

SALINAN BAB 1-4.docx

by aphrofesa turnitin

Submission date: 23-Jun-2024 09:37AM (UTC+0200)

Submission ID: 2405700040

File name: SALINAN_BAB_1-4.docx (286.53K)

Word count: 8757

Character count: 56583

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

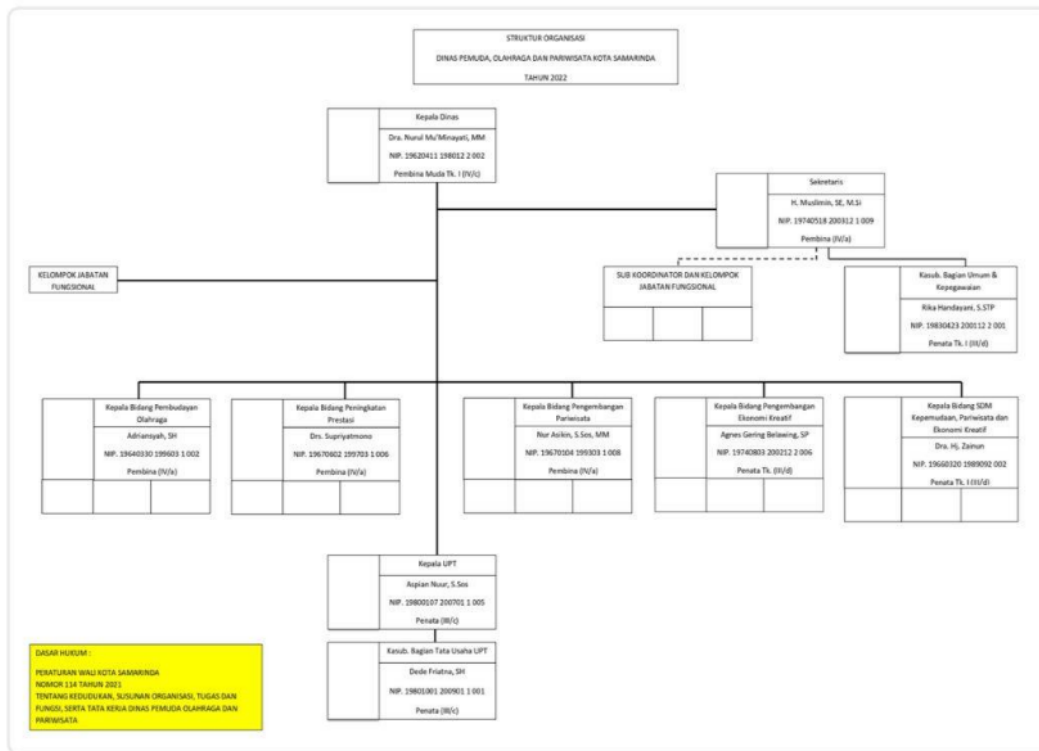
Manajemen sumber daya manusia atau biasa disebut MSDM memiliki peranan krusial dalam penyelesaian tantangan dengan melibatkan berbagai stakeholder seperti karyawan, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan mendukung operasional sumber daya manusia. Di era persaingan ekonomi yang ketat saat ini, setiap perusahaan berusaha keras untuk mempertahankan serta merekrut tenaga kerja yang tepat dan berkualitas guna menguatkan struktur organisasi. Pentingnya organisasi untuk memusatkan perhatian pada manajemen sumber daya manusia sangat besar agar dapat mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan dengan efektif. *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.

Pentingnya mempertimbangkan hubungan interpersonal sebagai elemen yang berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai karena kebutuhan alami manusia untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan sesama. Agar dapat diterima dan berinteraksi secara efektif, individu harus aktif dalam mengembangkan relasi 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).

Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda perlu menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan produktivitas pegawainya, termasuk menyusun program operasional yang terperinci dalam aktivitas dan kegiatan yang mengartikulasikan kebijakan iuran sebagai panduan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang mendukung visi dan misi. ualitas kinerja suatu lembaga sering kali ditentukan oleh kompetensi individu di dalamnya, yang mencerminkan seberapa efektif mereka dalam menyelesaikan tugas

dan mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi hubungan interpersonal, evaluasi kinerja, gaya kepemimpinan, serta aspek-aspek seperti 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 1.1 Bagan Struktur Organisasi Kepengurusan Disporapar Samarinda

Peraturan Daerah Kota Samarinda dan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 41 Tahun 2016 menetapkan cara perangkat daerah dibentuk dan diatur, mencakup organisasi dan tata kerja Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Dalam struktur dinas tersebut, terdapat berbagai bagian yang melibatkan banyak sumber daya manusia, mulai dari jabatan puncak yang dipegang oleh Kepala Dinas hingga unit-unit pelaksana teknis dan jabatan fungsional lainnya. Untuk membantu melaksanakan tanggung jawab dan operasional Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, setiap unit mempunyai pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Salah satu dari kewajiban dan tanggung jawabnya adalah memberikan bantuan kepada Kepala Dinas dalam merumuskan kebijakan teknis kesehatan,

mengawasi wilayah dalam lingkup Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, serta menyelenggarakan administrasi umum terkait layanan kesehatan perkantoran.

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.

