

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, PENILAIAN KERJA SERTA
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Aginna Leo Lita
NIM. 2011102431239

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

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, PENILAIAN KERJA SERTA
GAYA KEPEMIMPINAN 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 :

Aginna Leo Lita
NIM. 2011102431239

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

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, PENILAIAN KERJA SERTA
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**


SKRIPSI

Diajukan oleh:

**Aginna Leo Lita
NIM. 2011102431239**


**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. 1115039601**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, PENILAIAN KERJA SERTA
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**Aginna Leo Lita
NIM. 2011102431239**

**Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 08 Juli 2024**

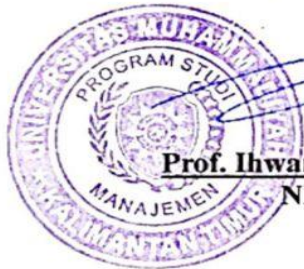
PENGUJI I

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

PENGUJI II

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

**Mengetahui,
Ketua
Program Studi S1 Manajemen**



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

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Aginna Leo Lita
NIM : 2011102431239
Program Studi : S1 Manajemen
Email : 2011102431239@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan Pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan referensi dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas di cantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan di cantumkan di daftar Pustaka sesuai dengan ketentuan penulis ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 08 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan



Aginna Leo Lita
NIM. 2011102431239

PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, PENILAIAN KERJA SERTA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengidentifikasi pengaruh Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai serta menentukan variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dengan jumlah 66 responden yang kemudian diolah menggunakan spss versi 23. Hasil analisis menunjukkan secara parsial, Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula, secara simultan, ketiga variabel tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Kata Kunci : Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, Gaya Kepemimpinan

***THE INFLUENCE OF INTERPERSONAL RELATIONS, JOB APPRAISAL AND LEADERSHIP
STYLE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE SAMARINDA CITY'S YOUTH,
SPORTS AND TOURISM SERVICES***

ABSTRACT

Style on Employee Performance and determine the variables that most influence employee performance at the Department of Youth, Sports, and Tourism of Samarinda City. A quantitative approach was used in the research, by collecting data through questionnaires with a total of 66 respondents which were then processed using SPSS version 23. The results of the analysis showed that partially, Interpersonal Relations, Work Assessment and Leadership Style did not have a significant influence on employee performance, likewise, in general Simultaneously, the three variables do not show a significant influence on employee performance at the Department of Youth, Sports, and Tourism of Samarinda City

Keywords: Interpersonal Relations, Job Evaluation, Leadership Style

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, saya haturkan puji dan syukur yang mendalam kepada Tuhan Yang Maha Esa. Atas kasih sayang, petunjuk, dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda" tepat pada waktunya. Saya juga menyampaikan doa serta shalawat yang tidak henti-hentinya kepada Nabi Muhammad SAW., Rasul yang menjadi penutup para Nabi dan pembawa kesempurnaan ajaran Tauhid serta kemuliaan akhlak. Semoga shalawat dan doa ini juga tercurah kepada keluarga beliau, para sahabat, para syuhada, para ulama, dan seluruh umatnya yang dengan ikhlas dan penuh cinta mengamalkan serta menjunjung tinggi sunnah beliau.

Harapan saya, skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menjadi bagian dari upaya ilmiah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Saya juga berharap, penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Selama penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai bentuk rasa syukur, saya ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
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.
6. Bapak Dr. Joko Sabtohadri, S.E., M.M selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan saran dan masukkan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan jajarannya kami ucapkan banyak terima kasih telah memberikan ijin penelitian di Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
8. Seluruh dosen-dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan pelajaran dari semester I sampai semester akhir, saya ucapkan terima kasih.
9. Kedua Orang Tua saya tersayang yang senantiasa mendukung Langkah-langkah yang saya jalani.
10. Seluruh staff administrasi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, saya ucapkan terima kasih.
11. Rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak terutama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang telah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian.

Dengan segala kerendahan hati, saya menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak untuk perbaikan di masa mendatang.

Samarinda, 08 Juli 2024



Aginna Leo Lita
Nim. 2011102431239

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Asumsi Penelitian.....	5
1.6 Perumusan Hipotesis	7
1.7 Kerangka Berpikir	8
BAB II METODE PENELITIAN	9
2.1 Lokasi Penelitian	9
2.2 Jenis Penelitian	9
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel	9
2.3.1 Populasi.....	9
2.3.2 Sampel	9
2.4 Sumber Data.....	11
2.4.1 Sumber Data Primer.....	11
2.4.2 Sumber Data Sekunder.....	11
2.5 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	11
2.5.1 Definisi Operasional.....	11
2.5.2 Pengukuran Variabel	13
2.6 Teknik Pengumpulan Data	13
2.7 Teknik Analisis Data	14
2.7.1 Uji Instrumen.....	15
2.7.1.1 Uji Validitas.....	15
2.7.1.2 Uji Reabilitas	15
2.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	15
2.7.2.1 Uji Normalitas.....	15
2.7.2.2 Uji Multikolinieritas.....	15
2.7.2.3 Uji Heterokedastisitas	15
2.7.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	16
2.7.4 Uji Hipotesis	16

	2.7.4.1 Uji T	16
	2.7.4.2 Uji F	16
BAB III	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	17
	3.1 Hasil Analisis	17
	3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	17
	3.1.1.1 Visi dan Misi.....	17
	3.1.1.2 Tugas dan Fungsi Pokok	17
	3.1.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	18
	3.1.3.Uji Validitas	21
	3.1.4 Uji Reabilitas	22
	3.1.5 Angket Rekapitulasi Presentase	23
	3.1.6 Uji Asumsi Klasik	25
	3.1.6.1 Uji Normalitas.....	25
	3.1.6.2 Uji Multikolienaritas	26
	3.1.6.3 Uji Heteroskendastisitas	26
	3.1.7 Uji Regresi Linear Berganda	27
	3.1.8 Pengujian Hipotesis.....	28
	3.1.8.1 Uji T.....	28
	3.1.8.2 Uji F.....	29
	3.2 Pembahasan	29
	3.2.1 Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai	30
	3.2.3 Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
	3.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	31
BAB	IV PENUTUP.....	32
	4.1 Simpulan.....	32
	4.2 Keterbatasan Penelitian	32
	4.3 Saran	32
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Penelitian Terdahulu	5
Tabel 2	Rekapitulasi PNS & Non PNS	9
Tabel 3	Definisi Operasional	11
Tabel 4	Skala Likert	13
Tabel 5	Klasifikasi Kualitas Berdasarkan Interval	13
Tabel 6	Rekapitulasi Data Jenis Kelamin	18
Tabel 7	Rekapitulasi Data Usia	18
Tabel 8	Rekapitulasi Data Tingkat Pendidikan	19
Tabel 9	Rekapitulasi Data Golongan	19
Tabel 10	Rekapitulasi Data Jabatan	20
Tabel 11	Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Interpersonal	21
Tabel 12	Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja	21
Tabel 13	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	22
Tabel 14	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	22
Tabel 15	Hasil Uji Reabilitas	23
Tabel 16	Presentase Kuisisioner Variabel Hubungan Interpersonal	23
Tabel 17	Presentase Kuisisioner Variabel Penilaian Kerja	24
Tabel 18	Presentase Kuisisioner Variabel Gaya Kepemimpinan	24
Tabel 19	Presentase Kuisisioner Variabel Kinerja Pegawai	25
Tabel 20	Uji Normalitas	26
Tabel 21	Hasil Uji Multikolinieritas	27
Tabel 22	Hasil Uji Heteroskedastisitas	27
Tabel 23	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	27
Tabel 24	Hasil Uji T	28
Tabel 25	Hasil Uji F	29

DAFTAR GAMBAR

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

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	36
Lampiran 2 Surat Pengantar dari UMKT.....	40
Lampiran 3 Surat Balasan dari Obyek Penelitian.....	41
Lampiran 4 Dokumentasi Obyek Penelitian.....	42
Lampiran 5 Hasil Uji Turnitin	43
Lampiran 6 Kartu Kendali Bimbingan.....	44
Lampiran 7 Rekapitulasi Identitas Responden	45
Lampiran 8 Rekapitulasi Jawaban Responden	48
Lampiran 9 Hasil Analisis Identitas Responden Jenis Kelamin	50
Lampiran 10 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	52
Lampiran 11 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Lampiran 12 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Golongan	56
Lampiran 13 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jabatan	58
Lampiran 14 Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Interpersonal (X1).....	61
Lampiran 15 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja (X2)	63
Lampiran 16 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3).....	66
Lampiran 17 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	67
Lampiran 18 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Interpersonal (X1).....	69
Lampiran 19 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kerja (X2)	71
Lampiran 20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)	73
Lampiran 21 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	75
Lampiran 22 Hasil Rekapitulasi Variabel X1.1	77
Lampiran 23 Hasil Rekapitulasi Variabel X1.2	78
Lampiran 24 Hasil Rekapitulasi Variabel X1.3	79
Lampiran 25 Hasil Rekapitulasi Variabel X2.1	80
Lampiran 26 Hasil Rekapitulasi Variabel X2.2	81
Lampiran 27 Hasil Rekapitulasi Variabel X2.3	82
Lampiran 28 Hasil Rekapitulasi Variabel X3.1	83
Lampiran 29 Hasil Rekapitulasi Variabel X3.2	84
Lampiran 30 Hasil Rekapitulasi Variabel X3.3	85
Lampiran 31 Hasil Rekapitulasi Variabel X3.4	86
Lampiran 32 Hasil Rekapitulasi Variabel X3.5	87
Lampiran 33 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.1	88
Lampiran 34 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.2	89
Lampiran 35 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.3	90
Lampiran 36 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.4	91
Lampiran 37 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.5	92
Lampiran 38 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov_Smirnov	93
Lampiran 39 Hasil Uji Multikolinieritas	95
Lampiran 40 Hasil Uji Heterokendastisitas.....	99
Lampiran 41 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	102

