

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis

3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Jalan Dahlia No.81, Bugis, Kabupaten Samarinsa, Kalimantan Timur 75121 merupakan alamat Dinas Olahraga Pemuda dan Pariwisata Kota Samarinda. Dinas Olahraga Pemuda dan Pariwisata Kota Samarinda didirikan berdasarkan Peraturan Walikota Samarinda Kota Nomor 114 Tahun 2021 yang mengatur tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda (Kota Samarinda). Lembaran Daerah Tahun 2021 Nomor 299). Seksi Olahraga Remaja dan Pariwisata. Secara spesifik, Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda merupakan lembaga yang fokus pada bidang-bidang tersebut di atas. Ia bertanggung jawab mengelola sumber daya manusia di bidang pemuda, pariwisata, dan ekonomi kreatif, serta membantu walikota dalam berbagai hal seperti penciptaan budaya olahraga, peningkatan prestasi olahraga, dan pertumbuhan ekonomi kreatif.

3.1.1.1 Visi Misi

Visi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda adalah "Terwujudnya Kota Samarinda sebagai Pusat Kota Peradaban"

Misi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

- a. Membentuk penduduk kota yang religius, unggul, dan berbudaya.
- b. Membangun masyarakat sipil yang diberkahi dengan baik dalam hal sumber daya manusia, kesehatan (mental, emosional, dan fisik), dan kemampuan untuk hidup damai dan setara satu sama lain dan dengan negara dan sektor swasta dalam kondisi yang baik. kerjasama yang harmonis dan seimbang.
- c. Mewujudkan perekonomian perkotaan yang progresif, otonom, demokratis, dan berkeadilan.
- d. Tercapainya otonomi ekonomi di tingkat daerah dan masyarakat, yang ditentukan oleh peningkatan pendapatan per kapita (PAD), penurunan angka kemiskinan, perluasan kegiatan ekonomi di luar pertambangan, dan kebangkitan ekonomi kreatif, usaha baru, dan pasar akibat revolusi industri a. Menciptakan peluang keterlibatan masyarakat guna mewujudkan pemerintahan yang profesional, terbuka, bertanggung jawab, dan bebas korupsi.
- e. Mewujudkan pemerintahan yang demokratis, terbuka, bertanggung jawab, dan bebas korupsi dengan memberikan hak suara kepada masyarakat dalam menentukan dan mengevaluasi kebijakan.
- f. Membangun kerangka yang kontemporer dan kuat.
- g. Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang kokoh, kekinian, menyenangkan dan berkelanjutan secara ekologis dalam konsep SMART CITY yang mengintegrasikan pemanfaatan teknologi informasi.
- h. Membangun kota yang aman, menyenangkan, damai, dan ramah lingkungan adalah prioritas utama saya.
- i. Membangun masyarakat religius yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip agama dan menjunjung tinggi tradisi dan adat istiadat sebagai kebanggaan terhadap sejarah dan budayanya.

3.1.1.2 Tugas Pokok dan Fungsi

Berikut tanggung jawab pokok Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda:

Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata bertanggung jawab membantu Walikota merangkap administrasi departemen-departemen berikut: Sumber Daya Manusia, Pemuda, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif; Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga; Bidang Pengembangan dan Pemasaran Pariwisata; dan Bidang Budidaya Olah Raga.

Untuk memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Layanan melaksanakan tugas sebagai berikut:

