebijakan teknologi strategis.
5. Melaksanakan tugas administrasi.
6. Membentuk unit pelaksana teknis di tingkat daerah.
7. Membuat pengelompokan jabatan fungsional.
8. Menyelesaikan setiap tugas tambahan yang diberikan Walikota dengan tetap mematuhi semua peraturan perundang-undangan terkait.

3.1.2 Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini memperoleh data responden dikumpulkan dari total 66 pegawai yang bekerja di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Informasi mengenai 66 responden ini dikumpulkan melalui kuisioner penelitian yang telah didistribusikan. Setiap pegawai mengisi kuisioner tersebut dengan informasi yang relevan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Setelah semua kuisioner dikumpulkan, data yang diperoleh tersebut direkapitulasi untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil rekapitulasi data responden dari kuisioner adalah sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 6 Rekapitulasi Data Jenis Kelamin

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

Sumber : data diperoleh peneliti, Juni 2024

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel, dapat dilihat bahwa dari total 66 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 40 responden (60,6%) sementara 26 responden (39,4%) merupakan perempuan. Dengan demikian, terlihat bahwa jumlah pegawai laki-laki dalam Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda lebih dominan dibandingkan dengan jumlah pegawai perempuan. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa laki-laki lebih banyak berperan dalam struktur organisasi dan kegiatan di dalam organisasi.

b. Usia

Tabel 7 Rekapitulasi Data Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	30 s/d 35	26	39,4
2.	36 s/d 40	6	9,1

3	41 s/d 45	9	13,6
4	46 s/d 50	8	12,1
5	51 s/d 55	10	15,2
6	56 s/d 60	7	10,6
Total		66	100,0

Sumber : data diperoleh peneliti, Juni 2024

Berdasarkan tabel 2 diperoleh data bahwa dari 66 responden yang terlibat dalam penelitian pada usia 30 s/d 35 terdapat 26 (39,4%), 36 s/d 40 terdapat 6 (9,1), 41 s/d 45 terdapat 9 (13,6%), 46 s/d 50 terdapat 8 (12,1%), 51 s/d 55 terdapat 10 (15,2%), 56 s/d 60 terdapat 7 (10,6%). Dengan informasi ini, akan dipahami lebih lanjut karakteristik usia dari responden yang menjadi bagian dari populasi pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 8 Rekapitulasi Data Tingkat Pendidikan

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

Sumber : data diperoleh peneliti, Juni 2024

Berdasarkan data yang disajikan tabel di atas, terdapat 66 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Dari jumlah tersebut, responden dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 2 orang, yang mewakili 3,0% dari total responden. Selanjutnya, terdapat 6 responden dengan pendidikan SMA, yang setara dengan 9,1%. Tingkat pendidikan D-III juga diwakili oleh responden, yang sama-sama menyumbang 9,1% dari keseluruhan responden. Mayoritas responden, yaitu sebanyak 41 orang atau 62,1% memiliki tingkat pendidikan S1. Terakhir, terdapat 10 responden dengan tingkat pendidikan S2, yang mencakup 15,2% dari total responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah mencapai pendidikan S1, sementara presentase terkecil berada pada tingkat pendidikan SMP.

d. Golongan

Tabel 9 Rekapitulasi Data Golongan

No.	Golongan / Ruang	Jumlah	Presentase (%)
1.	II/a	1	1,5
2.	II/b	1	1,5

3.	II/c	1	1,5
4.	II/d	3	4,5
5.	III/c	2	3,0
6.	III/d	22	33,3
7.	IV/a	7	10,6
8.	IV/b	2	3,0
9.	PTTB	27	40,9
	Total	66	100,0

Sumber : data diperoleh peneliti, Juni 2024

Berdasarkan tabel di atas, dari 66 responden yang terlibat dalam penelitian, didapatkan data tentang golongan/pangkat mereka. Terdapat 1 responden di golongan II/a, yang mewakili 1,5% dari total. Golongan II/b juga memiliki 1 responden, setara dengan 1,5%, begitu pula dengan golongan II/c yang juga terdiri dari 1 responden (1,5%). Untuk golongan II/d, ada 3 responden, yaitu 4,5% dari total. Golongan III/c diwakili oleh 2 responden, yaitu 3,0%. Pada golongan IV/a, terdapat 7 responden yang mencakup 10,6%, dan golongan IV/b memiliki 2 responden (3,0%). Terbesar, kelompok PTTB memiliki 27 responden, yang mewakili 40,9% dari total responden. Hal ini menunjukkan variasi golongan dan pangkat di antara responden, dengan mayoritas berada di kelompok PTTB.