Lampiran 42 Dokumentasi Perbaikan Seminar Hasil.....	109
Lampiran 43 Sertifikat TOEFL.....	110
Lampiran 44 Lembar Saran Dan Perbaikan Seminar Hasil Skripsi.....	111

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

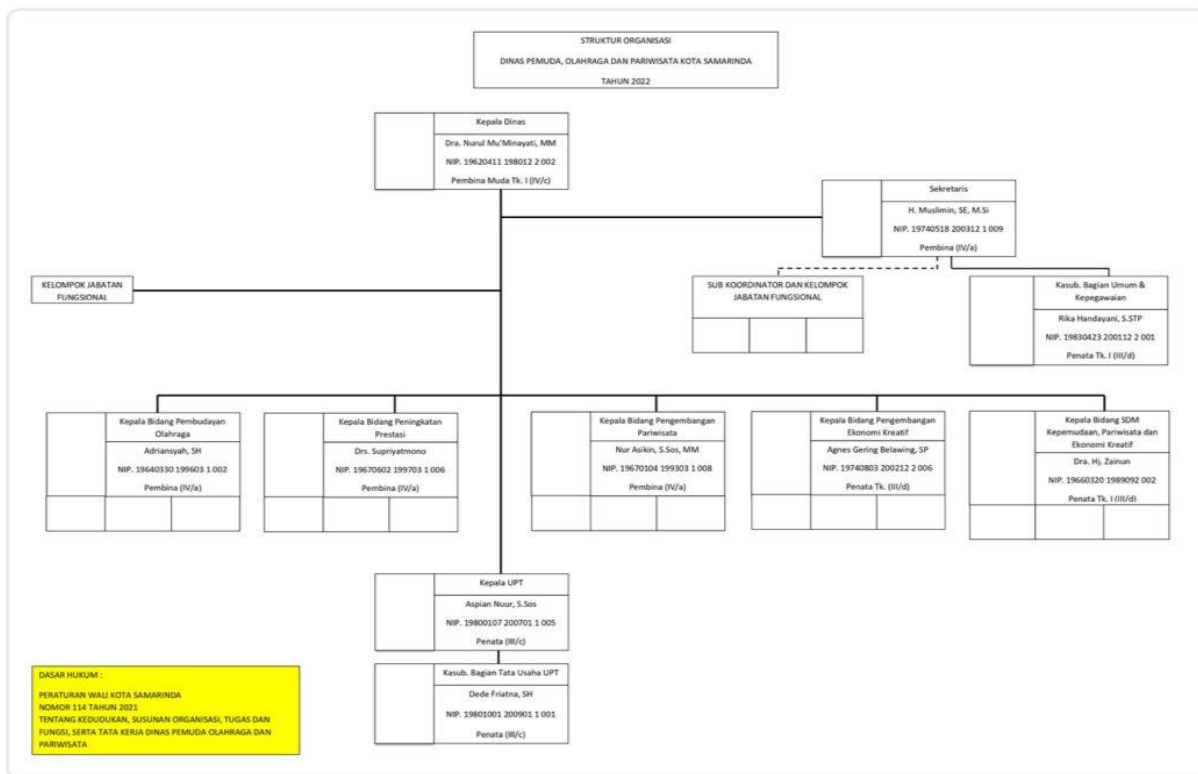
Sumber Daya Manusia merupakan proses penyelesaian masalah dengan melibatkan berbagai pihak seperti karyawan, manajer, dan pekerja lainnya dengan tujuan membantu organisasi perusahaan meraih tujuan yang telah ditetapkan serta mendukung kegiatan sumber daya manusia. Mempertahankan dan menarik karyawan terbaik adalah prioritas utama setiap bisnis di tengah iklim ekonomi yang kejam saat ini. Keberhasilan suatu organisasi dalam memenuhi maksud, visi, dan sasarannya bergantung pada praktik manajemen sumber daya manusianya. *Human resource* atau dikenal juga dengan Sumber Daya Manusia dianggap sebagai komponen kunci dalam manajemen dan dipandang sebagai aset yang krusial untuk keberhasilan suatu organisasi (Amelia *et al.*, 2022). Menurut Halisa (2020) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terstruktur dan menyeluruh. Ini berarti melakukan perencanaan strategis dan sistematis terkait dengan proyeksi kebutuhan tenaga kerja dimasa depan, baik dari segi kualitas dengan memanfaatkan sumber informasi yang relevan. Apabila manajemen sumber daya manusia tidak optimal, mencapai tujuan dan rencana strategis perusahaan akan menjadi tantangan. Manajemen Sumber Daya Manusia mengutamakan tenaga kerja yang kompeten, potensial, loyal, dan berdedikasi tinggi terhadap kesinambungan organisasi.

Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan guna meningkatkan kinerja pegawai ialah hubungan interpersonal. Dalam kehidupannya manusia selalu membutuhkan interaksi dan pertemuan dengan orang lain, untuk bisa diterima dan berinteraksi dengan baik individu perlu aktif dalam membina hubungan dengan orang lain. Di berbagai konteks, termasuk di lingkungan kerja, hubungan interpersonal memiliki peran yang signifikan. Hubungan Interpersonal merujuk pada interaksi antar individu dengan individu lainnya, sesuai dengan fitrah manusia yang merupakan makhluk sosial. Ini menegaskan bahwa pada kehidupan sehari-hari semua orang akan mengalami hubungan interpersonal. Hubungan Interpersonal merupakan interaksi antara individu dengan individu lainnya dengan konteks pekerjaan dalam struktur organisasi, yang bertujuan untuk mendorong Kerjasama yang produktif guna mencapai kepuasan secara ekonomi, psikologis, dan sosial (Eni Wismaningsih, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kesuksesan organisasi ialah gaya kepemimpinan. Menurut Wibowo *et al.*, (2022) menjelaskan dimana pola perilaku yang dipergunakan individu dengan mempertimbangkan kelebihan dan kelemahannya ialah gaya kepemimpinan. Pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dapat mengarahkan, memotivasi, dan mengoptimalkan potensi bawahannya. Pemimpin yang fokus pada karyawan mempengaruhi kinerja kelompok dengan cara mempengaruhi perilaku bawahan untuk bekerja dengan efisien serta efektif guna meraih tujuan organisasi. Penilaian kerja juga dapat menjadi indikator bagi kinerja pegawai dalam organisasi. Penilaian kerja ialah proses evaluasi pegawai dalam melakukan tugas mereka dengan membandingkan terhadap standar dimana telah ditetapkan, dan berikutnya mengomunikasikan hasil evaluasi yang dilaksanakan. Penilaian kerja yang adil dan objektif juga

dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk memberikan semua kemampuan serta keterampilan terbaik mereka demi mencapai tujuan organisasi (Marlinda *et al.*, 2021).

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda perlu menerapkan sejumlah strategi seperti merealisasikan program kerja operasional yang pelaksanaannya terangkum dalam aktivitas maupun kegiatan yang menguraikan kebijakan iuran sebagai pedoman pencapaian sasaran serta tujuan yang mendukung terwujudnya misi maupun visi, karena keberhasilan kinerja sebuah instansi secara keseluruhan seringkali bergantung pada kualitas kinerja para pegawainya. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang menjalankan tugasnya dan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu hubungan interpersonal, penilaian kerja, dan gaya kepemimpinan. Kemampuan individu mencakup tingkat pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman. Manajemen kinerja memiliki manfaat bagi berbagai pihak, termasuk pimpinan, pegawai, dan organisasi secara keseluruhan (Chusminah & Haryati, 2019). Dilingkungan instansi pemerintahan seperti Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dimana pengolahan data memiliki peran penting, diperlukan peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai dapat dilakukan dengan membangun hubungan yang baik antar individu pegawai, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui penilaian kerja yang menyoroti kualitas kerja pegawai, serta menciptakan hubungan positif antara karyawan dan pimpinan melalui gaya kepemimpinan yang efektif.



Gambar 1 Bagan Struktur Organisasi Kepengurusan Disporapar Samarinda

Pembentukan dan susunan perangkat daerah di Kota Samarinda diatur dengan peraturan daerah, dan struktur organisasi dinas pemuda, olahraga, dan pariwisata di Kota Samarinda dituangkan dalam Peraturan Walikota Samarinda Nomor 41 Tahun 2016. Struktur ini menunjukkan bahwa manusia sumber daya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pelayanan, mulai dari jabatan tertinggi yang dijabat oleh Kepala Pelayanan hingga kelompok jabatan fungsional dan unit pelaksana teknis. Untuk membantu melaksanakan tanggung jawab dan operasional Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda, setiap unit mempunyai pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Membantu Kepala Dinas dalam menetapkan kebijakan teknis kesehatan, mengkoordinasikan wilayah di lingkungan Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, serta memberikan pelayanan administrasi umum kesehatan perkantoran merupakan salah satu tugas dan tanggung jawabnya.

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda mempunyai rencana yang memuat kegiatan pembangunan, program, arah kebijakan, strategi, sasaran, serta tujuan yang sejalan terhadap fungsi serta tugas pokoknya. Pegawai pada instansi ini diharapkan selalu memberikan pelayanan kualitas sesuai dengan bidangnya masing-masing, sebagai kewajiban dan tanggung jawab. Pegawai diharapkan untuk berusaha sebaik mungkin dalam mengambil keputusan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab para pegawai.