ABD. Rahman, Muhammad Rezal (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa evaluasi kerja, gaya kepemimpinan, dan interaksi antarpribadi memengaruhi kinerja pegawai di kantor KPUD Kabupaten Parigi Moutong secara signifikan. Hasil ini sejalan dengan penemuan sebelumnya oleh Daslan Simanjutak dan Ali Sahputra (2020), yang menginvestigasi dampak faktor-faktor yang serupa terhadap kinerja pegawai MTS di Negeri Labuhanbatu Selatan. Penelitian menjelaskan bahwa faktor-faktor tersebut secara kolektif mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai MTS di Negeri Labuhanbatu Selatan. Menurut hasil penelitian Muhammad Asis dan kawan-kawan (2023), hubungan antara interaksi komunikasi dan perilaku kepemimpinan dengan kinerja staf di sekretariat DPRD Kota Kendari menunjukkan dampak positif dan signifikan. Studi lain yang dilakukan oleh Dudung Hadiwijaya dan Eka Mintarsih (2021) mengenai motivasi kerja serta penilaian di PDAM Titirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang menegaskan bahwa motivasi kerja dan proses evaluasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai di PDAM Titirta Kerta Raharja, Kabupaten Tangerang.

Para peneliti ingin menginvestigasi dampak gaya kepemimpinan, hubungan interpersonal, dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan informasi yang terdokumentasi dalam sebuah studi berjudul **“Pengaruh Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berikut ini adalah perumusan masalah tentang bagaimana kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda dipengaruhi sebagai berikut:

1. Apakah Hubungan Interpersonal memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda?
2. Apakah Penilaian Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berdampak signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda?
4. Apakah Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Melakukan analisis untuk mengevaluasi bagaimana Hubungan Interpersonal berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
2. Mengadakan studi untuk menilai pengaruh Penilaian Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
3. Menyelidiki efek Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
4. Meninjau dampak Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.

11

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang baik secara teoritis dan praktis, manfaat penelitian ini ialah :

1. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi unik bagi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menganalisis dampak Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai acuan bagi peneliti masa depan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang Sumber Daya Manusia, serta dapat digunakan sebagai bahan edukasi untuk menerapkan pengetahuan dalam MSDM.

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 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Peneliti: Rokhayati, Isnaeni Heri, Setiawan, Brian Jordi Bagaskara Judul : Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tahun : 2022	- Komunikasi - Disiplin Kerja - Gaya Kepemimpinan - Lingkungan Kerja	- Komunikasi secara positif memengaruhi kinerja karyawan. - Disiplin memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja karyawan - Kepemimpinan yang efektif memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. - Aspek lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Peneliti** : Eni Wismaningsil¹²
Judul : Pengaruh Hubungan Interpersonal, Kompetensi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dispermades dan P3A Kabupaten Kebumen
Tahun : 2019
- Hubungan Interpersonal
 - Kompetensi
 - Kepemimpinan
- Studi⁶ ini menunjukkan bahwa Interaksi Interpersonal memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Studi⁸ mengindikasikan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
 - Uji yang dilakukan mengungkapkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. **Peneliti** :³³BD 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
- Hubungan Interpersonal
 - Lingkungan Kerja
 - Kecerdasan Emosional
- Hubungan antar-individu, kondisi kerja, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama¹⁴ memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. **Peneliti** : Siti Nur¹¹⁹h, Rahma Wardani
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Tahun : 2020
- Gaya Kepemimpinan
- Penelitianⁱⁿⁱ mengungkapkan bahwa peran Gaya Kepemimpinan sangat berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai.
5. **Peneliti** : Kurnia Tri⁴yanti, Lela Nurlaela
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan
- Gaya Kepemimpinan
 - Loyalitas Kerja
- ⁴Gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta meningkatkan loyalitas kerja mereka.

- Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan
Tahun : 2019
6. **Peneliti** 90 amidi Gaya Kepemimpinan
Judul : Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance
Tahun : 2020
7. **Peneliti** : Mohammed Jaboob 72 Gaya Kepemimpinan
Judul : Sustaining Employees Creativity Trough The Organizational Justice ; The Mediating Role of Leadership Styles
Tahun : 2023
8. **Peneliti** : Fatima 13 Saeed Al-Dhuhouri, Faridahwati Mohd Shamsu 13 Hubungan Interpersonal
Judul : The Mediating Influence of Perceived Workplace Ostracism On The Retionship Between Interpersonal Distrust And Knowlegde
Tahun : 2023
9. **Peneliti** : Ifitakhul 62 Baroroh, Ayu Sufi Oktaviya, Fitriya Eka Nur Rahmadani Penilaian Kerja
Judul : Pengaruh Penilaian Kerja
- Agar kinerja karyawan tetap terjaga dan meningkat secara konsisten, penting bagi pemimpin untuk terus mengembangkan serta menciptakan suasana kerja yang mendukung, sesuai dengan gaya kepemimpinan yang diperlukan oleh para karyawan..
- The study focuses on exploring how organizational justice influences employee creativity at Dhofar University, emphasizing the role of leadership styles in fostering creativity in the work environment. The study examined organizational justice through four dimensions: distributive, procedural, interpersonal, and 13ormational contexts.
- These findings present a fresh perspective on the complex interplay of perceived workplace exclusion, its origins, and its impacts. Our research supports a model where distrust among colleagues is crucial, amplifying perceptions of exclusion and leading employees to withhold information. This comprehensive understanding enriches current knowledge on workplace exclusion, highlighting an aspect previously neglected in comprehensive models.
- Evaluasi kinerja memiliki pengaruh besar dan bermanfaat bagi kinerja karyawan