- a. Berdasarkan rencana strategis pemerintah daerah, menyusun strategi teknis di bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata.
- b. Perencanaan, Pembangunan, dan Pengendalian Teknis Sektor Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata.
- c. Menangani hal-hal yang berkaitan dengan kepemudaan, olah raga, dan pariwisata serta pemeliharaan pelayanan umum.
- d. Pengambilan kebijakan teknis di bidang pembinaan olahraga, meliputi perumusan, perencanaan, pengembangan, dan pengendalian.
- e. Mengembangkan, menyempurnakan, dan mengawasi kebijakan teknis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja atletik.
- f. Perumusan, perencanaan, pengawasan dan pengelolaan kebijakan teknis di bidang pengembangan dan pemasaran pariwisata.
- g. Penyusunan Kebijakan Teknis Ekonomi Kreatif: Perumusan, Perencanaan, Pembinaan, dan Pengendalian.
- h. Pengambilan kebijakan teknis di bidang sumber daya manusia muda, ekonomi kreatif, dan pariwisata, termasuk perumusan, perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan.
- i. Menyelenggarakan urusan kesekretariatan.
- j. Unit Pelaksana Teknis Daerah (JTU).
- k. Pengelompokan jabatan fungsional dikembangkan.
- l. Melaksanakan tugas tambahan yang diberikan Walikota sesuai dengan persyaratan peraturan perundang-undangan.

3.1.2 Identitas Responden

3.1.2.1 Jenis Kelamin

Data dalam penelitian ini responden berasal dari pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata sebanyak 66 orang. Data mengenai 66 orang responden diperoleh dari data responden pada kuesioner penelitian. Hasil rekapitulasinya adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1 Jenis Kelamin

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

Sumber data dioleh peneliti, Mei 2024

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa dari 66 peserta penelitian ini, 40 orang adalah laki-laki (60,6% dari total) dan 26 orang adalah perempuan (39,4%). Dapat dikatakan bahwa laki-laki mendominasi staf Departemen Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata.

3.1.2.2 Usia

Rangkuman ini diperoleh dari tanggapan kuesioner penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2 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 dioleh peneliti, Mei 2024

Berdasarkan tabel 3.2 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%).

3.1.2.3 Tingkat Pendidikan

Berikut rangkuman yang diperoleh dari tanggapan kuesioner penelitian:

Tabel 3.3 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 dioleh peneliti, Mei 2024

Berdasarkan tabel 3.3 diperoleh data bahwa dari 66 responden yang terlibat dalam penelitian pada tingkat pendidikan SMP sebanyak 2 (3,0%), SMA sebanyak 6 (9,1), D-III sebanyak 6 (9,1%), S1 sebanyak 42 (63,6%), S2 sebanyak 10 (15,2%).

3.1.2.4 Golongan/Ruangan

Setelah kuesioner penelitian diisi oleh peserta, maka dihasilkan ringkasan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Golongan/Ruangan

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 dioleh peneliti, Mei 2024

Berdasarkan tabel 3.4 diperoleh data bahwa dari 66 responden yang terlibat dalam penelitian pada golongan/pangkat II/a sebanyak 1 (1,5%), II/b sebanyak 1 (1,5%), II/c sebanyak 1 (1,5%), II/d sebanyak 3 (4,5%), III/c sebanyak 2 (3,0%), IV/a sebanyak 7 (10,6%), IV/b sebanyak 2 (3,0%), PTTB sebanyak 27 (40,9%).

3.1.2.5 Jabatan

Berdasarkan pengisian data responden pada kuesioner penelitian, diperoleh rekapitulasinya sebagai berikut:

Tabel 3.5 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	Pengelola Data	3	4,5
9	Kepala Sub. Bagian Pengelola GOR Segiri	1	1,5
10	Kepala UPT Pengelola GOR Segiri	1	1,5
11	Pengelola Sarana Prasarana Kantor	2	3,0
12	Pengelola Keuangan	1	1,5
13	Kusubbag 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 dioleh peneliti, Mei 2024

Berdasarkan tabel 3.5 diperoleh data bahwa dari 66 responden yang terlibat dalam penelitian pada jabatan kepala dinas sebanyak 1 (1,5%), sekeretaris sebanyak 1 (1,5%), kabid sebanyak 4 (6,1%), adytama kepariwisataan dan Ekonomi Kreatif sebanyak 9 (13,6%), analisis kebijakan ahli muda sebanyak