Penelitian oleh ABD. Rahman, Muhammad Rezal (2019) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor KPUD di Kabupaten Parigi Moutong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor KPUD. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Daslan Simanjutak dan Ali Sahputra (2020) yang mempelajari pengaruh gaya kepemimpinan, interaksi interpersonal, dan evaluasi pekerjaan terhadap produktivitas pekerja MTS di Negeri Labuhanbatu Selatan. Menurut penelitian, semua hal ini berdampak signifikan terhadap seberapa baik pekerja MTS di Negara Bagian Labuhanbatu Selatan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Muhammad Asis dkk. (2023), pegawai sekretariat DPRD Kota Kendari berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kepemimpinan dan komunikasi interpersonal. Hasil penelitian Dudung Hadiwijaya dan Eka Mintarsih (2021) tentang pengaruh penilaian dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja PDAM Tirta Kerta Raharja di Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Tujuan dari penelitian ini adalah menggunakan data latar belakang yang ditawarkan oleh penelitian dengan judul untuk menyelidiki bagaimana gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan penilaian pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan. **“Pengaruh Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berikut kemungkinan rumusan masalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, evaluasi kerja, dan hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai pada dinas pemuda, olah raga, dan pariwisata Kota Samarinda:

1. Seberapa besar pengaruh ikatan personal pekerja terhadap produktivitasnya di Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda?
2. Adakah hubungan yang kuat antara penilaian jabatan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah gaya kepemimpinan, evaluasi kerja, dan hubungan interpersonal pegawai Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda berpengaruh besar terhadap kinerjanya?

1.3 Tujuan Penelitian

Latar belakang masalah, maka beberapa pokok permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini ialah :

1. Pada penelitian kali ini akan diteliti pengaruh koneksi personal pekerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
2. Menyelidiki dan membuktikan bagaimana penggunaan Penilaian Jabatan yang dilakukan Dinas Olah Raga, Pemuda dan Pariwisata Kota Samarinda terhadap kinerja pegawai.
3. Mengkaji dampak gaya kepemimpinan terhadap produktivitas pegawai Dinas Olahraga, Pemerintah Daerah, dan Pariwisata Kota Samarinda serta memberikan bukti mengenai dampak tersebut.
4. Mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, evaluasi kerja, dan hubungan interpersonal Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda mempengaruhi kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat keuntungan teoritis dan praktis dari penelitian ini, dan beberapa di antaranya meliputi:

1. Manfaat Teori Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi dan membantu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia Kota Samarinda mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, penilaian kerja, dan hubungan interpersonal terhadap kinerja pegawai yang bekerja di bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata.
2. Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini termasuk memberikan landasan bagi para peneliti di masa depan untuk mengembangkannya, memperluas pemahaman kita tentang SDM, dan, sebagai bonus, bahkan mungkin mengajarkan kita bagaimana menerapkan apa yang kita ketahui ke dalam praktik manajemen SDM.

1.5 Asumsi Penelitian

Penelitian ini mengacu pada hasil penelitian sebelumnya yang telah mengidentifikasi beberapa konsep penting yang relevan dengan topik penambahan penelitian. Berikut ini ialah tabel yang memuat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dasar bagi penelitian ini :

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p>Peneliti : Rokhayati, Isnaeni Heri, Setiawan, Brian Jordi Bagaskara</p> <p>Judul : Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Tahun : 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi - Disiplin Kerja - Gaya Kepemimpinan - Lingkungan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan - Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. - Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	<p>Peneliti : Eni Wismaningsih</p> <p>Judul : Pengaruh Hubungan Interpersonal, Kompetensi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dispermades dan P3A Kabupaten Kebumen</p> <p>Tahun : 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan Interpersonal - Kompetensi - Kepemimpinan 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini meneunjukkan pengaruh positif dan signifikan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai - Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. - Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- | | | |
|--|--|---|
| <p>3. Peneliti : ABD Rahman, Muhammad Rezal, Kamal, Abdul Gaffar Mallo, Syarif Nadjemudin, Lathifah A Lanonci
 Judul : Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai
 Tahun : 2019</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Hubungan Interpersonal - Lingkungan Kerja - Kecerdasan Emosional | <p>Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Kecerdasan Emosional secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> |
| <p>4. Peneliti : Siti Nur Aisah, Rahma Wardani
 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
 Tahun : 2020</p> | <p>Gaya Kepemimpinan</p> | <p>Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</p> |
| <p>5. Peneliti : Kurnia Tri Jayanti, Lela Nurlaela
 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan
 Tahun : 2019</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan - Loyalitas Kerja | <p>Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Kerja.</p> |
| <p>6. Peneliti : Hamidi
 Judul : Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance
 Tahun : 2020</p> | <p>Gaya Kepemimpinan</p> | <p>Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bisa selalu stabil dan ditingkatkan maka disarankan agar pemimpin tetap selalu memperbaiki dan menjaga suasana kerja yang kondusif dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan.</p> |
| <p>7. Peneliti : Mohammed Jaboob
 Judul : Sustaining Employees Creativity Trough The Organizational Justice ; The Mediating Role of Leadership Styles
 Tahun : 2023</p> | <p>Gaya Kepemimpinan</p> | <p>This research aims to investigate the employee creativity at Dhofar University through organizational justice. This aim is companied by leadership styles as mediators for sustaining creativity in workplace. Organizational justice was investigated through four dimensions</p> |

8.	Peneliti : Fatima Saeed Al-Dhuhouri, Faridahwati Mohd Shamsudin Judul : The Mediating Influence of Perceived Workplace Ostracism On The Retionship Between Interpersonal Distrust And Knowlegde Tahun : 2023	Hubungan Interpersonal	namely: distributive, procedural, interpersonal and informational formats. These findings offer a fresh perspective on the complex picture of perceived workplace ostracism, its origins, and its repercussions. Our data lend credence to a paradigm where interpersonal distrust acts as a catalyst, amplifying workplace ostracism perceptions and subsequently triggering employees' knowledge-hiding behavior. This comprehensive understanding is a valuable addition to the current knowledge on workplace ostracism, filling a gap ignored by all-inclusive models.
9.	Peneliti : Iftitakhul Baroroh, Ayu Sufi Oktaviya, Fitriya Eka Nur Rahmadani Judul : Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tahun : 2023	Penilaian Kerja	Penilaian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
10.	Peneliti : Dudung Hadiwijaya, Eka Mintarsih Judul : Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang Tahun : 2023	- Penilaian Kerja - Motivasi Kerja	Penilaian Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

1.6 Perumusan Hipotesis

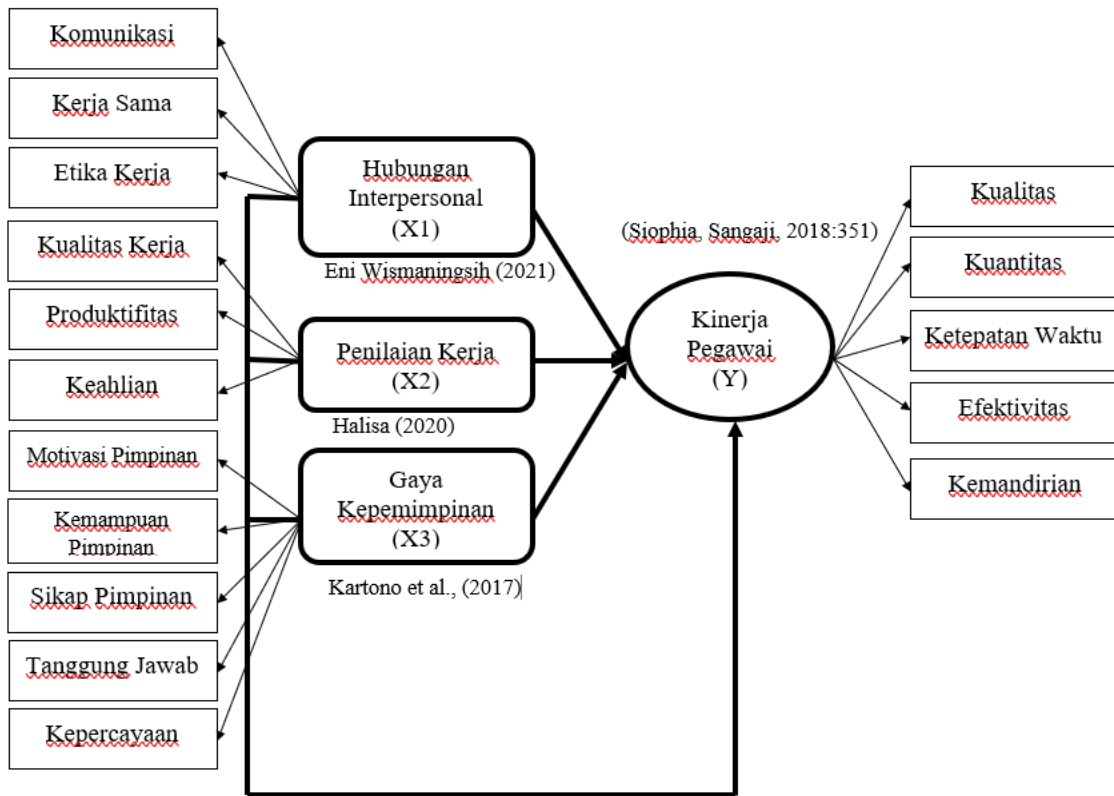
Berlandaskan penelitian awal dan perumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, hipotesis yang ditarik pada proposal berupa :

- H1 : Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda
- H2 : Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda
- H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

H4 : Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, Serta Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

1.7 Kerangka Berpikir

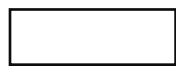
Kerangka berpikir dari penelitian yang dilaksanakan, peneliti menyajikan berbagai variabel penelitian dimana kemudian diteliti yakni :



Gambar 2 Kerangka Berpikir

Sumber data primer diolah

Keterangan :



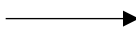
: Indikator Variabel



: Variabel Independent



: Variabel Dependen



: Arah Pengaruh Variabel X1, X2 dan X3 ke Y



: Arah Dari Variabel ke Indikator

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Lingkup penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dimana berlokasi pada Jalan Dahlia No. 81, Bugis, Kec. Samarinda Kota Kalimantan Timur, menjadi fokus utama untuk mengungkapkan hasil dan memperoleh data yang relevan.