- Terhadap Kinerja Karyawan
- Tahun** : 2023
10. **Peneliti** : Dudung Hadiwijaya, Eka Mintars¹⁹
- Judul** : Pengaruh penilaian kinerja dan stimulasi motivasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang
- Tahun** : 2023
- Penilaian Kerja
 - Motivasi Kerja
- Evaluasi¹⁹ kinerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
-

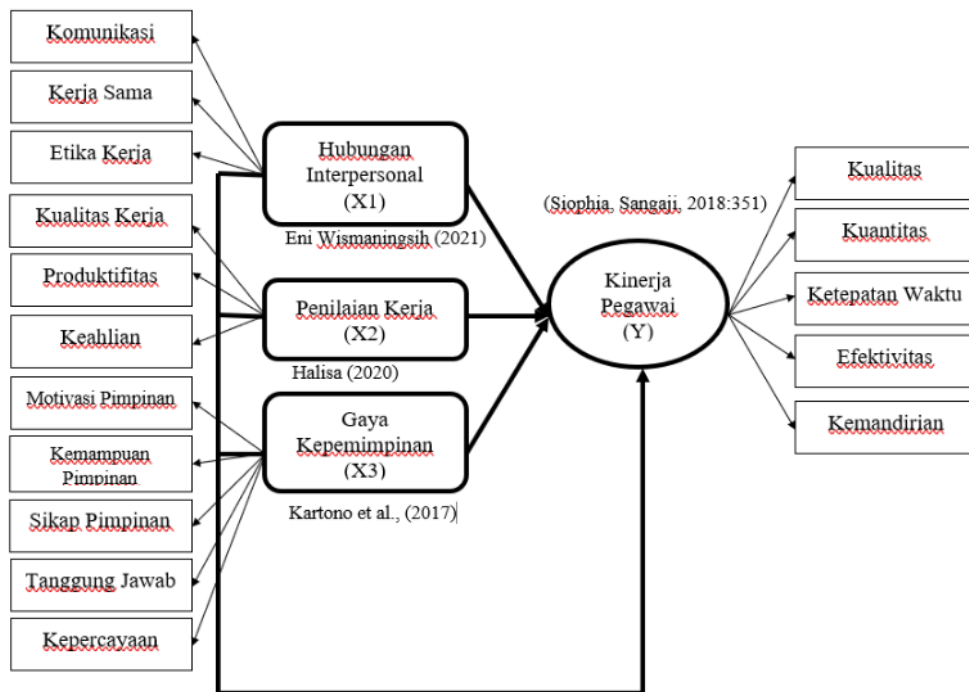
1.6 Perumusan Hipotesis

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

- H1: Terdapat asumsi bahwa Hubungan Interpersonal berpengaruh secara penting terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda³⁵
- H2: Terdapat dugaan bahwa Penilaian Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.¹
- H3: Terdapat hipotesis bahwa Gaya Kepemimpinan berperan secara signifikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.¹⁰
- H4: Diduga bahwa Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara kolektif memengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda

1.7 Kerangka Berpikir

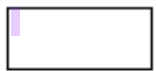
Dalam kerangka pemikiran penelitian ini, peneliti memaparkan sejumlah variabel yang kemudian akan diteliti, yaitu:



3
Gambar 1.2 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

32 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

Muhammad Arsyam & M. Yusuf Tahir (2021) Menjelaskan bahwa jenis studi mengacu pada cara atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data untuk menjawab pertanyaan penelitian. Terdapat dua jenis utama penelitian: kuantitatif dan kualitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif memanfaatkan pendekatan kuantitatif untuk meneliti kondisi atau peristiwa tertentu, dengan hasil yang dilaporkan dalam bentuk laporan penelitian. Metode ini berdasarkan pada filosofi positivisme, menggunakan populasi atau sampel tertentu, serta mengumpulkan dan menganalisis data secara kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS v.10223 untuk memproses data. Variabel independen mencakup Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sementara variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai. Dalam pendekatan kuantitatif ini, informasi dan data statistik yang objektif dikumpulkan melalui analisis ilmiah terhadap tanggapan yang diberikan oleh sekelompok pegawai terhadap berbagai pertanyaan, dengan tujuan menentukan frekuensi dan persentase respons tersebut.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

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 2.2 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

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. Karena jumlah populasi yang sangat banyak yang terdiri dari seluruh pegawai negeri dan pegawai non PNS Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda, maka toleransi kesalahan yang digunakan adalah 0,1 (10%) dengan demikian, antara 10% populasi penelitian termasuk dalam rentang sampel yang dipilih untuk penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin. Berikut rumus menghitung besar sampel dengan menggunakan rumus Slovin :

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

Keterangan :

n = Jumlah peserta atau partisipan dalam studi
N = Jumlah individu atau entitas dalam populasi
e = Tingkat kesalahan sampel yang masih dapat diterima

Dalam formula Slovin, terdapat aturan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi yang banyak.

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi yang sedikit.

Oleh karena itu, rentang sampel yang dapat diambil menggunakan metode slovin adalah antara 10 hingga 20 persen jumlah populasi penelitian.

Dari rumus diatas di dapat angka sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + N (e)^2} \\n &= \frac{196}{1 + 196 (0,1)^2} \\n &= \frac{196}{2,96} \\n &= 66,21\end{aligned}$$

Jadi kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sampel yang diambil dari rumus slovin berjumlah 66 orang.