6 (9,1%), analisis keuangan pusat dan daerah ahli muda sebanyak 1 (1,5%), peneglora program dan kegiatan sebanyak 1 (1,5%), pengelola data sebanyak 3 (4,5%), kepala sub. Bagian pengelola gor segiri sebanyak 1 (1,5%), kepala upt pengelola gor segiri sebanyak 1 (1,5%) pengelola sarana prasarana kantor sebanyak 2 (3,0%) pengelola keuangan sebanyak 1 (1,5%), kusubbag tu upt pengelola gor segiri sebanyak 1 (1,5%), pengaministrasi umum sebanyak 29 (43,9), pegawai kepariwisataan sebanyak 1 (1,5%), pengadministrasi keuangan sebanyak 2 (3,0%), pengadministrasi sarana dan prasarana sebanyak 1 (1,5%), pengabdian data penyajian dan publikasi sebanyak 1 (1,5%).

3.1.3 Presentase Hasil Kusioner

Pada penelitian ini peneliti mengadakan survei terhadap pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Kuesioner ini disebarakan kepada 66 responden dengan tujuan untuk mengumpulkan data terkait variabel motivasi, pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil presentase kusioner sebagai berikut:

3.1.3.1 Presentase Kusioner Variabel Kompensasi

Hasil presentase jawaban kusioner variabel Motivasi sebagai berikut:

Tabel 3.6 Presentase Kusioner Variabel Motivasi

No	Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	-	-	-	-	-	-	39	59,1	27	40,9
2	X1.2	-	-	-	-	-	-	42	63,6	24	36,4
3	X1.3	-	-	-	-	-	-	39	59,1	27	40,9
4	X1.4	-	-	-	-	2	3,0	41	62,1	23	34,8
5	X1.5	-	-	-	-	-	-	33	50,0	33	50,0

Sumber data dioleh peneliti, Mei 2024

Tabel 3.6 menunjukkan distribusi ukuran sampel untuk empat indikator (X1.1, X1.2, X1.3, dan X1.4). Untuk indikator X1.1, tidak ditemukan ukuran sampel untuk STS, TS, dan N; 39 responden (59,1%) memberikan ukuran sampel S, dan 27 responden (40,9%) memberikan ukuran sampel SS. Tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, TS, dan N untuk indikator X1.2; Jawaban S sebanyak 42 responden (63,6%) dan jawaban SS sebanyak 24 responden (36,4%). Indikator X1.3 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, TS, dan N, untuk Jawaban S sebanyak 39 responden (59,1%), dan untuk jawaban SS sebanyak 27 responden (40,9%). Indikator X1.4 tidak ada yang memberikan jawaban STS, dan TS, untuk jawaban N sebanyak 2 responden (3,0), sementara jawaban S sebanyak 41 responden (62,1%), untuk jawaban SS sebanyak 23 responden (34,8%), dan Indikator X1.5 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, TS dan N, sementara jawaban S sebanyak 33 responden (50.0%) dan yang memberikan jawaban SS sebanyak 33 responden (50.0%). Secara keseluruhan jawaban tertinggi ialah (S dan SS) lebih dominan dibandingkan dengan jawaban yang lebih rendah (STS, TS dan N).

3.1.3.2 Presentase Kuesioner Variabel Pelatihan

Hasil presentase jawaban kuesioner variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel 3.7 Presentase Kuesioner Variabel Pelatihan

No	Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	-	-	-	-	-	-	33	50,0	33	50,0
2	X2.2	-	-	-	-	-	-	42	63,6	24	36,4
3	X2.3	-	-	-	-	2	3,0	41	62,1	23	34,8
4	X2.4	-	-	-	-	2	3,0	41	62,1	23	34,8