2.2 Jenis Penelitian

Penulis Muhammad Arsyam dan M. Yusuf Tahir (2021) mendefinisikan penelitian semacam ini sebagai strategi pengumpulan, analisis, dan interpretasi data guna menyelesaikan permasalahan penelitian. Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif adalah dua kategori yang paling umum. Dalam penelitian deskriptif kuantitatif, laporan penelitian menyajikan temuan-temuan penyelidikan terhadap suatu kondisi atau kejadian tertentu dengan menggunakan teknik kuantitatif. Pada penelitian ini akan digunakan SPSS versi 23 untuk pengolahan data. Variabel independent mencakup Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, semetara variabel dependennya ialah Kinerja Pegawai dalam metode kuantitatif, informasi dan data statistik yang obyektif dikumpulkan melalui analisis ilmiah dari tanggapan yang diberikan oleh sekelompok pegawai terhadap berbagai pertanyaan, dengan tujuan menentukan frekuensi dan presentase dari respons tersebut.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

2.3.1 Populasi

Menurut Nur Fadilah Amin *et al.*, (2023), populasi ialah seluruh objek yang memiliki karakteristik atau ciri tertentu yang menjadi fokus penelitian. Dari penjelasan tersebut populasi dalam penelitian yang dilaksanakan mencakup keseluruhan pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, yaitu terdiri dari 196 orang terbagi menjadi 129 orang dengan status Non-PNS serta 67 orang dengan status PNS.

Tabel 2 Rekapitulasi PNS & Non PNS

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

Sumber data diolah Penulis, 2024

2.3.2 Sampel

Menurut Nur Fadilah Amin *et al.*, (2023), Sampel adalah sebagian kecil dari populasi dimana dilakukan pemilihan guna mewakili seluruh populasi penelitian. Untuk memastikan sampel secara akurat mewakili ciri-ciri populasi secara keseluruhan, pemilihan sampel dapat dilakukan secara acak atau sistematis. Sampel penelitian berjumlah 196 pekerja dari seluruh bagian Dinas Pemuda dan Pariwisata Kota Samarinda. Para pekerja ini berperan sebagai responden penelitian. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung besar sampel guna mengukur persentase populasi. Namun, hal ini dimodifikasi berdasarkan kapasitas peneliti untuk mengumpulkan data secara lebih efisien pada sampel yang mewakili populasi secara keseluruhan. Dispora Kota Samarinda, personel non-PNS dan pegawai negeri merupakan sebagian besar penduduknya, sehingga diterapkan toleransi kesalahan sebesar 0,1. Oleh karena itu, rentang sampel yang dipilih untuk penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin berada pada kisaran 10% dari populasi penelitian. Untuk menentukan ukuran sampel yang tepat dapat menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut :

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

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

Jadi, sepuluh hingga dua puluh persen populasi penelitian merupakan kisaran yang dapat diterima untuk sampel metode Slovin.

Dari rumus diatas di dapat angka sebagai berikut :

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

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

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

$$n = 66,21$$

Jadi, sampel yang digunakan dalam rumus Slovin adalah 66 orang, sesuai dengan kesimpulan penelitian ini.

2.4 Sumber Data

Menurut M. Syahrani Jailani (2020), sumber data merujuk pada lokasi atau sumber informasi di mana data diperoleh dalam penelitian atau analisis. Ini dapat berupa dokumen, survei, wawancara, observasi, atau sumber lain yang memberikan informasi yang relevan untuk keperluan penelitian. Aspek yang memberikan informasi atau data yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dua jenis sumber data yang umum dipergunakan pada penelitian yakni :

2.4.1 Sumber Data Primer

Data primer merujuk terhadap informasi atau data dimana didapatkan dari sumber aslinya secara langsung, yang dapat berupa hasil dari berbagai metode pengumpulan data, seperti pelaksanaan survei, interaksi melalui proses wawancara, pengamatan langsung terhadap situasi atau kejadian, atau implementasi eksperimen yang dilakukan secara langsung oleh peneliti sendiri sebagai bagian dari proses penelitian.

2.4.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah kumpulan informasi atau data dimana berasal dari sumber-sumber dimana sudah terdapat sebelumnya, namun tidak terbatas pada buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, database elektronik, atau dokumen resmi lainnya dimana sudah dihimpun serta dokumentasikan oleh orang lain sebelumnya. Data sekunder telah dikumpulkan untuk berbagai keperluan atau tujuan sebelumnya dan dapat dipergunakan kembali untuk analisis atau penelitian lebih lanjut.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

2.5.1 Definisi Operasional

Definisi operasional mengacu terhadap metode khusus untuk mengukur atau menetapkan suatu konsep atau variabel dalam konteks penelitian. Ini meliputi Langkah – langkah konkret atau prosedur yang dipergunakan untuk mengobservasi, mengukur, atau mengevaluasi variabel tersebut secara empiris. Definisi operasional memungkinkan konsep yang abstrak atau kompleks untuk dijadikan sesuatu yang dapat diukur atau diamati secara praktis dalam konteks penelitian.

Variabel penelitian ialah konsep, sifat, maupun karakteristik dimana bisa mengalami variasi maupun perubahan dalam konteks penelitian. Variabel ini menjadi pusat perhatian dalam penelitian karena peneliti tertarik untuk memahami hubungannya, pengaruhnya, atau dampaknya terhadap fenomena atau masalah yang sedang diteliti. Variabel penelitian umumnya terbagi menjadi dua kategori : Variabel independent, yaitu merupakan factor yang menyebabkan atau mempengaruhi perubahan, dan variabel dependen yang merupakan hasil atau efek dari variabel dependen. Berbagai variabel relevan pada penelitian yang dilaksanakan meliputi Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan.

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

NO.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Hubungan Interpersonal (X1)	Hubungan Interpersonal dalam lingkungan kerja adalah interaksi antara individu yang bertujuan untuk	1. Komunikasi 2. Kerjasama 3. Etika Kerja

		<p>mempromosikan kerjasama yang produktif, menyebabkan pencapaian kepuasan dalam segi ekonomi, psikologis, dan sosial. Dalam konteks tempat kerja, hubungan interpersonal memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan yang positif dan efektif (ABD Rahman <i>et al.</i>, 2019).</p>	
2.	Penilaian Kerja (X2)	<p>Penilaian kinerja merupakan proses yang esensial untuk mengevaluasi pencapaian yang dapat diperoleh oleh setiap anggota tim. Ini adalah sistem formal yang digunakan secara berkala untuk menilai dan mengevaluasi kinerja seseorang. Pada intinya, penilaian kinerja adalah cara untuk mengukur sumbangan individu terhadap kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja. (Iftakhul Baroroh <i>et al.</i>, 2023)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Produktifitas 3. Keahlian
3.	Gaya Kepemimpinan (X3)	<p>Menurut Hamidi (2020), gaya kepemimpinan merujuk pada metode dan perilaku pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk bertindak. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah karakteristik dan perilaku pemimpin yang digunakan untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Pimpinan 2. Kemampuan Pimpinan 3. Sikap Pimpinan 4. Tanggung Jawab 5. Kepercayaan
4.	Kinerja Pegawai (Y)	<p>Menurut Isnaeni Rokhayati <i>et al.</i>, 2022), kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau output yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indicator dari pekerjaan atau profesi tertentu dalam periode waktu tertentu, dengan demikian,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian

kinerja pegawai mencakup pencapaian yang diperoleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

Sumber data dibuat Peneliti, 2024

2.5.2 Pengukuran Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini disusun dalam format checklist dan dinilai dengan menggunakan teknik interval atau skala likert. Tanggapan dikategorikan ke dalam lima bidang evaluasi, dan setiap pertanyaan diberi skor antara satu dan lima. Data ini dikumpulkan melalui kuisisioner yang disebarluaskan melalui Google Form, berisi pertanyaan terkait hubungan interpersonal, penilaian kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Berikut tabel keterangan penilaian menggunakan skala likert pada penelitian ini :

Tabel 4 Kriteria dan Bobot Skala Likert

No.	Kriteria	Bobot/Nilai
1.	Sangat Tidak	1
2.	Setuju	2
3.	Tidak Setuju	3
4.	Netral	4
5.	Setuju	5
	Sangat Setuju	

Sumber data dibuat Peneliti, 2024

Tabel 5 Klasifikasi Kualitas Berdasarkan Interval

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

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui berbagai cara, termasuk survei, wawancara, dokumentasi, dan tinjauan literatur. Izinkan saya menjelaskan:

a. Kuisisioner

Menurut Riduwan (2023), kuisisioner diartikan sebagai alat pengumpulan data yang terdiri dari sejumlah pertanyaan tertulis. Pertanyaan-pertanyaan ini dirancang secara khusus untuk memperoleh informasi dari individu atau kelompok mengenai topik tertentu. Melalui penggunaan kuisisioner, peneliti dapat mengumpulkan data secara sistematis dan terstruktur, yang kemudian dapat dianalisis untuk mendapatkan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek penelitian. Kuisisioner memungkinkan peneliti untuk menjangkau

responden yang lebih luas dan memperoleh data yang relevan dengan efisiensi tinggi, terutama dalam penelitian survei yang melibatkan banyak partisipan

b. Dokumentasi

Menurut Sarwono (2022), dokumentasi adalah sebuah teknik pengumpulan data yang memanfaatkan berbagai jenis dokumen seperti dokumen tertulis, gambar, atau objek lainnya yang memiliki nilai informasi. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dokumen-dokumen tersebut bisa berupa catatan, arsip, foto, atau benda-benda lain yang dapat memberikan kontribusi informasi yang signifikan bagi penelitian. Dengan mengandalkan dokumentasi, peneliti dapat mengumpulkan bukti-bukti yang relevan dan mendukung dalam menjawab pertanyaan penelitian serta mendalami analisis yang lebih komprehensif.

c. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu cara untuk mendapatkan informasi karena di dalamnya pewawancara berbicara dengan orang yang ditanyai (Notoatmodjo, 2022). Peneliti dapat mendalami permasalahan yang ada dengan bantuan prosedur ini, yang berupaya mendapatkan informasi rinci dan lengkap dari responden. Dengan metode ini, peneliti dapat mengeksplorasi dan memahami pandangan, pengalaman, serta persepsi responden secara lebih rinci.

d. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2018), tinjauan pustaka adalah metode pengumpulan informasi yang melibatkan pembacaan teliti berbagai literatur yang relevan dengan subjek yang diselidiki. Peneliti memulai dengan mengidentifikasi dan membuat katalog buku, jurnal, artikel, dan bahan tertulis lain yang relevan yang mungkin dapat memberikan pencerahan mengenai topik penelitian. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat membangun landasan teori yang kuat untuk mendukung penelitiannya dan mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang subjek yang dibahas. Studi kepustakaan juga berfungsi sebagai dasar untuk memahami konteks penelitian dan menemukan kesenjangan yang ada dalam literatur yang sudah ada.