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 :

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. 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.

24

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

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.

75

Tabel 2.3 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 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).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Kerjasama 3. Etika Kerja
2.	Penilaian Kerja (X2)	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Produktifitas 3. Keahlian

		mereka bekerja. (Iftakhul Baroroh <i>et al.</i> , 2023)	
3.	Gaya Kepemimpinan (X3)	Menurut Hamidi (2020), gaya kepemimpinan merujuk pada metode dan perilaku pemimpin dalam mengarahkan bawahannya untuk bertindak. Secara berbeda, gaya kepemimpinan merujuk pada ciri-ciri dan perilaku seorang pemimpin yang digunakan untuk membimbing bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Pimpinan 2. Kemampuan Pimpinan 3. Sikap Pimpinan 4. Tanggung Jawab 5. Kepercayaan
4.	Kinerja Pegawai (Y)	Isnaeni Rokhayati et al. (2022) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada hasil atau output dari berbagai fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja pegawai mencakup pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Standar 2. Jumlah 3. Punctuality 4. Efisiensi 5. Independensi

2. Pengukuran Variabel

Penelitian ini, variabel diukur menggunakan metode skala likert atau interval, dan disusun dalam bentuk checklist. Jawaban responden dikelompokkan ke dalam lima kategori penilaian, dengan setiap pertanyaan diberi skor dari satu hingga lima. Data ini dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarkan 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 2.4 Kriteria dan Bobot Skala Likert

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

Tabel 5 Klasifikasi Kualitas Berdasarkan Interval

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

25

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dari penelitian yang dilaksanakan berupa langkah-langkah berikut :

1. Kuisisioner

Kuesioner merupakan alat yang dipergunakan guna memperoleh informasi dari responden mengenai berbagai unsur atau variabel yang diteliti. Pertanyaan tertulis digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen dengan daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari peserta penelitian atau survei.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah langkah pengumpulan informasi maupun data dengan mempergunakan sumber seperti jurnal ilmiah, referensi buku, materi publikasi di perpustakaan, dan dokumen-dokumen lainnya yang tersedia.

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 :

a. Uji Instrumen

- 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 kuisisioner. Kuisisioner dianggap valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan aspek-aspek yang hendak diukur, atau kuisisioner dianggap valid jika nilai koefisien korelasi (r hitung) melebihi nilai kritis (r tabel). Jika nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih rendah daripada nilai kritis (r tabel), maka kuisisioner tersebut dianggap tidak valid.

- 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.

b. Uji Asumsi klasik

- 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.

- Uji Multikolinearitas ²²
Sugiyono (2019:82) Uji multikolinearitas digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Dalam sebuah model regresi yang baik, ¹⁰⁸rusnya tidak ada korelasi antara variabel independen. Keberadaan korelasi antara variabel independen menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak bersifat independen. Variabel yang independen dalam konteks ini merujuk pada variabel bebas yang tidak saling berhubungan.
- Uji Heteroskedastisitas
Menurut Sugiyono (2018:83), pengujian ini bertujuan guna melakukan evaluasi apakah pada model ²⁶regresi ada perbedaan dalam varian residu antar berbagai pengamatan yang ada.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear ganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi ¹⁰dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dengan maksud menentukan apakah terdapat hubungan kausal atau fungsional antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

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

⁴⁹terangan :

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

4. ⁴Uji Hipotesis

- Uji T
Untuk menguji apakah setiap variabel independen (X) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji t-⁶⁰istik dalam pengujian hipotesis secara parsial. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, dan derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $df = n - 2$, di mana n merupakan jumlah sampel. Nilai-nilai dari tabel digunakan untuk uji dua sisi, dan hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai-nilai yang tercantum dalam tabel tersebut.

⁵⁶ Uji F

- Uji F
Untuk mengevaluasi apakah keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sar ¹² terhadap variabel dependen, digunakan pengaruh simultan. Dalam studi ini, variabel independen adalah Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sed ¹⁵kan 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

44

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, 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 promosi 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

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda bertugas membantu Walikota dalam urusan pemerintah di bidang olahraga, pariwisata, ekonomi kreatif, dan sumber daya manusia kepemudaan. Untuk melaksanakan tugas ini, dinas tersebut menjalankan fungsi – fungsi berikut :

1. Merumuskan kebijakan teknis di bidang kepemudaan, olahraga, dan pariwisata sesuai rencana strategis pemerintah daerah.
2. Merencanakan, membina, dan mengendalikan teknis dibidang kepemudaan, olahraga, dan pariwisata.
3. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kepemudaan, olahraga, dan pariwisata.
4. Merumuskan, merencanakan, membina, dan mengendalikan kebijakan teknis.
5. Menyelenggarakan urusan kesekretariatan.
6. Melaksanakan unit pelaksana teknis daerah.
7. Membina kelompok jabatan fungsional.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai peraturan yang berlaku.