Sumber data dioleh peneliti, Mei 2024

Tabel 3.7 menunjukkan distribusi ukuran sampel untuk empat indikator (X2.1, X2.2, X2.3, dan X2.4). Untuk indikator X2.1 tidak ada responden yang memberikan sampel STS, TS, atau N, sedangkan 33 responden (50,0%) memberikan sampel S dan 33 responden (50,0%) memberikan sampel SS. Berdasarkan indikator X2.2, tidak ada responden yang menjawab STS, TS, atau N; namun demikian, 42 responden (63,6% dari total) menjawab S, dan 24 responden (36,4%) menjawab SS. Indikator X2.3 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS dan TS, untuk jawaban N sebanyak 2 responden (3,0), sementara jawaban S sebanyak 41 responden (62,1%), untuk jawaban SS sebanyak 23 responden (34,8%), Indikator X2.4 tidak ada yang memberikan jawaban STS, dan TS, untuk jawaban N sebanyak 2 responden (3,0), sementara jawaban S sebanyak 41 responden (62,1%), untuk jawaban SS sebanyak 23 responden (34,8%). Secara keseluruhan jawaban tertinggi ialah (S dan SS) lebih dominan dibandingkan dengan jawaban yang lebih rendah (STS, TS dan N).

3.1.3.3 Presentase Kuesioner Variabel Penilaian Kerja

Hasil presentase jawaban kuesioner variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel 3.8 Presentase Kuesioner Variabel Penilaian Kerja (X2)

No	Indikator	Skor Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	3	4,5	1	1,5	1	1,5	43	65,2	18	27,3
2	X3.2	-	-	-	-	2	3,0	42	63,6	22	33,3
3	X3.3	-	-	-	-	3	4,5	42	63,6	21	31,8

Sumber data dioleh peneliti, Mei 2024

Seperti terlihat pada Tabel 3.8, terdapat tiga indikator (X3.1, X3.2, dan X3.3) yang mengukur sikap responden terhadap variabel prestasi kerja (X3). Indikator X3 terdiri dari tiga responden sangat tidak memuaskan (4,5%), satu responden agak kurang memuaskan (1,5%), satu responden netral (1,5%), empat puluh tiga responden puas (65,2%), dan delapan belas responden sangat puas (27,3%). .1. Indikator X3.2 memberikan hasil tidak sangat baik dan sangat buruk, dengan 2 jawaban netral (3%), 39 jawaban baik (59,1%), dan 25 jawaban sangat baik (37,9%). Selain itu, pada indikator X3.3 tidak terdapat responden yang sangat tidak memuaskan atau sangat tidak memuaskan, yaitu netral sebanyak 3 orang (4,5%), responden setuju sebanyak 42 orang (63,6%), dan responden sangat setuju sebanyak 21 orang (31,8%).

3.1.3.4 Presentase Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

Hasil presentase jawaban kuesioner variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 3.9 Tabel Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pertanyaan	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	63,6	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 dioleh peneliti, Mei 2024

Tabel 3.9 menunjukkan distribusi jawaban responden untuk 5 indikator (Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5), untuk indikator Y.1 tidak ada yang menjawab STS, TS dan N, sementara jawaban S sebanyak 42 responden (63,6%), jawaban SS sebanyak 24 responden (36,4%). Indikator Y.2 tidak ada yang memberikan jawaban STS dan N, untuk jawaban TS sebanyak 1 responden (1,5%), untuk jawaban S sebanyak 43 responden (63,6%), dan jawaban SS sebanyak 21 responden (31,8%). Indikator Y.3 tidak ada yang menjawab STS dan N, untuk jawaban TS sebanyak 1 responden (1,5%), untuk jawaban S sebanyak 37 responden (56,1%), untuk jawaban SS sebanyak 28 responden (42,4%). Indikator Y.4 tidak ada yang menjawab STS, TS dan N, untuk jawaban S sebanyak 34 responden (51,5%), dan untuk jawaban SS sebanyak 32 responden (48,5%). Indikator Y.5 tidak ada yang menjawab STS, untuk jawaban TS sebanyak 1 responden (1,5%), untuk jawaban N sebanyak 1 responden (1,5%), untuk jawaban S sebanyak 28 responden (42,4%), dan untuk jawaban SS sebanyak 36 responden (54,5%). Secara keseluruhan jawaban tertinggi ialah (S dan SS) lebih dominan dibandingkan dengan jawaban yang lebih rendah (STS, TS dan N).