2.7 Teknik Analisis Data

Kuisisioner dipergunakan sebagai metode utama guna memperoleh data primer pada penelitian yang dilaksanakan, yang melibatkan memberikan serangkaian pertanyaan kepada pegawai Kantor Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda mengenai berbagai aspek perusahaan. Setelah itu, karyawan yang menjadi responden akan memberikan tanggapan terhadap pertanyaan tersebut, yang kemudian akan dipergunakan sebagai materi penelitian. Sebelum data dari kuisisioner tersebut dianalisis, perlu dilakukan pengujian menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23.

Menguji validitas hipotesis yang diajukan, analisis data statistik diperlukan sebagai Langkah untuk memberikan jawaban. Dalam proses analisis data, penggunaan skala likert diperlukan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif. Selain itu, rangkaian tes atau pengujian juga diperlukan dalam proses tersebut. Adapun serangkaian tes atau pengujian sebagai berikut :

2.7.1 Uji Instrumen

2.7.1.1 Uji Validitas

Sebuah tes dianggap memiliki validitas yang tinggi apabila mampu mengukur secara akurat dan tepat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Sebaliknya, tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dinilai memiliki validitas yang rendah. Pengujian validitas dilakukan untuk menentukan keabsahan sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan aspek-aspek yang hendak diukur. Agar suatu survei sah, estimasi koefisien korelasi (r) harus lebih besar dari nilai krusial (r tabel). Kuesioner dianggap tidak benar apabila nilai taksiran koefisien korelasi (r) lebih kecil dari nilai krusial (r tabel).

2.7.1.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan evaluasi yang dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu instrument pengukuran, seperti tes atau kuisisioner, menunjukkan konsistensi dan keandalan dalam menghasilkan hasil yang serupa jika dipergunakan secara berulang pada sampel yang sama atau serupa. Hal ini menggambarkan seberapa tepat dan konsistensi instrument tersebut dalam mengukur yang sedang diteliti. (Sugiyono, 2019:56). Sebuah kuisisioner dianggap memiliki reabilitas atau kehandalan jika respons seseorang terhadap pertanyaan – pertanyaan tersebut tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2.7.2 Uji Asumsi klasik

2.7.2.1 Uji Normalitas

Sugiyono (2018:239) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah distribusi variabel yang diamati sesuai dengan distribusi normal. Penting untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal karena teknik statistik parametrik tidak dapat diterapkan pada data yang tidak memenuhi syarat distribusi normal.

2.7.2.2 Uji Multikonearitas

Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2019:82) Untuk mengetahui ada tidaknya variabel-variabel independen dalam suatu model regresi digunakan uji multikolinearitas. Variabel independen dalam model regresi yang dirancang dengan baik tidak boleh berkorelasi satu sama lain. Adanya korelasi antara apa yang seharusnya dianggap sebagai variabel independen membuktikan bahwa sebenarnya tidak demikian. Variabel yang independen dalam konteks ini merujuk pada variabel bebas yang tidak saling berhubungan.

2.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara mengumpulkan informasi untuk suatu proyek penelitian adalah dengan melakukan tinjauan pustaka, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018). Untuk mempraktikkannya, para peneliti menjelajahi berbagai macam bahan cetak untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah studi mereka, termasuk buku, jurnal, artikel, dan banyak lagi. Melalui metode ini, peneliti mampu memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh terhadap subjek yang diteliti. Selain itu, studi kepustakaan membantu peneliti dalam menyusun kerangka teori yang kuat sebagai dasar penelitian. Dengan mengkaji literatur yang ada, peneliti dapat memahami konteks penelitian secara lebih baik dan mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian sebelumnya yang dapat diisi oleh penelitian yang sedang dilakukan. Metode ini

juga penting untuk memastikan bahwa penelitian yang dilakukan didasarkan pada landasan teori yang solid dan informasi yang akurat, sehingga hasil penelitian dapat diandalkan dan memiliki kontribusi yang signifikan dalam bidang studi terkait.

2.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan fungsional atau kausal antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh X terhadap Y.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien Regresi
X ₁	= Hubungan Interpersonal
X ₂	= Penilaian Kerja
X ₃	= Gaya Kepemimpinan

2.7.4 Uji Hipotesis

2.7.4.1 Uji T

Dengan asumsi variabel independen tetap, maka uji T menunjukkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2017). Untuk menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H₀), uji T menggunakan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05 dan Thitung lebih besar dari Ttabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat dan bebas saling mempengaruhi secara signifikan. Sedangkan hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak apabila T-hitung lebih kecil dari T-tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan dependen tidak saling berinteraksi.

2.7.4.2 Uji F

Uji dampak simultan menentukan apakah seluruh faktor independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dalam waktu yang bersamaan. Dalam studi ini, variabel independen adalah Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Untuk menentukan keberadaan pengaruh simultan, uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 0,05.

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis

3.1.1 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.

3.1.1.1 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.

3.1.1.2 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 / Ruangan	Jumlah	Presentase (%)
1.	II/a	1	1,5
2.	II/b	1	1,5

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

Sumber : data 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 2.19 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.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Setelah analisis data dan pembahasan yang mendalam, beberapa kesimpulan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hubungan interpersonal tidak menunjukkan dampak yang secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, keterampilan, dan kompetensi individu mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja mereka daripada hubungan interpersonal.
2. Penilaian kerja tidak memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Salah satu kemungkinan adalah bahwa proses penilaian kerja yang diterapkan mungkin kurang efektif atau tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab sehari-hari pegawai.
3. Gaya kepemimpinan tidak menunjukkan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Salah satu kemungkinan adalah bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mungkin tidak sesuai dengan harapan atau kebutuhan pegawai, sehingga tidak berhasil meningkatkan atau memotivasi kinerja mereka.
4. Secara keseluruhan, hubungan interpersonal, penilaian kerja, dan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Pada saat proses penelitian berlangsung, terdapat keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu :

1. Ketika data dikumpulkan dari responden melalui kuesioner, penting untuk memperhatikan bahwa interpretasi, asumsi, dan pemahaman responden dalam mengisi kuesioner dapat memengaruhi akurasi dari pendapat yang tercatat dalam kuesioner tersebut.
2. Keterbatasan terjadi karena jumlah populasi dan sampel yang terbatas digunakan untuk merepresentasikan kondisi variabel di lokasi penelitian.

4.3 Saran

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, peneliti memberikan rekomendasi sebagai masukan untuk dipertimbangkan :

1. Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda disarankan untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem penilaian kinerja, mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang efektif, serta meningkatkan kegiatan yang memperkuat hubungan interpersonal dan kepuasan kerja pegawai. Para pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda disarankan untuk aktif berpartisipasi dalam program pelatihan, memperkuat komunikasi dan kerjasama tim, serta memberikan umpan balik konstruktif untuk membantu meningkatkan sistem penilaian kinerja dan gaya kepemimpinan di instansi.
2. Penulis penelitian disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai dan mempertimbangkan metode penelitian yang berbeda untuk mendapatkan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Dhuhouri, F. S., & Mohd Shamsudin, F. (2023). The mediating influence of perceived workplace ostracism on the relationship between interpersonal distrust and knowledge hiding and the moderating role of person-organization unfit. *Heliyon*, 9(9), e20008.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. 5 Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Arsyam, M., & M. Yusuf Tahir. (2021). Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 2(1), 37–47.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 61–70.
- Eni Wismaningsih. (2021). Analisis Pengaruh Hubungan Interpersonal, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dispermades Dan P3a Kabupaten Kebumen. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 269–273.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22.
- Iftitakhul Baroroh, Ayu Sufi Oktaviya, Fitriya Eka Nur Rahmadani, & Ayu Lucy Larassaty. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, 1(2), 461–478.
- Jaboob, M. (2023). Sustaining Employees’ Creativity through the Organizational Justice: The Mediating Role of Leadership Styles. *World Development Sustainability*, 100115.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekobis* 9 (1): 71–88.
- Jurnal, I. (2021). *Jurnal Manajemen , Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*. 5(2), 194–208.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 43–53.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Marlinda, D., Yamali, F. R., & MS, M. Z. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 217.
- Nisyak, I. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya). *At-Tadbir : jurnal ilmiah manajemen*, 5(4), 1–21.

Rahman, A. (2021). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpu) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 58–70.

Rokhayati, I., Setiawan, H., & Jordi Bagaskara, B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25–34.

Sari, F. P. (2019). Kabupaten Parigi Moutong (Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat) Faradilla Puspita Sari (Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat) Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat. 07(02), 32–43.

Shinta Ramadani, Netti Indrawati, & Afni Yeni. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 99–109.

Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru MTS Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Informatika*, 8(1), 45–53.

Sugiono, E., Darmadi, & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 07, 132–149.

Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.

Syahrani, M. (2020). Membangun Kepercayaan Data dalam Penelitian Kualitatif. *Primary Education Journal (Pej)*, 4(2), 19–23

Wibowo, F., Setiyanto, S., & Bahtiar, H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Digital Business*, 2(3), 128–138.

Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam dan Sosial*, 2(1), 37–48.

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 : Aginna Leo Lita

NIM : 2011102431239

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, Serta Gaya Kepemimpinan 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,

Aginna Leo Lita
NIM. 2011102431239

A. Profil Responden

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin :
4. Usia :
5. Pendidikan Terakhir :
6. No.Wa/HP :

B. Panduan Pengisian Kuisisioner

1. Mohon untuk membaca petunjuk ini sampai tuntas.
2. Sebelum merespons pernyataan ini, kami sebagai tim peneliti ingin mengungkapkan rasa terima kasih kepada semua peserta yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.
3. Tujuan dari beberapa pernyataan yang ada tidak sama sekali mengarah pada penyalahan terhadap responden atau pihak lain atas kesalahan apapun.
4. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas responden serta jawaban yang diberikan, karena informasi tersebut hanya akan digunakan untuk tujuan ilmiah atau sebagai referensi dalam penyusunan tugas akhir.
5. Pengisian kuisisioner dilakukan secara offline di Kantor Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda dengan cara mengisi formulir kuisisioner yang telah disediakan.
6. Mohon tandai setiap pernyataan dengan tanda checklist (✓) sesuai dengan kebenaran fakta dalam kolom yang tersedia.
7. Apabila terjadi kesalahan dalam memilih jawaban, harap tandai kolom yang salah dengan tanda silang (X), kemudian beri tanda checklist (✓) pada kolom yang benar.
8. Setiap pernyataan diwakili oleh interval penilaian presepsi 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 yang Anda berikan sangat berharga untuk penelitian ini dan juga membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

10. Peneliti mengucapkan terima kasih atas partisipasi Anda dalam mengisi kuesioner ini.

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Variabel Hubungan Interpersonal						
1.	Saya merasa terbuka untuk berkomunikasi dengan rekan kerja di kantor.					
2.	Saya merasa dihargai dan didengarkan oleh rekan kerja saat berkolaborasi dalam proyek atau tugas.					
3.	Saya berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan ramah dimana setiap individu merasa dihargai.					
Variabel Penilaian Kerja						
1.	Saya aktif mencari umpan balik dari atasan dan rekan kerja untuk terus meningkatkan kinerja saya.					
2.	Pemimpin kami memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi resiko-resiko yang mungkin akan dihadapi organisasi.					
3.	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan memperbarui keahlian saya sesuai kebutuhan.					
Variabel Gaya Kepemimpinan						
1.	Saya merasa pemimpin ditempat saya bekerja memberikan banyak motivasi dalam bekerja					
2.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu dalam mengambil keputusan					
3.	Saya merasa pemimpin ditempat saya bekerja bersikap adil terhadap semua pegawai					
4.	Pemimpin ditempat saya bekerja dapat bertanggung jawab kepada bawahannya					

5.	Saya percaya terhadap atasan saya dalam melakukan pekerjaan					
Variabel Kinerja Pegawai						
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 Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 048/FEBP.1/C.5/C/2024

Lampiran : -

Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Samarinda, 19 Sya' ban 1445 H

29 Februari 2024 M

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	afiqahnafizah@gmail.com	MSDM	VIII
2	Aginna Leo Lita	2011102431239	2011102431239@umkt.ac.id		
3	Adisty Sekar Savitri	2011102431191	2011102431191@umkt.ac.id		
4	Agustina	2011102431108	2011102431108@umkt.ac.id		
5	Agnes Destiana Putri	1911102431479	1911102431479@umkt.ac.id		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

An. Ketua,
Sekretaris,

Adhini HR, S.Si., M.M.
IDN. 1118058604





PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS PEMUDA, OLAHRAGA 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 Objek Penelitian



Aginna Leo Lita (parafrase tgl 18 Juli 2024)

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

 19/Jul 2024.

Submission date: 19-Jul-2024 08:49AM (UTC+0800)
Submission ID: 2418593562
File name: Aginna_Leo_Lita_parafrase_tgl_18_Juli_2024.pdf (665.36K)
Word count: 9524
Character count: 58923

 19/Jul/2024

Aginna Leo Lita (parafrase tgl 18 Juli 2024)

ORIGINALITY REPORT

26% SIMILARITY INDEX	24% INTERNET SOURCES	15% PUBLICATIONS	11% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	docplayer.info Internet Source	1%
2	text-id.123dok.com Internet Source	1%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
4	jim.unsam.ac.id Internet Source	1%

Lampiran 6 Kartu Kendali Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Aginna Leo Lita
 NIM : 2011102431239
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. M. M. Harry, R, S.Pi, MM
 Judul Penelitian : PENGARUH HUBUNGAN INTERPERSONAL, PENILAIAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	26/03-2024	Membahas judul, Penelitian terdahulu dan lokasi	
2	01/04-2024	membahas latar belakang Bab I	
3	02/04-2024	Membahas Bab I dan revisi latar belakang	
4	03/04-2024	Membahas Bab I dan Bab II dan revisi	
5	04/04-2024	Acc Proposal !	
6	08/05-2024	Pengambilan data	
7	20/05-2024	Pengolahan data	
8	01/06-2024	Revisi: Pembahasan	
9	10/06-2024	Revisi skripsi Revisi Pembahasan	
10	20/06-2024	Acc skripsi	

Mengetahui,

Dosen Pembimbing

(Dr. M. M. Harry, R, S.Pi, MM)
 NIDN. 8969540022

Sekretaris Program Studi Manajemen

(Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M)
 NIDN. 1118058604

Lampiran 7 Rekapitulasi Identitas Responden

No. Res	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Tingkat Pendidikan	Kode	Golongan/Ruangan	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 Andrinialia	Perempuan	2	47	4	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
4	Isharianto	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	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
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	588	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 8 Rekapitulasi Jawaban Responden

No. Res	X1.1	X1.2	X1.3	X1 Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2 Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3 Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	2	2	3	7	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22
2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
3	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	5	22
4	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	4	5	4	22	4	5	4	5	5	23
5	4	5	5	14	5	5	5	15	4	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	22
6	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
7	3	4	5	12	4	4	4	12	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21
8	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	4	22	5	4	4	5	5	23
9	3	3	3	9	4	4	4	12	4	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
10	3	3	3	9	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22
11	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	2	19
12	4	4	4	12	5	5	5	15	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22
13	4	4	4	12	4	5	5	14	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	12	4	5	4	13	5	5	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21
15	4	4	5	13	5	5	5	15	5	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25
16	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
18	4	4	5	13	5	5	4	14	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
19	3	3	3	9	4	4	4	12	4	4	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23
20	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	5	22
23	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	4	22	5	5	4	4	5	23
25	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20
26	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22
28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
29	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20

30	5	5	5	15	4	5	5	14	5	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	5	4	23	4	2	2	4	4	16
32	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24
33	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	22
34	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
37	3	3	4	10	4	4	4	12	4	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25
38	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
40	5	5	4	14	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	23
41	4	4	5	13	5	5	4	14	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	4	23
43	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	21	4	4	5	4	5	22
44	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	5	23
45	2	3	3	8	4	4	4	12	4	4	4	4	5	22	5	5	4	4	5	23
46	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21	4	5	4	5	5	23
47	5	5	5	15	4	5	5	14	4	4	4	4	4	21	5	3	4	5	3	20
48	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	12	3	3	3	9	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22
50	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	4	23
51	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21
52	5	5	5	15	5	5	5	15	5	4	5	4	5	22	4	4	4	5	4	21
53	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
54	4	5	5	14	5	5	5	15	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21
55	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	4	23
56	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
57	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	15	5	5	5	15	4	4	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23
59	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
60	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23

61	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	5	5	4	22	4	4	4	5	5	22
62	4	3	4	11	1	3	5	9	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	5	23
63	3	3	3	9	2	4	4	10	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21
64	5	4	5	14	1	4	5	10	4	5	4	5	4	23	4	4	5	4	5	22
65	4	5	3	12	4	5	3	12	2	4	2	4	4	18	5	4	4	5	5	23
66	3	4	4	11	1	4	4	9	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21

Lampiran 9 Hasil Analisis Identitas Responden Jenis Kelamin

Frequencies

Notes

Output Created		09-JUN-2024 23:24:49
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 are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=JENIS_KELAMIN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.17

[DataSet0]

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 10 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Usia

Frequencies

Notes

Output Created		09-JUN-2024 23:44:32
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 are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=USIA /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.10

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 11 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Frequencies

Notes

Output Created		09-JUN-2024 23:50:13
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP FINAL DATA RESPONDEN.sav
	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 are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=TINGKAT_PENDIDIKAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.08

[DataSet0] C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP FINAL DATA RESPONDEN.sav

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	83.3
	S2	10	15.2	15.2	98.5
	588	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 12 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Golongan/Ruangan

Frequencies

Notes

Output Created		09-JUN-2024 23:57:10
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP FINAL DATA RESPONDEN.sav
	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 are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=GOLONGAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.25

Statistics

GOLONGAN

N	Valid	66
	Missing	0

GOLONGAN

		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 13 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Frequencies

Notes

Output Created		09-JUN-2024 23:58:54
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP FINAL DATA RESPONDEN.sav
	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 are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=JABATAN /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.47

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 Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif	9	13.6	13.6	22.7
	Analisis Kebijakan Ahli Muda	6	9.1	9.1	31.8
	Analisis 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
	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	1	1.5	1.5	40.9
	Kepala UPT Pengelola GOR Segiri	1	1.5	1.5	42.4
	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	2	3.0	3.0	45.5
	Pengelola Kepegawaian	1	1.5	1.5	47.0
	Kasubag TU UPT Pengelola GOR Segiri	1	1.5	1.5	48.5
	Pengadministrasi Umum	29	43.9	43.9	92.4
	Pegawai Kepariwisataaan	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 14 Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Interpersonal (X1)

Correlations

Notes

Output Created		05-JUN-2024 22:23:47
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		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1_Total</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.15