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 kuisisioner penelitian yang telah didistribusikan. Setiap pegawai mengisi kuisisioner tersebut dengan informasi yang relevan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Setelah semua kuisisioner dikumpulkan, data yang diperoleh tersebut direkapitulasi untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil rekapitulasi data responden dari kuisisioner adalah sebagai berikut :

a. Jenis Kelamin

Tabel 2.5 Rekapitulasi Data Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentse (%)
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 2.6 Rekapitulasi Data Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentse (%)
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 2.7 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

28

Tabel 2.8 Rekapitulasi Data Golongan

No.	Golongan / Ruang	Jumlah	Presentase (%)
1.	II/a	1	1,5
2.	II/b	1	1,5
3.	II/c	1	1,5
4.	II/d	3	4,5
5	III/c	2	3,0
6.	III/d	22	33,3
7	IV/a	7	10,6
8	IV/b	2	3,0
9	PTTB	27	41,9
	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

40

Tabel 2.9 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	36	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.

2 **Tabel 2.10**
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

48

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam variabel hubungan interpersonal, penilaian kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja memiliki tingkat validitas yang memadai, karena nilai r_{hitung} untuk masing-masing pertanyaan melebihi nilai r_{tabel} yang ditetapkan.

2 **Tabel 2.11**
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

21

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 r_{hitung} untuk setiap item lebih besar daripada nilai r_{tabel} , sehingga menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas yang diperlukan.

2 **Tabel 2.12**
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

21 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 r_{hitung} untuk setiap item lebih besar daripada nilai r_{tabel}, sehingga menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas yang diperlukan.

Tabel 2.13

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 r_{hitung} untuk setiap item lebih besar daripada nilai r_{tabel}, sehingga menunjukkan bahwa semua item pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas yang diperlukan.

6 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 2.14

Hasil Uji Realibilitas

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

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 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.

- a. Angket Rekapitulasi Presentase Jawaban Kuisisioner Variabel Hubungan Interpersonal (X1)

Tabel 2.15

Presentase Kuisisioner Variabel Hubungan Interpersonal (X1)

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X1.1	0	0%	2	67%	8	33%	41	35%	15	28%
2.	X1.2	0	0%	1	33%	8	33%	40	34%	17	32%
3.	X1.3	0	0%	0	0%	8	33%	37	31%	21	40%
Total		0	0%	3	100%	24	100%	118	100%	53	100%

Sumber : data buat oleh peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan distribusi skor jawaban responden untuk tiga indikator (X1.1, X1.2, dan X1.3). Tidak ada responden yang memberikan skor 1, sementara skor 2 diberikan oleh 2 responden untuk indikator X1.1 (67%) dan 1 responden untuk indikator X1.2 (33%). Skor 3 diberikan secara merata oleh 8 responden untuk setiap indikator (33%). Skor 4 paling banyak diberikan, yaitu oleh 41 responden untuk indikator X1.1 (35%), 40 responden untuk indikator X1.2 (34%), dan 37 responden untuk indikator X1.3 (31%). Skor 5 diberikan oleh 15 responden untuk indikator X1.1 (28%), 17 responden untuk indikator X1.2 (32%), dan 21 responden untuk indikator X1.3 (40%). Secara keseluruhan, skor yang lebih tinggi (3, 4, dan 5) lebih dominan dibandingkan skor yang lebih rendah (1 dan 2).

- b. Angket Rekapitulasi Presentase Jawaban Kuisisioner Variabel Penilaian Kerja (X2)

Tabel 2.16
Presentase Kuisisioner Variabel Penilaian Kerja

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X2.1	3	100%	1	100%	1	17%	43	35%	18	30%
2.	X2.2	0	0%	0	0%	2	33%	39	31%	22	36%
3.	X2.3	0	0%	0	0%	3	50%	42	34%	21	34%
Total		3	100%	1	100%	6	100%	124	100%	61	100%

Sumber : data buat oleh peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan distribusi skor jawaban responden untuk tiga indikator (X2.1, X2.2, dan X2.3). Indikator X2.1 memiliki skor 1 dan 2 masing-masing diberikan oleh 3 responden (100%) dan 1 responden (100%), skor 3 oleh 1 responden (17%), skor 4 oleh 43 responden (35%), dan skor 5 oleh 18 responden (30%). Indikator X2.2 tidak memiliki skor 1 dan 2, skor 3 diberikan oleh 2 responden (33%), skor 4 oleh 39 responden (31%), dan skor 5 oleh 22 responden (36%). Indikator X2.3 juga tidak memiliki skor 1 dan 2, skor 3 diberikan oleh 3 responden (50%), skor 4 oleh 42 responden (34%), dan skor 5 oleh 21 responden (34%). Secara total, skor yang lebih tinggi (4 dan 5) lebih dominan dengan skor 4 diberikan oleh 124 responden dan skor 5 oleh 61 responden.

c. Angket Rekapitulasi Presentase Jawaban Kuisisioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Tabel 2.17
Presentase Kuisisioner Variabel Penilaian Kerja

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X3.1	0	0%	1	50%	0	0%	49	21%	16	17%
2.	X3.2	0	0%	0	0%	1	100%	39	17%	26	27%
3.	X3.3	0	0%	1	50%	0	0%	49	21%	16	17%
4.	X3.4	0	0%	0	0%	0	0%	43	19%	23	24%
5.	X3.5	0	0%	0	0%	0	0%	51	22%	15	16%
Total		0	0%	2	50%	1	100%	231	100%	96	100%