e. Jabatan

Tabel 10 Rekapitulasi Data Jabatan

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

18. Pengabdian Data Penyajian dan Publikasi	1	1,5
Total	66	100,0

Sumber : data diperoleh peneliti, Juni 2024

Berdasarkan data dalam tabel, dari 66 responden dalam penelitian, ditemukan variasi jabatan sebagai berikut: Kepala Dinas (1 responden, 1,5%), Sekretaris (1,5%), Kabid (6,1%), Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif (13,6%), Analis Kebijakan Ahli Muda (9,1%), Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda (1,5%), Pengelola Program dan Kegiatan (1,5%), Pengelola Data (4,5%), Kepala Sub Bagian Pengelola GOR Segiri (1,5%), Kepala UPT Pengelola GOR Segiri (1,5%), Pengelola Sarana Prasarana Kantor (3,0%), Pengelola Kepegawaian (1,5%), Kasubbag TU UPT Pengelola GOR Segiri (1,5%), Pegawai Kepariwisata (1,5%), Pengadministrasi Keuangan (3,0%), Pengadministrasi Sarana dan Prasarana (1,5%), serta Pengabdian Data Penyajian dan Publikasi (1,5%). Proporsi terbesar adalah Pengadministrasi Umum, dengan 29 responden (43,9%).

3.1.3 Uji Validitas

Untuk menentukan apakah suatu pernyataan dapat dianggap sebagai alat ukur yang valid, diperlukan uji validitas dengan melibatkan sampel 66 pegawai dari Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Pernyataan akan dianggap valid jika koefisien korelasinya melebihi nilai ambang yang telah ditetapkan.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Interpersonal

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Hubungan Interpersonal	X1.1	0,944	0,2042	Valid
	X1.2	0,944	0,2042	Valid
	X1.3	0,896	0,2042	Valid

Sumber : data dibuat oleh peneliti, 2024

Dengan melebihi nilai r tabel yang diperlukan, maka seluruh pertanyaan pada variabel interaksi interpersonal, evaluasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja ternyata mempunyai tingkat validitas yang cukup sesuai dengan temuan uji validitas.

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Penilaian Kerja	X2.1	0,853	0,2042	Valid
	X2.2	0,895	0,2042	Valid
	X2.3	0,696	0,2042	Valid

Sumber : data dibuat oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, semua item pertanyaan pada variabel hubungan interpersonal, penilaian kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja dinyatakan valid. Hal

ini dikarenakan nilai rhitung untuk setiap item lebih besar daripada nilai rtabel, sehingga menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas yang diperlukan.

Tabel 13
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,558	0,2042	Valid
	X3.2	0,566	0,2042	Valid
	X3.3	0,558	0,2042	Valid
	X3.4	0,512	0,2042	Valid
	X3.5	0,499	0,2042	Valid

Sumber : data dibuat oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, semua item pertanyaan pada variabel hubungan interpersonal, penilaian kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai rhitung untuk setiap item lebih besar daripada nilai rtabel, sehingga menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas yang diperlukan.

Tabel 14
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai	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 oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, semua item pertanyaan pada variabel hubungan interpersonal, penilaian kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai rhitung untuk setiap item lebih besar daripada nilai rtabel, sehingga menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas yang diperlukan.

3.1.4 Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 66 orang pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda dengan variabel hubungan interpersonal, variabel penilaian kerja, gaya kepemimpinan dan variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas		Keterangan
1	Hubungan Interpersonal	0,919	0,60	Realiabel
2	Penilaian Kerja	0,712	0,60	Realiabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,605	0,60	Realiabel
4	Kinerja Pegawai	0,704	0,60	Realiabel

Sumber : data dibuat oleh peneliti, 2024

Kesimpulan uji reliabilitas untuk variabel Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing sebesar 0,919, 0,721, 0,605, dan 0,704. Hasil analisis ini mengindikasikan bahwa semua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai reliabilitasnya melebihi 0,60.