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.870**	.749**	.944**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66

X1.2	Pearson Correlation	.870**	1	.754**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	.749**	.754**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66
X1_Total	Pearson Correlation	.944**	.944**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

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

Lampiran 15 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja (X2)

Correlations

Notes

Output Created	05-JUN-2024 22:24:18		
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	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2_Total</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>		
Resources	Processor Time	00:00:00.02	
	Elapsed Time	00:00:00.06	

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2_Total
X2.1 Pearson Correlation	1	.644**	.272*	.853**
Sig. (2-tailed)		.000	.027	.000
N	66	66	66	66

X2.2	Pearson Correlation	.644**	1	.624**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	.272*	.624**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.000
	N	66	66	66	66
X2_Total	Pearson Correlation	.853**	.895**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	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 16 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Correlations

Notes

Output Created	05-JUN-2024 22:24:48	
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	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3_Total</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3_Total
X3.1 Pearson Correlation	1	.272*	1.000**	.008	.201	.558**
Sig. (2-tailed)		.027	.000	.952	.106	.000

	N	66	66	66	66	66	66
X3.2	Pearson Correlation	.272*	1	.272*	.203	.092	.566**
	Sig. (2-tailed)	.027		.027	.102	.460	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X3.3	Pearson Correlation	1.000**	.272*	1	.008	.201	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027		.952	.106	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X3.4	Pearson Correlation	.008	.203	.008	1	-.017	.512**
	Sig. (2-tailed)	.952	.102	.952		.891	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X3.5	Pearson Correlation	.201	.092	.201	-.017	1	.499**
	Sig. (2-tailed)	.106	.460	.106	.891		.000
	N	66	66	66	66	66	66
X3_Total	Pearson Correlation	.558**	.566**	.558**	.512**	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

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

Lampiran 17 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

Notes

Output Created	05-JUN-2024 22:25:27	
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	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y_Total</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.07

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 18 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Interpersonal (X1)

Reliability

Notes

Output Created		05-JUN-2024 22:30:42
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP KUISSIONER NEW.sav
	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 /SCALE('X1') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	3

Lampiran 19 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kerja (X2)

Reliability

Notes

Output Created		05-JUN-2024 22:32:14
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP KUISSIONER NEW.sav
	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=X2.1 X2.2 X2.3 /SCALE('X2') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	3

Lampiran 20 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Reliability

Notes

Output Created		05-JUN-2024 22:32:57
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP KUISSIONER NEW.sav
	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 X3.5 /SCALE('X3') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.04

Scale: X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.605	5

Lampiran 21 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability

Notes

Output Created		05-JUN-2024 22:34:06
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP KUISSIONER NEW.sav
	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	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	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 22 Hasil Rekapitulasi Variabel X1.1

Frequencies

		Notes	
Output Created			08-JUL-2024 17:34:26
Comments			
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.01

Statistics

X1.1

N	Valid	66
	Missing	0

X1.1

		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 23 Hasil Rekapitulasi Variabel X1.2

Frequencies

		Notes	
Output Created			08-JUL-2024 17:35:00
Comments			
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.03

Statistics

X1.2

N	Valid	66
	Missing	0

X1.2

		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 Setuju	17	25.8	25.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 24 Hasil Rekapitulasi Variabel X1.3

Frequencies

		Notes	
Output Created			08-JUL-2024 17:35:20
Comments			
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.05

Statistics

X1.3

N	Valid	66
	Missing	0

X1.3

		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	

Lampiran 25 Hasil Rekapitulasi Variabel X2.1

Frequencies

		Notes
Output Created		08-JUL-2024 17:35:39
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Statistics

X2.1

N	Valid	66
	Missing	0

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	2	1	1.5	1.5	6.1
	3	1	1.5	1.5	7.6
	4	43	65.2	65.2	72.7
	5	18	27.3	27.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 26 Hasil Rekapitulasi Variabel X2.2

Frequencies

		Notes	
Output Created			08-JUL-2024 17:36:04
Comments			
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.01

Statistics

X2.2

N	Valid	66
	Missing	0

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	3.0	3.0	3.0
	Setuju	42	63.6	63.6	66.7
	Sangat Setuju	22	33.3	33.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 27 Hasil Rekapitulasi Variabel X2.3

Frequencies

		Notes	
Output Created			08-JUL-2024 17:36:45
Comments			
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.01

Statistics

X2.3

N	Valid	66
	Missing	0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	42	63.6	63.6	68.2
	Sangat Setuju	21	31.8	31.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 28 Hasil Rekapitulasi Variabel X3.1

Frequencies

		Notes	
Output Created			08-JUL-2024 17:37:07
Comments			
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.00

Statistics

X3.1

N	Valid	66
	Missing	0

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	49	74.2	74.2	75.8
	Sangat Setuju	16	24.2	24.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 29 Hasil Rekapitulasi Variabel X3.2

Frequencies

		Notes	
Output Created			08-JUL-2024 17:37:32
Comments			
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.04

Statistics

X3.2

N	Valid	66
	Missing	0

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	39	59.1	59.1	60.6
	Sangat Setuju	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 30 Hasil Rekapitulasi Variabel X3.3

Frequencies

Notes		
Output Created		08-JUL-2024 17:37:59
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Statistics

X3.3

N	Valid	66
	Missing	0

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Setuju	49	74.2	74.2	75.8
	Sangat Setuju	16	24.2	24.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 31 Hasil Rekapitulasi Variabel X3.4

Frequencies

		Notes	
Output Created			08-JUL-2024 17:38:33
Comments			
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.02

Statistics

X3.4

N	Valid	66
	Missing	0

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	43	65.2	65.2	65.2
	Sangat Setuju	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 32 Hasil Rekapitulasi Variabel X3.5

Frequencies

		Notes	
Output Created			08-JUL-2024 17:38:59
Comments			
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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=X3.5 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.01

Statistics

X3.5

N	Valid	66
	Missing	0

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	51	77.3	77.3	77.3
	Sangat Setuju	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 33 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.1

Frequencies

		Notes
Output Created		08-JUL-2024 17:39:29
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

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	

Lampiran 34 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.2

Frequencies

		Notes
Output Created		08-JUL-2024 17:39:56
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

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	

Lampiran 35 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.3

Frequencies

		Notes	
Output Created			08-JUL-2024 17:40:28
Comments			
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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		00:00:00.00
	Elapsed Time		00:00:00.02

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	

Lampiran 36 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.4

Frequencies

		Notes	
Output Created			08-JUL-2024 17:41:08
Comments			
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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		00:00:00.02
	Elapsed Time		00:00:00.01

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	

Lampiran 37 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.5

Frequencies

		Notes
Output Created		08-JUL-2024 17:41:34
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\FILE SEMHAS\DATA KUISSIONER PALING BARU.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	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

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 Setuju	36	54.5	54.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

NPar Tests

Notes

Output Created		05-JUN-2024 22:41:38
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP KUISSIONER NEW.sav
	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 test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		<p>NPAR TESTS</p> <p>/K-S(NORMAL)=RES_1</p> <p>/MISSING ANALYSIS.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Number of Cases Allowed ^a	786432

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85361863
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.081
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Regression

Notes

Output Created		05-JUN-2024 22:47:50
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP KUISSIONER NEW.sav
	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 are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y_Total /METHOD=ENTER X1_Total X2_Total X3_Total.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.19

Memory Required	4144 bytes
Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3_Total, X2_Total, X1_Total ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y_Total

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.127 ^a	.016	-.032	1.898

a. Predictors: (Constant), X3_Total, X2_Total, X1_Total

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.651	3	1.217	.338	.798 ^b
	Residual	223.334	62	3.602		
	Total	226.985	65			

a. Dependent Variable: Y_Total

b. Predictors: (Constant), X3_Total, X2_Total, X1_Total

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.190	4.756		3.825	.000		
	X1_Total	.000	.181	.000	-.002	.998	.498	2.000
	X2_Total	-.040	.200	-.034	-.199	.843	.549	1.818
	X3_Total	.200	.215	.125	.928	.357	.875	1.143

a. Dependent Variable: Y_Total

Coefficient Correlations^a

Model			X3_Total	X2_Total	X1_Total
1	Correlations	X3_Total	1.000	.176	-.346
		X2_Total	.176	1.000	-.669
		X1_Total	-.346	-.669	1.000
	Covariances	X3_Total	.046	.008	-.013
		X2_Total	.008	.040	-.024
		X1_Total	-.013	-.024	.033

a. Dependent Variable: Y_Total

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1_Total	X2_Total	X3_Total
1	1	3.978	1.000	.00	.00	.00	.00

2	.015	16.418	.04	.28	.07	.04
3	.006	25.025	.00	.59	.79	.02
4	.001	56.478	.96	.13	.13	.94

a. Dependent Variable: Y_Total

Regression

Notes

Output Created		05-JUN-2024 22:52:12
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP KUISSIONER NEW.sav
	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 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	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	4176 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
--	---------

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3_Total, X2_Total, X1_Total ^b		Enter

a. Dependent Variable: abresid

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.131 ^a	.017	-.030	1.11623

a. Predictors: (Constant), X3_Total, X2_Total, X1_Total

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.347	3	.449	.360	.782 ^b
	Residual	77.250	62	1.246		
	Total	78.597	65			

a. Dependent Variable: abresid

b. Predictors: (Constant), X3_Total, X2_Total, X1_Total

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.893	2.797		-.319	.751
	X1_Total	-.025	.106	-.042	-.236	.814
	X2_Total	.091	.117	.132	.778	.440
	X3_Total	.070	.127	.075	.556	.580

a. Dependent Variable: abresid

Lampiran 41 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regression

Notes

Output Created		05-JUN-2024 23:01:54
Comments		
Input	Data	C:\Users\Asus GK\Documents\FILE SKRIPSI AGIN\MENUJU SEMHAS\REKAP KUISSIONER NEW.sav
	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	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

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 NORMPROB(ZRESID)

/CASEWISE PLOT(ZRESID)
OUTLIERS(3)

/SAVE PRED ZPRED ADJPRED MAHAL
COOK LEVER ZRESID DRESID SDRESID
SDBETA SDFIT.