Sumber : data buat oleh peneliti, 2024

Tabel di atas menunjukkan distribusi frekuensi (F) dan persentas (47%) dari skor jawaban responden untuk lima indikator (X3.1 hingga X3.5) dalam suatu survei. 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 50%. Untuk skor 3, hanya ada 1 responden yang memberikan jawaban pada indikator X3.2 dengan persentase 100%. Mayoritas responden memberikan skor 4, dengan total 231 jawaban, di mana indikator X3.4 mendapatkan persentase tertinggi (22%). Skor 5 diberikan oleh 96 responden secara keseluruhan, dengan indikator X3.2 mendapatkan persentase tertinggi (27%). Total frekuensi dan persentase dari setiap kategori skor dihitung, menunjukkan distribusi keseluruhan jawaban.

d. Angket Rekapitulasi Presentase Jawaban Kuisioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 2.16
Presentase Kuisioner Variabel Penilaian Kerja

No.	Indikator	Skor Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	42	23%	24	17%
2.	Y.2	0	0%	1	33%	01	50%	43	23%	21	15%
3.	Y.3	0	0%	1	33%	0	0%	37	20%	28	20%
4.	Y.4	0	0%	0	0%	1	0%	34	18%	32	23%
5.	Y.5	0	0%	1	33%	2	50%	28	15%	36	26%
Total		0	0%	3	100%	2	100%	184	100%	141	100%

Sumber : data buat oleh peneliti, 2024

Tabel di atas menampilkan frekuensi (F) dan persentase (%) skor jawaban untuk lima indikator (Y.1 hingga Y.5). Setiap indikator dievaluasi dengan skala 1 hingga 5. Terlihat bahwa untuk indikator Y.1, tidak ada responden yang memilih skor 1, 2, atau 3, sementara 42 responden (23%) memilih skor 4 dan 24 responden (17%) memilih skor 5. Pada indikator Y.2, satu responden (33%) memilih skor 2 dan 50% responden memilih skor 3, dengan skor 4 dipilih oleh 43 responden (23%) dan skor 5 oleh 21 responden (15%). Indikator Y.3 menunjukkan bahwa satu responden (33%) memilih skor 2 dan tidak ada yang memilih skor 3, sementara 37 responden (20%) memilih skor 4 dan 28 responden (20%) memilih skor 5. Indikator Y.4 memiliki satu responden yang memilih skor 3, 34 responden (18%) memilih skor 4, dan 32 responden (23%) memilih skor 5. Terakhir, pada indikator Y.5, satu responden (33%) memilih skor 2, dua responden (50%) memilih skor 3, 28 responden (15%) memilih skor 4, dan 36 responden (26%) memilih skor 5. Secara keseluruhan, tidak ada responden yang memilih skor 1, sementara total frekuensi untuk skor 2 adalah 3 (100%), untuk skor 3 adalah 2 (100%), skor 4 adalah 184 (100%), dan skor 5 adalah 141 (100%).

94

3.1.5.1 Uji Normalitas

4 Hasil analisis uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogrov-smimov sebagaimana terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.15 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.

3.1.5.2 Uji Multikolinier

Uji multikolinieritas membantu dalam menentukan apakah terdapat interdependensi yang signifikan antara variabel bebas dalam model regresi. Sebuah model regresi yang efektif seharusnya menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi secara kuat..

Tabel 2.16
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

yang ditampilkan dalam tabel menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tolerance minimal 0,01 dan variance inflation factor (VIF) yang tidak lebih dari 10. Berdasarkan hasil penelitian, tidak ada tanda-tanda adanya multikolinieritas di antara variabel-variabel ini, karena semua nilai VIF < 10.

3.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengecek apakah terdapat 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 ketidakteraturan dalam variabilitas residu di sepanjang data yang digunakan.

Tabel 2.17
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

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Hubungan Interpersonal (X1) adalah 0,814, melebihi ambang batas 0,05. Sementara itu, variabel Penilaian Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,440, juga lebih besar dari 0,05, dan nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X3) adalah 0,580, yang juga melebihi ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat bukti yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut. Hal ini menegaskan bahwa varians residual untuk masing-masing variabel tetap stabil dan tidak mengalami variasi yang signifikan di seluruh rentang data yang dianalisis.

3.1.5.3 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi bagaimana variabel-variabel seperti Hubungan Interpersonal (X1), Penilaian Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3) memprediksi variabel kinerja pegawai (Y). Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami sejauh mana setiap variabel bebas berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari analisis regresi memberikan pemahaman mendalam tentang hubungan ini, yang akan dijabarkan lebih lanjut:

Tabel 2.18

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

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

Sumber : data diolah peneliti, 2024

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

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

Dari fungsi tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 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.
- Ketika variabel hubungan interpersonal mengalami kenaikan satu unit, variabel kinerja pegawai berubah sebesar 0,000, dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap stabil. Ini menandakan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel hubungan interpersonal dan kinerja pegawai.
- Jika variabel penilaian kerja mengalami kenaikan satu unit, variabel kinerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,000, dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap stabil. Hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai mengindikasikan bahwa kenaikan dalam penilaian kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Apabila variabel gaya kepemimpinan naik satu unit, variabel kinerja pegawai akan menurun sebesar -0,040, dengan anggapan bahwa variabel lainnya tetap stabil. Hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3.1.6 Uji Hipotesis

Penelitian ini memanfaatkan uji hipotesis untuk menentukan apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Penggunaan uji t (parsial) bertujuan untuk menilai dampak masing-masing variabel bebas secara individu.

3.1.6.1 Uji T

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 t, ambang batas nilai α adalah 0,05.