3.1.5 Angket Rekapitulasi Presentase Jawaban Kuisisioner Penelitian

Dalam rangka mendapatkan data yang akurat dan komprehensif mengenai persepsi serta sikap responden terhadap topik penelitian, dilakukan penyebaran angket kuisisioner. Kuisisioner ini dirancang dengan berbagai pertanyaan yang mencakup aspek-aspek penting yang ingin diteliti. Setelah pengumpulan data selesai, langkah berikutnya adalah melakukan rekapitulasi dan analisis terhadap presentase jawaban yang diberikan oleh responden

Tabel 16
Presentase Kuisisioner Variabel Hubungan Interpersonal (X1)

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X1.1	-	-	2	3.0	8	12.1	41	62.1	15	22.7
2.	X1.2	-	-	1	1.5	8	12.1	40	60.6	17	25.8
3.	X1.3	-	-	-	-	8	12.1	37	56.1	21	31.8

Sumber : data buat oleh peneliti, Juni 2024

Terhadap ketiga indikator (X1.1, X1.2, dan X1.3), sebaran skor responden dapat dilihat pada tabel di atas. Indikator X1.2 mencakup 1 responden (1,5% dari total) dan 2 responden (3,0% dari total) yang memberikan jawaban Tidak Setuju (TS), sedangkan tidak ada yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Netral (N) diberikan secara merata oleh 8 responden untuk setiap indikator (12.1%). Setuju (S) paling banyak diberikan, yaitu oleh 41 responden untuk indikator X1.1 (62.1%), 40 responden untuk indikator X1.2 (60.6%), dan 37 responden untuk indikator X1.3 (56.1%). Sangat Setuju (SS) diberikan oleh 15 responden untuk indikator X1.1 (22.7%), 17 responden untuk indikator X1.2 (25.8%), dan 21 responden untuk indikator X1.3

(31.8%). Secara keseluruhan, skor yang lebih tinggi (N, S, dan SS) lebih dominan dibandingkan skor yang lebih rendah (STS dan TS).

Tabel 17
Presentase Kuisisioner Variabel Penilaian Kerja (X2)

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X2.1	3	4.5	1	1.5	1	1.5	43	65.2	18	27.3
2.	X2.2	-	-	-	-	2	3.0	42	63.6	22	33.3
3.	X2.3	-	-	-	-	3	4.5	42	63.6	21	31.8

Sumber : data buat oleh peneliti, Juni 2024

Tabel 2.17 menunjukkan presentase jawaban responden terhadap variabel penilaian kerja (X2) untuk tiga indikator (X2.1, X2.2, dan X2.3). Indikator X2.1 mendapat tanggapan dari 3 responden yang sangat tidak setuju (4,5%), 1 responden yang tidak setuju (1,5%), 1 responden yang netral (1,5%), 43 responden yang setuju (65,2%), dan 18 responden yang sangat setuju (27,3%). Indikator X2.2 tidak memiliki responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju, dengan 2 responden yang netral (3,0%), 39 responden yang setuju (59,1%), dan 25 responden yang sangat setuju (37,9%). Indikator X2.3 juga tidak memiliki responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju, dengan 3 responden yang netral (4,5%), 42 responden yang setuju (63,6%), dan 21 responden yang sangat setuju (31,8%).

Tabel 18
Presentase Kuisisioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X3.1	-	-	1	1.5	-	-	49	74.2	16	24.2
2.	X3.2	-	-	-	-	1	1.5	39	59.1	26	39.4
3.	X3.3	-	-	1	1.5	-	-	49	74.2	16	24.2
4.	X3.4	-	-	-	-	-	-	43	65.2	23	34.8
5.	X3.5	-	-	-	-	-	-	51	77.3	15	22.7

Sumber : data buat oleh peneliti, Juni 2024

Tabel 2.18 menunjukkan distribusi frekuensi (F) dan persentase (%) dari skor jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X3) untuk lima indikator (X3.1 hingga X3.5). Tidak ada responden yang memberikan skor 1 untuk semua indikator. Skor 2 hanya diberikan oleh 2 responden pada indikator X3.1 dan X3.3, masing-masing dengan persentase 1,5%. Skor 3 hanya diberikan oleh 1 responden pada indikator X3.2 dengan persentase 1,5%. Mayoritas responden memberikan skor 4, dengan total 231 jawaban (69,7%) di seluruh indikator. Skor 5 diberikan oleh

66 responden pada indikator X3.1 (24,2%), 66 responden pada indikator X3.2 (24,2%), 60 responden pada indikator X3.3 (22,7%), 59 responden pada indikator X3.4 (22,4%), dan 51 responden pada indikator X3.5 (17,3%).