3.1.4 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas diperlukan untuk memastikan bahwa item pernyataan yang diukur layak digunakan sebagai alat ukur. Setiap pernyataan yang diteliti akan dianggap sah dalam uji validitas jika jumlah seluruh koefisien korelasi lebih tinggi dari nilai pada r tabel.

3.1.4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel, motivasi, pelatihan dan penilaian kerja.

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Motivasi	X2.1	0,818	0,2042	Valid
	X2.2	0,709	0,2042	Valid
	X2.3	0,818	0,2042	Valid
	X2.4	0,697	0,2042	Valid
	X2.5	0,437	0,2042	Valid

Sumber data dioleh peneliti, Mei 2024

Nilai r yang diperoleh lebih besar dari r tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, pelatihan kerja, penilaian kinerja, dan kinerja pegawai semuanya merupakan item pertanyaan asli.

Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Pelatihan	X1.1	0,485	0,2042	Valid
	X1.2	0,721	0,2042	Valid
	X1.3	0,893	0,2042	Valid
	X1.4	0,893	0,2042	Valid

Sumber data dioleh peneliti, Mei 2024

Berdasarkan hasil uji validitas, variabel motivasi, pelatihan kerja, evaluasi kerja, dan kinerja pegawai dianggap sah sebagai item pertanyaan: nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Penilaian Kerja

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Penilaian Kerja	X3.1	0,853	0,2042	Valid
	X3.2	0,895	0,2042	Valid
	X3.3	0,696	0,2042	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Seluruh item pertanyaan yang digunakan pada variabel motivasi, pelatihan kerja, evaluasi kinerja, dan r tabel adalah valid, sesuai dengan uji validitas yang dilakukan.

Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0,605	0,2012	Valid
	Y.2	0,777	0,2012	Valid
	Y.3	0,677	0,2012	Valid
	Y.4	0,630	0,2012	Valid
	Y.5	0,691	0,2012	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Berdasarkan uji validitas, variabel-variabel berikut: motivasi karyawan, pelatihan kerja, evaluasi kerja, dan kinerja dalam pekerjaan semuanya merupakan item pertanyaan yang sah: nilai-r > r-tabel.

3.1.4.2 Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas pada variabel motivasi, variabel pelatihan, dan penilaian kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel 2.13 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.14 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Koefisien Realibilitas		Keterangan
1	Motivasi	0,732	0,60	Realiablel
2	Pelatihan	0,743	0,60	Realiablel
3	Penilaian Kerja	0,712	0,60	Realiablel
4	Kinerja Pegawai	0,704	0,60	Realiablel

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Kesimpulan uji realibilitas variabel motivasi, variabel pelatihan, penilaian kerja dan variabel kinerja realibel memiliki nilai 0,262, 0,568, 0,712 dan 0,704. Hasil analisa tersebut menyatakan bahwa variabel dinyatakan relibel karena melebihi 0,60

3.1.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menerapkan analisis regresi, penting untuk melakukan pengujian asumsi klasik agar dapat mengidentifikasi perkiraan yang tidak biasa dan efisien. Asumsi-asumsi klasik ini termasuk:

3.1.5.1 Uji Normalitas

Pada tabel 2.14, dapat dilihat hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov.

**Tabel 3.15 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,86658232
Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,098
	Negative	-0,095
Kolmogorov-Smirnov		0,798
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,547

a. 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 0,547 atau 5,47% >5% yang artinya berdistribusi normal

3.1.5.2 Uji Multikolinier

Jika model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel independen, maka uji multikoloni digunakan untuk memverifikasinya. Independensi variabel tidak boleh dikorelasikan dalam model regresi yang berhasil.

Tabel 3.16 Hasil Uji Multikolinier

No	Variable	Tolerance	VIF	Ket
1	Motivasi	0,282	3,546	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Pelatihan	0,283	3,539	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Penilaian Kerja	0,993	1,007	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil yang diketahui, pada setiap variabel mempunyai nilai tolerance tidak kurang dari 0,01 dan nilai variance inflation faktor tidak melebihi 10. Hasil analisis menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada setiap variabel, dikarenakan nilai VIF < 10.