Tabel 2.19
Hasil Uji T

Coefficients ^B							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(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

- 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, hubungan interpersonal berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 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, Penilaian Kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 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, Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

3.1.6.2 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 2.20
Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,651	20	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 yang diperoleh adalah nilai signifikan 0,798 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan tidak signifikan

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.

Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa semua item pada variabel Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, serta Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid. Pada variabel Hubungan Interpersonal, yang terdiri dari 3 pertanyaan, seluruh item terbukti valid. Demikian juga pada variabel Penilaian Kerja, yang juga terdiri dari 3 pertanyaan, semua itemnya valid. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan, yang terdiri dari 5 pertanyaan, hasil uji juga menunjukkan validitas untuk seluruh item. Setelah uji validitas, dilakukan pula uji reliabilitas untuk variabel Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, serta Gaya Kepemimpinan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel tersebut dinyatakan reliabel, yang berarti setiap item dalam variabel-variabel tersebut konsisten dan dapat diandalkan sebagai alat ukur.

Semua asumsi klasik yang diperiksa dalam penelitian ini terpenuhi, menegaskan bahwa data berada dalam keadaan normal, tidak ada tanda-tanda multikolinearitas, dan tidak ada kecenderungan heteroskedastisitas, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data normal, sementara uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya masalah dengan variabel independen.

Pembahasan penelitian menjelaskan mengenai pengaruh antar variabel peneliti yaitu Hubungan Interpersonal (X1), Penilaian Kerja (X2) serta Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

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 negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Shinta Ramadani et al., 2023) yang menunjukkan bahwa Hubungan Interpersonal mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

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 bahwa motivasi kerja, keterampilan, dan kompetensi individu memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai daripada hubungan interpersonal. Selain itu, struktur organisasi atau budaya kerja yang ada mungkin 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

Penilaian Kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} -0,199 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,843 > 0,05$ kemudian H_2 ditolak. Penilaian Kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Kirani, 2023) yang menunjukkan bahwa Penilaian Kerja mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021) yang menunjukkan bahwa Penilaian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Kerja tidak berdampak negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah bahwa metode penilaian kerja yang digunakan mungkin tidak optimal atau tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab harian pegawai tersebut. 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. Selain itu, adanya faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kesejahteraan pegawai yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja juga dapat menjelaskan mengapa penilaian kerja tidak memberikan dampak signifikan.

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

Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 0,928 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,357 > 0,05$ H_3 ditolak. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Indra Marjaya et al., 2019) dan (Sugiono et al., 2021) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukmawati et al., 2020) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

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. Faktor-faktor lain seperti hubungan interpersonal, penilaian kerja, dan aspek-aspek organisasi lain mungkin lebih berpengaruh dalam konteks ini, mengurangi dampak potensial dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Analisis pada tabel 2.19 menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Hubungan Interpersonal, Penilaian Kerja, dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Dengan tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai ketika dipertimbangkan bersama-sama dalam analisis.

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.

SALINAN BAB 1-4.docx

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jim.unsam.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
3	ejurnal.unikarta.ac.id Internet Source	1%
4	id.123dok.com Internet Source	1%
5	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
6	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
7	docplayer.info Internet Source	1%
8	Submitted to iGroup Student Paper	1%
9	ra-pertiwie.blogspot.com Internet Source	1%

10	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
12	eprints.universitasputrabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
13	Fatima Saeed Al-Dhuhouri, Faridahwati Mohd Shamsudin. "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, 2023 Publication	<1 %
14	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
15	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
16	repository.fisip-untirta.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
19	jurnal.umt.ac.id	

Internet Source

<1 %

20

repository.unibos.ac.id

Internet Source

<1 %

21

repository.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

22

Submitted to University of Nottingham

Student Paper

<1 %

23

disporapar.samarindakota.go.id

Internet Source

<1 %

24

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

25

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

26

repo.darmajaya.ac.id

Internet Source

<1 %

27

dspace.umkt.ac.id

Internet Source

<1 %

28

eprints.untirta.ac.id

Internet Source

<1 %

29

repository.univ-tridinanti.ac.id

Internet Source

<1 %

30

Hasniar Hasniar, Basri Modding, Djamaluddin Bijaang. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,

<1 %

dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A
Makassar", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi,
2021

Publication

31

Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Student Paper

<1 %

32

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman

Student Paper

<1 %

33

eprints.umsb.ac.id

Internet Source

<1 %

34

Submitted to University of Wollongong

Student Paper

<1 %

35

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

<1 %

36

bp4pakem.slemankab.go.id

Internet Source

<1 %

37

ejournal.penerbitjurnal.com

Internet Source

<1 %

38

jurnaltrend.com

Internet Source

<1 %

39

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

40

ppid.kepulauanselayarkab.go.id

Internet Source

<1 %

41	Sri Handayani, Ina Widya Karunia, Anik Enikmawati. "PENGARUH PURSED LIP BREATHING TERHADAP SATURASI OKSIGEN PASIEN PENYAKIT PARU OBSTRUksi KRONIS", Jurnal Kesehatan dan Kedokteran, 2023 Publication	<1 %
42	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
43	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	<1 %
44	es.scribd.com Internet Source	<1 %
45	media.neliti.com Internet Source	<1 %
46	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	<1 %
47	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
48	www.scribd.com Internet Source	<1 %
49	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
50	ojs3.lppm-uis.org Internet Source	<1 %