Tabel 19
Presentase Kuisisioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Y.1	-	-	-	-	-	-	42	63.6	24	36.4
2.	Y.2	-	-	1	1.5	1	1.5	43	65.2	21	31.8
3.	Y.3	-	-	1	1.5	-	-	37	56.1	28	42.4
4.	Y.4	-	-	-	-	-	-	34	51.5	32	48.5
5.	Y.5	-	-	1	1.5	1	1.5	28	42.4	36	54.5

Sumber : data buat oleh peneliti, Juni 2024

Tabel 2.19 menunjukkan presentase jawaban kuesioner yang berhubungan dengan variabel kinerja pegawai (Y) yang diukur dengan lima indikator (Y1 sampai Y5). Skor jawaban terbagi dalam lima kategori: sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Sebagian besar responden memberikan skor setuju dan sangat setuju pada semua indikator, dengan indikator Y4 mendapatkan persentase tertinggi untuk sangat setuju (54,5%) dan setuju (48,5%). Skor netral paling banyak diberikan pada indikator Y2 (63,6%). Indikator Y1, Y3, dan Y5 juga menunjukkan persentase tinggi pada kategori setuju dan sangat setuju, menunjukkan kecenderungan positif dalam persepsi kinerja pegawai menurut responden.

3.1.6 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menerapkan analisis regresi, sangat penting untuk melakukan pengujian asumsi klasik. Langkah ini bertujuan untuk mengidentifikasi perkiraan yang mungkin tidak biasa dan memastikan bahwa hasil analisis regresi akan efisien dan akurat.

3.1.6.1 Uji Normalitas

Berikut tabel hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov:

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

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,85361863
Most Extreme Differences	Absolute	0,089

	Positive	0,081
	Negative	-0,089
Kolmogorov-Smirnov		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Test distribution is Normal

Sumber : data dibuat oleh peneliti, 2024

Karakteristik penilaian jika terjadinya normalitas apabila signifikan $> 5\%$. Hasil olah data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan jumlah nilai signifikan sebesar 0,200 atau 2,00% $>5\%$ yang artinya berdistribusi normal.

3.1.6.2 Uji Multikolinier

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam model regresi saling bergantung secara signifikan, uji multikolinieritas berguna. Variabel independensi tidak boleh menunjukkan korelasi yang tinggi satu sama lain, menurut model regresi yang baik.

Tabel 21
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Ket
1	Hubungan Interpersonal	0,498	2,007	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Penilaian Kerja	0,549	1,823	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Gaya Kepemimpinan	0,875	1,143	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : data dibuat oleh peneliti, 2024

Setiap variabel memiliki variance inflasi faktor (VIF) tidak lebih dari 10, dan toleransi minimal 0,01 sesuai data yang diberikan pada tabel. Seluruh nilai VIF kurang dari 10 yang berarti tidak terdapat bukti adanya multikolinieritas antar variabel-variabel tersebut menurut temuan penelitian.

3.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengecek apakah ada bukti bahwa varians residual tidak stabil atau berbeda-beda di seluruh rentang data yang dianalisis dalam model regresi. Ini berarti, uji ini bertujuan untuk menemukan jika ada ketidakseragaman dalam variabilitas residu di sepanjang data yang digunakan.

Tabel 22
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Ket
1	Hubungan Interpersonal	0,814	0,05	Normal
2	Penilaian Kerja	0,440	0,05	Normal
3	Gaya Kepemimpinan	0,580	0,05	Normal

Sumber : data diolah penelitian, 2024

Nilai signifikansi variabel Hubungan Interpersonal (X1) sebesar 0,814 lebih tinggi dari batas ambang batas sebesar 0,05 menurut penelitian. Pada saat yang sama, baik variabel Evaluasi Kerja (X2) maupun Gaya Kepemimpinan (X3) mempunyai nilai signifikansi yang lebih tinggi dari 0,05: 0,440 untuk variabel pertama dan 0,580 untuk variabel kedua. Dengan demikian, kemungkinan terjadinya heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut dapat dikesampingkan. Hal ini menegaskan bahwa varians residual untuk masing-masing variabel tetap stabil dan tidak mengalami variasi yang signifikan di seluruh rentang data yang dianalisis.