3.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Jika asumsi dasar heteroskedastisitas—yaitu varians residual tidak sama untuk semua data dalam model regresi—dilanggar, maka uji heteroskedastisitas akan memberikan hasil negatif.

Tabel 3.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Ket
1	Motivas	0,541	0,05	Normal
2	Pelatihan Kerja	0,863	0,05	Normal
3	Penilaian Kerja	0,230	0,05	Normal

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Berdasarkan output tersebut diatas, dikethui bahwa nilai angka signifikan variabel motivasi (X1) sebesar 0,541 lebih besar dari 0,05, variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,863 lebih besar dari 0,05 dan variabel penilaian kerja (X3) sebesar 0,230 lebih besar dari 0,5>. Artinya ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisat.

3.1.6 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, kami menggunakan analisis regresi linier berganda untuk meramalkan kekuatan hubungan antara tiga variabel independen: motivasi kerja (X1), pelatihan kerja (X2), dan penilaian kerja (X3). Tabel 3.15 menampilkan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
1	Konstanta	22,319	0,000
2	Motivasi	-0,074	0,774
3	Pelatihan	0,093	0,748
4	Penilaian Kerja	-0,025	0,869

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

$$y = 22,319 - 0,074X_1 + 0,093X_2 - 0,025X_3$$

Dari fungsi tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta hasil analisis adalah sebesar 22,319, jika menganggap variabel motivasi, variabel jika variabel kinerja pegawai sebesar 22,319 dan variabel penilaian kerja bernilai nol maka pegawai tersebut mendapat pelatihan kerja.
2. Dengan asumsi semua faktor lain tetap konstan, penurunan motivasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan sebesar -0,074 satuan. Kinerja pegawai berkorelasi negatif dengan pola faktor motivasi tumbuh.
3. dengan semua faktor lain dianggap konstan, maka perubahan satu satuan pada variabel pelatihan akan mengakibatkan perubahan sebesar -0,093 pada variabel kinerja pegawai. Terdapat korelasi negatif antara pelatihan dan kinerja dalam pekerjaan; artinya, peningkatan pelatihan menyebabkan penurunan kinerja dalam pekerjaan.
4. Dengan asumsi seluruh variabel lainnya tetap, maka perubahan satu satuan pada variabel penilaian kerja akan mengakibatkan pergeseran sebesar -0,025 pada variabel kinerja pegawai. Ketika variabel evaluasi naik maka variabel kinerja karyawan turun, hal ini menunjukkan adanya pola hubungan negatif antara kedua variabel tersebut.

3.1.7 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji t merupakan salah satu pengujian yang sebagian dijalankan.

3.1.7.1 Uji T

Hipotesis yang menyatakan “Variabel Motivasi, pelatihan kerja dan penilaian kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” diuji dengan menggunakan uji t, dengan nilai ambang batas sebesar 0,05.

3.19 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	22,319	3,500				6,376
X1_total	-0,074	0,256	-0,069	-0,289	0,774	0,282	3,546
X2_total	0,093	0,289	0,077	0,323	0,748	0,283	1,539
X3_total	-0,025	0,149	-0,021	-0,166	0,869	0,993	1,007

sumber data diolah peneliti, 2024

- a. Motivasi
Pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan nilai thitung $-0,289 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,774 > 0,05$ kemudian H1 ditolak, motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
- b. Pelatihan Kerja
Pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung $0,323 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,743 > 0,05$ kemudian H2 ditolak, pelatihan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
- c. Penilaian kerja
Penilaian kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung $-0,166 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,896 > 0,05$ H3 ditolak, penilaian kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

3.1.7.2 Uji F

“Variabel motivasi, pelatihan dan penilaian kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai” diuji dengan menggunakan uji F.