51	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
52	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
53	ejournals.ddipolman.ac.id Internet Source	<1 %
54	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
55	Submitted to Christian University of Maranatha Student Paper	<1 %
56	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
57	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %
58	repository.uhamka.ac.id Internet Source	<1 %
59	repository.upbatam.ac.id Internet Source	<1 %
60	samuat.com Internet Source	<1 %
61	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
62	ejurnal.stie-trianandra.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

63

eprints.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1 %

64

jurnal.serambimekkah.ac.id

Internet Source

<1 %

65

Submitted to unars

Student Paper

<1 %

66

Achmad Fauzi Zulchizar, Abu Talkah, Imam Baehaki. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di IAIN Kediri", Otonomi, 2023

Publication

<1 %

67

Anggi Bela Ananda, Lintang Kurniawati. "Pengaruh Tax Innovation, Taxpayer Awareness, Tax Knowledge, Tax Sanction, Kualitas Pelayanan Fiskus dan Kepercayaan Pada Pemerintah Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak PBB-P2", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

Publication

<1 %

68

Submitted to UPN Veteran Jakarta

Student Paper

<1 %

69

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

<1 %

jurnal.univbinainsan.ac.id

70

Internet Source

<1 %

71

Submitted to Universitas Islam Lamongan

Student Paper

<1 %

72

Submitted to Univerza v Ljubljani

Student Paper

<1 %

73

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

<1 %

74

lib.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

75

publikasi.dinus.ac.id

Internet Source

<1 %

76

Submitted to Exeed College

Student Paper

<1 %

77

adoc.pub

Internet Source

<1 %

78

jdih.jatengprov.go.id

Internet Source

<1 %

79

repository.iainkudus.ac.id

Internet Source

<1 %

80

takterlihat.com

Internet Source

<1 %

81

Muthiah Hanafathinah Rahmi, Syahrir Mallongi, Siti Sukmawati S. "Pengaruh Gaya

<1 %

Kepemimpinan Transformasional, Gaya
Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.
TASPEN (Persero) Makassar", PARADOKS :
Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020

Publication

82 ejournal.unp.ac.id <1 %
Internet Source

83 eprints.binadarma.ac.id <1 %
Internet Source

84 ojs.selodangmayang.com <1 %
Internet Source

85 ppid.sintang.go.id <1 %
Internet Source

86 scholar.unand.ac.id <1 %
Internet Source

87 www.docstoc.com <1 %
Internet Source

88 Submitted to Sriwijaya University <1 %
Student Paper

89 journal.unj.ac.id <1 %
Internet Source

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

91 jurnal.ucy.ac.id

Internet Source

<1 %

92

moam.info

Internet Source

<1 %

93

ojs.uho.ac.id

Internet Source

<1 %

94

pt.scribd.com

Internet Source

<1 %

95

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

<1 %

96

repository.ptiq.ac.id

Internet Source

<1 %

97

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

98

repository.upi.edu

Internet Source

<1 %

99

sintama.stibsa.ac.id

Internet Source

<1 %

100

www.masonhq.org

Internet Source

<1 %

101

Chusminah Chusminah, R Ati Haryati.
"Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada
Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat

<1 %

Jenderal P2P Kementerian Kesehatan", Widya
Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2019

Publication

102	Muhammad Iqbal, Afrizal, Yudi. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial (Studi Pada Kecamatan Pemekaran di Provinsi Jambi)", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2019 Publication	<1 %
103	djunaskit.blogspot.com Internet Source	<1 %
104	ejournal.45mataram.ac.id Internet Source	<1 %
105	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
106	id.scribd.com Internet Source	<1 %
107	jurnal.updkediri.ac.id Internet Source	<1 %
108	kc.umh.ac.id Internet Source	<1 %
109	ocs.untan.ac.id Internet Source	<1 %
110	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %

111	pdfcoffee.com Internet Source	<1 %
112	perpustakaan.unpar.ac.id Internet Source	<1 %
113	pim3limapuluh.blogspot.com Internet Source	<1 %
114	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
115	repository.trisakti.ac.id Internet Source	<1 %
116	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
117	www.statistikian.com Internet Source	<1 %
118	Dasep Suryanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam", JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi), 2019 Publication	<1 %
119	Mochammad Agung Setiawan, Hasan Ubaidillah, Vera Firdaus, Kumara Adji Kusuma. "Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia: Studi tentang Determinan dan	<1 %

Implikasinya", Jurnal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat, 2024

Publication

120

e-arsip.bontangkota.go.id

Internet Source

<1 %

121

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

122

Pratiwi Pribadi Putri, Emron Edison.
"Pengaruh Travel Motivation dan Perceived Value Terhadap Minat Berkunjung Kembali di Desa Wisata Lebakmuncang Ciwidey",
Manajemen dan Pariwisata, 2024

Publication

<1 %

123

Selamat Rianto, Zulgani Zulgani, Purwaka Hari Prihanto. "Analisis pengaruh modal usaha, umur, pendidikan dan jam kerja terhadap pendapatan pedagang pasar tradisional di Desa Sungai Saren Kecamatan Bram Itam Kabupaten Tanjung Jabung Barat",
e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan, 2020

Publication

<1 %

124

Suhartiningtyas Suhartiningtyas, Survival Survival, Adya Hermawati. "Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2022

<1 %

Publication

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches Off

SALINAN BAB 1-4.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28