3.1.7 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan gaya kepemimpinan (X3), hubungan interpersonal (X1), dan penilaian kerja (X2) dalam memprediksi kinerja karyawan (Y). Menentukan kepentingan relatif masing-masing variabel independen dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah tujuan utama penelitian ini. Hasil dari analisis regresi memberikan pemahaman mendalam tentang hubungan ini, yang akan dijabarkan lebih lanjut:

Tabel 23
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
1	Konstanta	18,190	0,000
2	Hubungan Interpersonal	0,000	0,998
3	Penilaian Kerja	-0,040	0,843
4	Gaya Kepemimpinan	0,200	0,357

Sumber : data diolah peneliti, 2024

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

$$y = 18,190 + 0,000X_1 + (-0,040)X_2 + 0,200X_3$$

Dari fungsi tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa konstanta adalah 18,190. Artinya, nilai variabel kinerja pegawai akan tetap pada angka tersebut jika variabel hubungan interpersonal, penilaian kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki nilai nol.
2. Variabel kinerja karyawan akan bervariasi sebesar 0,000 ketika variabel hubungan interpersonal naik satu satuan, asalkan semua faktor lainnya tetap stabil. Hal ini menunjukkan

bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan hubungan interpersonal karyawan mempunyai pengaruh yang menguntungkan terhadap produktivitas mereka dalam pekerjaan.

3. Dengan asumsi semua faktor lainnya tetap, maka kenaikan satu satuan pada variabel penilaian kerja akan memberikan pengaruh sebesar $-0,040$ terhadap variabel kinerja pegawai. Kinerja karyawan akan ditingkatkan dengan meningkatkan frekuensi tinjauan kinerja, sesuai dengan korelasi yang menguntungkan antara gaya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan.
4. Variabel kinerja pegawai akan mengalami pergeseran sebesar $-0,200$ satuan untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan, dengan asumsi semua faktor lainnya tetap. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, seperti yang ditunjukkan oleh hubungan yang baik antara keduanya.

3.1.8 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis. Untuk mengetahui kepentingan relatif masing-masing variabel independen digunakan uji t (parsial).

3.1.8.1 Uji T

Hipotesis yang menyatakan “Variabel Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai” diuji dengan menggunakan uji t, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 24
Hasil Uji T

Model	Coefficients ^B				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	18,190	4,756		3,825	0,000		
X1_total	0,000	0,181	0,000	-0,002	0,998	0,498	2,007
X2_total	-0,040	0,200	-0,034	-0,199	0,843	0,549	1,823
X3_total	0,200	0,215	0,125	0,928	0,357	0,875	1,143

a. Dependent Variable : Y total

Sumber : data diolah peneliti, 2024

a. Hubungan Interpersonal

Pengaruh hubungan interpersonal terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} -0,002 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,998 > 0,05$ kemudian H1 ditolak, simpulan bahwa hubungan interpersonal tidak berpengaruh signifikan atau ditolak terhadap kinerja pegawai.

b. Penilaian Kerja

Penilaian Kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} -0,199 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,843 > 0,05$ kemudian H2 ditolak, simpulan bahwa penilaian kerja tidak berpengaruh signifikan atau ditolak terhadap kinerja pegawai.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 0,928 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,357 > 0,05$ H3 ditolak, simpulan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan atau ditolak terhadap kinerja pegawai.

3.1.8.2 Uji F

Untuk menguji hipotesis pada “Variabel Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai” maka dilakukan dengan uji F

Tabel 25
Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,651	3	1,217	0,338	0,798 ^b
	Residual	223,334	62	3,602		
	Total	226,985	65			

a. Dependent Variable: Y_total

b. Predictors: (Constant), X3_total, X1_total, X2_total

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2.20 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,798 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel terikat yaitu kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara sekaligus.