Tabel 3.20 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	0,516	3	0,172	0,047	0,986
	Residual	226,468	62	3,653		
	Total	226,985	65			

a. Dependent Variable: Y_total

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

Sumber data diolah peneliti, 2024

Temuan menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan kerja, dan penilaian kerja semuanya mempunyai pengaruh, meskipun secara statistik tidak signifikan, dengan tingkat signifikansi $0,986 > 0,05$.

3.2 Pembahasan

Pada usia 40 tahun, laki-laki merupakan mayoritas (60,6% menurut temuan analisis responden). Berdasarkan usia, respons yang paling umum adalah antara 30 dan 35 tahun (39,4% dari total), diikuti oleh gelar sarjana (63,6% dari total), PTTB (27, atau 40,9% dari total), dan umum. administrator (29, atau 43,9% dari total) ketika ditanya tentang pekerjaan mereka.

Sebanyak lima pertanyaan merupakan variabel insentif, empat pertanyaan merupakan variabel pelatihan, dan tiga pertanyaan merupakan variabel evaluasi kerja. Seluruh item tersebut lolos uji validitas. Selain itu, faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi, pelatihan kerja, dan penilaian kerja semuanya terbukti dapat dipercaya setelah dilakukan uji reliabilitas.

Berdasarkan temuan uji asumsi klasik normal, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi syarat normal, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Pembahasan penelitian menjelaskan mengenai pengaruh antar variabel peneliti yaitu motivasi (X1), pelatihan kerja (X2) dan penilaian kerja kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja dengan nilai thitung $-0,289 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,774 > 0,05$ kemudian H1 ditolak, motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan menunjukkan bahwa motivasi karyawan masih terkena dampak negatif dari kinerja yang tidak memadai. Hal ini mungkin terjadi akibat karyawan sulit memberikan pendapatnya atau kurangnya sosial di antara karyawan yang mengakibatkan tidak bisa memberikan hal hal baru untuk perusahaan.

Konsisten dengan penelitian lain, penelitian ini menemukan bahwa motivasi memiliki dampak negatif yang dapat diabaikan (Lamere et al., 2021). Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh (Endra, 2021) bertentangan dengan penelitian tersebut.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung $0,323 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,743 > 0,05$ kemudian H2 ditolak, pelatihan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pelatihan kerja kepada karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan di lingkungan tempat dia bekerja akan mengurangi hasil kinerja yang sesuai dengan perusahaan semakin berkurang dalam pekerjaannya sehingga karyawan kurang memahami kinerja yang diinginkan perusahaan.

Pelatihan memiliki dampak negatif dan dapat diabaikan terhadap kinerja karyawan, menurut temuan penelitian ini (Rizaldi Putra, 2019). Di sisi lain, temuan penelitian ini bertentangan dengan temuan (Marjaya & Pasaribu, 2019).

3. Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Nilai thitung sebesar $-0,166 < nilai t_{tabel} sebesar 1,669$ dan nilai signifikan sebesar $0,896 > 0,05$ diberikan penelitian sebagai pengaruh variabel evaluasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kita dapat menolak H3 dan menyimpulkan bahwa evaluasi kinerja di tempat kerja tidak mempengaruhi produktivitas secara signifikan.

Dari penjelasan diatas Penilaian kinerja kurang digunakan untuk memahami kinerja karyawan melalui HRD. perusahaan tidak terlalu menggunakan Penilaian kerja memungkinkan dengan hal yang lebih penting dari penilaian kerja itu sendiri. Penilaian kinerja juga banyak digunakan untuk mengukur upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

Temuan penelitian ini menguatkan temuan (Kirani, 2023) yang menemukan bahwa faktor tempat kerja secara signifikan menurunkan semangat kerja. Namun penelitian lain yang dilakukan (Hadiwijaya & Mintarsih, 2021) bertentangan dengan penelitian tersebut. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara bersamaan; dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tab} dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa faktor motivasi, pelatihan kerja, dan penilaian kerja semuanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Olahraga Pemuda Kota Samarinda, namun hal ini pengaruhnya tidak signifikan secara statistik.