Resources

Processor Time 00:00:01.14

Elapsed Time 00:00:01.96

Memory Required 4384 bytes

Additional Memory Required for
Residual Plots 344 bytes

Variables Created or Modified

PRE_1 Unstandardized Predicted Value

DRE_1 Deleted Residual

ADJ_1 Adjusted Predicted Value

ZPR_1 Standardized Predicted Value

ZRE_1 Standardized Residual

SDR_1	Studentized Deleted Residual
MAH_1	Mahalanobis Distance
COO_1	Cook's Distance
LEV_1	Centered Leverage Value
SDF_1	Standardized DFFIT
SDB0_1	Standardized DFBETA for (Constant)
SDB1_1	Standardized DFBETA for X1_Total
SDB2_1	Standardized DFBETA for X2_Total
SDB3_1	Standardized DFBETA for X3_Total

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_Total	22.02	1.869	66
X1_Total	12.35	1.844	66
X2_Total	12.67	1.592	66
X3_Total	21.67	1.168	66

Correlations

		Y_Total	X1_Total	X2_Total	X3_Total
Pearson Correlation	Y_Total	1.000	.016	-.024	.122
	X1_Total	.016	1.000	.659	.312
	X2_Total	-.024	.659	1.000	.080
	X3_Total	.122	.312	.080	1.000
Sig. (1-tailed)	Y_Total	.	.448	.424	.164
	X1_Total	.448	.	.000	.005

	X2_Total	.424	.000	.	.262
	X3_Total	.164	.005	.262	.
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^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3_Total, X2_Total, X1_Total ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y_Total

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.127 ^a	.016	-.032	1.898

a. Predictors: (Constant), X3_Total, X2_Total, X1_Total

b. Dependent Variable: Y_Total

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.651	3	1.217	.338	.798 ^b

Residual	223.334	62	3.602		
Total	226.985	65			

a. Dependent Variable: Y_Total

b. Predictors: (Constant), X3_Total, X2_Total, X1_Total

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.190	4.756		3.825	.000		
	X1_Total	.000	.181	.000	-.002	.998	.498	2.005
	X2_Total	-.040	.200	-.034	-.199	.843	.549	1.819
	X3_Total	.200	.215	.125	.928	.357	.875	1.143

a. Dependent Variable: Y_Total

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1_Total	X2_Total	X3_Total
1	1	3.978	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.015	16.418	.04	.28	.07	.04
	3	.006	25.025	.00	.59	.79	.02
	4	.001	56.478	.96	.13	.13	.94

a. Dependent Variable: Y_Total

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y_Total	Predicted Value	Residual
31	-3.324	16	22.31	-6.308

a. Dependent Variable: Y_Total

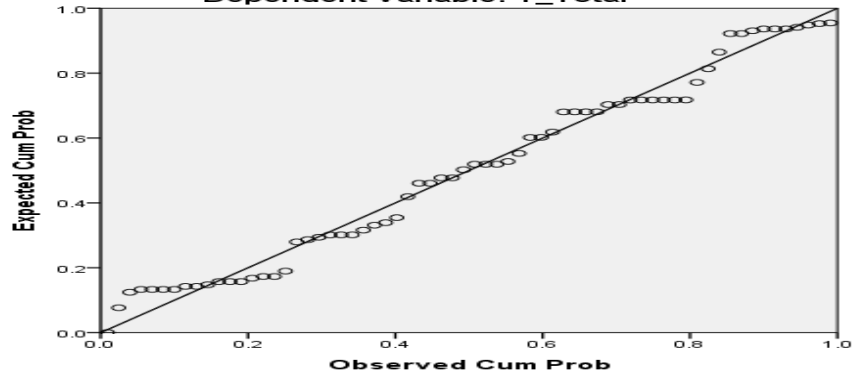
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.31	22.83	22.02	.237	66
Std. Predicted Value	-2.982	3.429	.000	1.000	66
Standard Error of Predicted Value	.265	.946	.435	.172	66
Adjusted Predicted Value	20.91	23.10	22.01	.282	66
Residual	-6.308	3.211	.000	1.854	66
Std. Residual	-3.324	1.692	.000	.977	66
Stud. Residual	-3.394	1.746	.001	1.002	66
Deleted Residual	-6.576	3.421	.003	1.954	66
Stud. Deleted Residual	-3.730	1.777	-.002	1.026	66
Mahal. Distance	.278	15.174	2.955	3.346	66
Cook's Distance	.000	.122	.014	.020	66
Centered Leverage Value	.004	.233	.045	.051	66

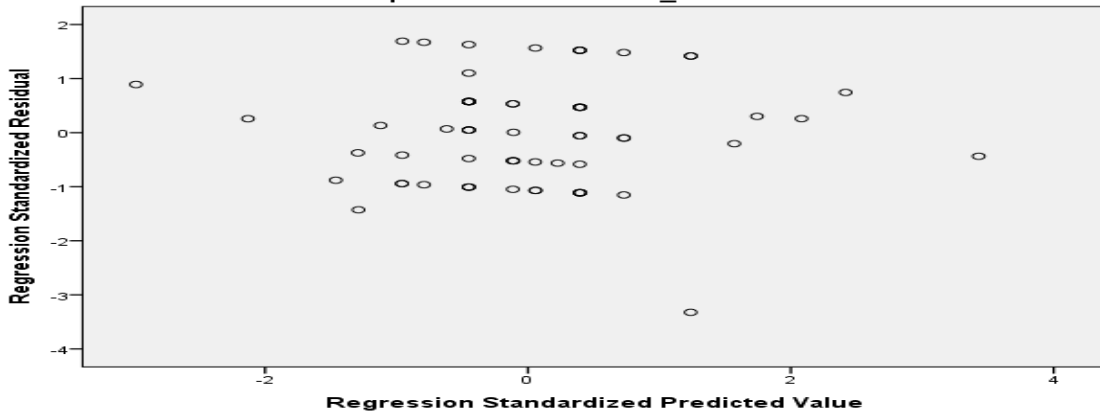
a. Dependent Variable: Y_Total

Charts

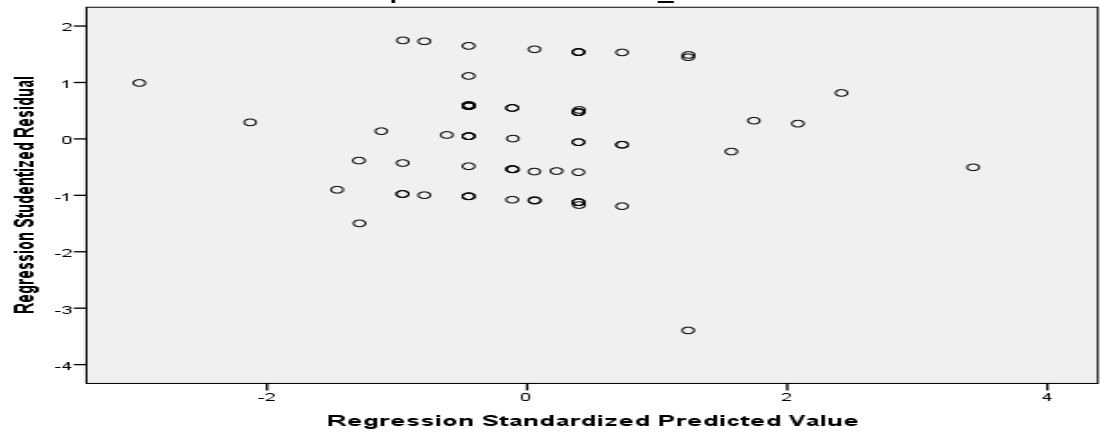
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y_Total



Scatterplot
Dependent Variable: Y_Total



Scatterplot
Dependent Variable: Y_Total



Lampiran 42 Dokumentasi Perbaikan Seminar Hasil

The top document, titled "Hasil Uji Multikolinieritas", contains the following table:

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

The bottom document is a table of contents with the following entries:

- Lampiran 34 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.2 86
- Lampiran 35 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.3 87
- Lampiran 36 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.4 88
- Lampiran 37 Hasil Rekapitulasi Variabel Y.5 89
- Lampiran 38 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov_Smirnov 90
- Lampiran 39 Hasil Uji Multikolinieritas 92
- Lampiran 40 Hasil Uji Heterokendastisitas 97
- Lampiran 41 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 99
- Lampiran 42 TOEFL
- Lampiran 43 Dokumentasi Kegiatan Seminar Hasil
- Lampiran 44 Dokumentasi Perbaikan Seminar Hasil



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 : O4681 Address : JL. PEMUDA 3
Name : AGINNA LEO LITA Date of Test Taken : FEB 20, 2024
Place/Date of Birth : SAMARINDA/AUG 07, 2002 Valid Until : FEB 21, 2026

Section I Listening Comprehension	Section II Structure & Written Expression	Section III Reading Comprehension	TOTAL SCORE
45	40	45	433

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

Samarinda, February 21, 2024

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

CS Dipindai dengan CamScanner



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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Aginna Leo Lita

NIM: 2011102431239

Judul: Pengaruh Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja Serta Gaya Kepemimpinan 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**

Perbaikan Penulisan dari Bab I sampai Bab IV

Penguji,

(Dr. Joko Sabtohadhi, SE., M.M.)

NIDK. 8969540022

CS Dipindai dengan CamScanner

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

Kampus 2 : Jl. Pelita, Barona 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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Aginna Leo Lita

NIM: 2011102431239

Judul: Pengaruh Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja Serta Gaya Kepemimpinan 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

Memperikan lampiran dan ikuti revisi dari Dr. Joko Sabtohadri.

Pembimbing

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

NIDK. 8969540022