3.2 Pembahasan

Hasil analisis dari responden menunjukkan beberapa tren demografis yang signifikan. Pertama, jenis kelamin laki-laki mendominasi jumlah responden dengan total 40 orang, yang merupakan 60,6% dari keseluruhan responden. Kedua, usia responden sebagian besar berada dalam rentang 30 hingga 35 tahun, dengan jumlah 26 orang atau 39,4% dari total responden. Selanjutnya, tingkat pendidikan responden mayoritas adalah sarjana (S-1), sebanyak 42 orang atau 63,6%. Selain itu, kategori golongan atau ruangan didominasi oleh PTTB, dengan 27 responden atau 40,9%. Terakhir, berdasarkan jabatan, sebagian besar responden adalah pengadministrasi umum, yang jumlahnya mencapai 29 orang atau 43,9% dari total responden. Analisis ini memberikan gambaran rinci mengenai karakteristik demografis dari responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Seluruh item pada variabel Hubungan Interpersonal, Penilaian Pekerjaan, dan Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas yang relevan. Ketiga item yang membentuk variabel Hubungan Interpersonal ditemukan asli. Demikian pula, ketiga pertanyaan yang membentuk variabel Evaluasi Pekerjaan adalah sah. Variabel Gaya Kepemimpinan yang berjumlah lima item juga menunjukkan validitas item dalam hasil tes. Hubungan Interpersonal, Penilaian Pekerjaan, dan Gaya Kepemimpinan semuanya dilakukan uji reliabilitas setelah dilakukan uji validitas. Seluruh variabel tersebut ditetapkan reliabel berdasarkan hasil uji reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam variabel tersebut konsisten dan dapat diandalkan untuk tujuan pengukuran.

Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas semuanya memberikan hasil negatif, membuktikan bahwa data berada dalam kondisi normal dan tidak ada asumsi tradisional yang diuji dalam penelitian ini yang benar. Sebaran datanya normal, sesuai uji normalitas, dan variabel independen bebas masalah, sesuai uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Kinerja Pegawai (Y) dijelaskan berkaitan dengan faktor-faktor penelitian yang meliputi Hubungan Interpersonal (X1), Penilaian Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3).

3.2.1 Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Hubungan Interpersonal dengan nilai $t_{hitung} -0,002 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,998 > 0,05$ kemudian H_1 ditolak, Hubungan Interpersonal berpengaruh tidak signifikan atau ditolak terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Shinta Ramadanis et al., 2023) yang menunjukkan bahwa Hubungan Interpersonal mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian menunjukkan bahwa Hubungan Interpersonal tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satu kemungkinan adalah struktur organisasi atau budaya kerja yang ada tidak cukup mendukung atau mengutamakan pentingnya hubungan interpersonal dalam konteks pekerjaan mereka, sehingga dampaknya terhadap kinerja menjadi tidak signifikan.

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

Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan, karena hipotesis nol (H_2) ditolak apabila nilai $t_{hitung} -0,199 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikansi $0,843 > 0,05$. Temuan penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kirani (2023) yang menemukan adanya pengaruh negatif namun kecil evaluasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata Kota Samarinda. Berbeda dengan penelitian lain, penelitian ini tidak menemukan korelasi antara

penilaian pekerjaan dengan peningkatan kinerja pada pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata Kota Samarinda tidak terpengaruh secara signifikan oleh Penilaian Jabatan. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa penyebab. Salah satunya adalah kemungkinan strategi evaluasi tidak sejalan dengan kebutuhan pekerjaan aktual karyawan. Penilaian yang tidak jelas, kurang transparan, atau tidak memberikan umpan balik yang konstruktif dapat membuat pegawai kurang termotivasi atau bahkan merasa demotivasi, sehingga tidak berdampak positif terhadap kinerja mereka.

3.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Dengan nilai t hitung sebesar $0,928 < t$ tabel $1,669$ dan nilai signifikan $0,357 > 0,05$ maka hipotesis nol (H_3) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ditolak. Temuan penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kecil namun merugikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian sebelumnya (Indra Marjaya et al., 2019; Sugiono et al., 2021). Di sisi lain, Sukmawati dkk. (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan, sehingga penelitian kami bertentangan dengan temuan mereka.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dapat tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan pegawai, sehingga tidak berhasil memotivasi atau meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dapat menjadi penyebab bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Selain itu, gaya kepemimpinan mungkin tidak cukup adaptif atau fleksibel dalam menghadapi situasi dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai, sehingga dampaknya terhadap kinerja menjadi tidak signifikan

Tabel 19 menunjukkan bahwa jika dilihat dari Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda secara keseluruhan, faktor-faktor berikut ini, yaitu Hubungan Interpersonal, Evaluasi Jabatan, dan Gaya Kepemimpinan, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika dilihat secara keseluruhan, faktor-faktor tersebut tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena tingkat signifikansinya lebih besar dari $0,05$.