

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENILAIAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA
DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Agnes Destiana Putri
NIM. 1911102431479

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

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENILAIAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA
DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Agnes Destiana Putri
NIM. 1911102431479

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

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENILIAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN
PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Dijjukan Oleh:

Agnes Destiana Putri
NIM. 1911102431479

Disetujui untuk diujikan
Pada Tanggal 14 Juni 2024

Pembimbing



Dr. M. M. Harry, B.S.Pd., M.M.
NIDK. 8969540022

Mengetahui,
Koordinator Skripsi



Muhammad Iqbal Prihadi, S.M., M.B.A.
NIDN. 11150396

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENILIAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN
PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Agnes Destiana Putri
NIM. 1911103431479

Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 11 Juli 2024

Penguji I


Dr. Zoko Sabtohari, SE., M.M.
NIDK. 8802950017

Penguji II


Dr. M. M. Hartono, B.S.P., MM.
NIDK. 8969540022

Mengetahui,
Ketua

Departemen Manajemen


Prof. Husein Sidiq, S.E., M.Si., Ph.D.
SIDN. 0620107201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agnes Destiana Putri
NIM : 1911102431479
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : **"PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTASAMARINDA"**

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

Samarinda, *11 Juli* 2024

Yang membuat pernyataan



Agnes Destiana Putri
NIM:1911102431479

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN PENILAIAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah melihat pengaruh dari variabel Motivasi, Pelatihan dan Penilaian kerja terhadap Kinerja Pegawai, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Metode penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Dengan pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada 66 responden. Kemudian diolah data menggunakan SPSS versi 16. Hasil analisis menunjukkan secara parsial variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Secara simultan variabel Motivasi, Pelatihan dan Penilaian Kerja secara keseluruhan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Motivasi, Pelatihan Kerja dan Penilaian Kerja

The influence of Motivation, Training and Work Assessment on Employee Performance, which variables have the most influence on employee performance at the Samarinda City Youth,

ABSTRACT

The aim of the research is to see the influence of the variables Motivation, Training and Work Assessment on Employee Performance, which variables have the most influence on employee performance at the Samarinda City Youth, Sports and Tourism Department. The research method is a quantitative approach. The data collection used was a questionnaire given to 66 respondents. Then the data was processed using SPSS version 16. The results of the analysis partially showed that the Work Motivation variable had no significant effect on performance, the Job Training variable had no significant effect on employee performance and the Job Assessment variable had a significant effect on the performance of Samarinda City Youth, Sports and Tourism Department employees. Simultaneously, the variables Motivation, Training and Work Assessment as a whole do not have a significant effect on the performance of employees of the Samarinda City Youth, Sports and Tourism Department.

Keywords: Employee Performance, Motivation, Job Training and Job Assessment

Kata Pengantar

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Puji syukur yang tak terhingga kepada Dzat yang Maha Agung, saya panjatkan kepada Allah Subhanahu Wata'Ala yang telah memberikan segala karunia dan nikmat-Nya, kesehatan jasmani dan rohani, serta kekuatan lahir dan batin, sehingga skripsi yang berjudul ***Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahrag Dan Pariwisata*** ini dapat terselesaikan dengan baik pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring do'a dan sholawat semoga senantiasa melimpah keharibaan Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wasallam., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan do'a dan sholawat mengalir kepada keluarga dan sahabat Nabi, para syuhada', para mushonnifin, para ulama', dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya. Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Prof. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi.
4. Dr. M. M. Harry R., S.Pi., M.M., selaku dosen pembimbing dan selaku dosen penguji II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Joko Sabtohad, S.E., M.M selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan saran dan masukkan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini
6. Seluruh Dosen pengajar prodi Manajemen dan pegawai beserta staf TU dan Ucapan terimakasih secara khusus saya sampaikan kepada orang tua saya bapak Agus Sujito Dan Ibu Jeranah.
7. Untuk adik saya, Andini Dea Paramita, Dan para sepupu-sepupu saya ucapkan terima kasih telah memberikan banyak dukungan yang membuat saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih juga saya berikan kepada Sahabat saya Euis Wari Murti, Nelvionita dan M. Haidi Aswin yang selalu memberikan semangat dan dukungan disaat sedih maupun senang juga selalu membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.
9. Untuk Saudara saya di Anggar, Anis Niehlah manis, Elda Amelia cantik, Eka Ratih gemay, Gebhy Novitha lucu, Dan Windah Istiqomah cantik dan teman-teman lainnya, terimakasih telah mengisi sela-sela kegiatan selama aktif perkuliahan dan selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, Dan selalu mensupport di saat sedang TC PON 2024
10. Teman-teman kelompok kolaborasi dosen dan mahasiswa yang telah banyak membantu dan memberi dukungan kepada saya selama proses penyusunan penelitian ini.
11. Kepada teman-teman kelompok KDM 3 Afiqah, Agina, Sekar, dan Tina yang selalu tetap semangat dan berjuang dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Luthfi terimakasih sudah selalu mensupport dan mendengarkan keluh kesah saya pada skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, penulis persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat penulis hargai untuk penyempurnaan karya-karya penulis selanjutnya.

Terimakasih

Bismillah 'alhamdulillah Waalhamdulillah

Samarinda, 11 Juli 2024



Agnes Destiana Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR SINGKATAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Asumsi Penelitian	6
1.6 Perumusan Hipotesis	9
1.7 Kerangka Berpikir.....	10
BAB II METODE PENELITIAN	11
2.1 Lokasi Penelitian	11
2.2 Jenis Penelitian.....	11
2.3 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel	11
2.3.1 Populasi.....	11
2.3.2 Sampel.....	12
2.4 Sumber Data.....	13
2.5 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	13
2.5.1 Variabel Independent	13
2.5.2 Variabel Dependensi.....	13
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	14
2.7 Teknik Analisis Data.....	14
2.7.1 Uji Kualitas Data	15
2.7.2 Uji Asumsi Klasik	15
2.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	16
2.8 Uji Hipotesis	16
2.9 Uji F (Simultan).....	16
BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	17
3.1 Hasil Analisis.....	17
3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	17
3.1.1.1 Visi dan Misi.....	17
3.1.1.2 Tugas dan Fungsi Pokok	17
3.1.2 Identitas Responden	18
3.1.2.1 Jenis Kelamin	19
3.1.2.2 Usia	19

	3.1.2.3 Tingkat Pendidikan	19
	3.1.2.4 Golongan/Ruangan.....	20
	3.1.2.5 Jabatan	20
	3.1.3 Presentase Hasil Kuesioner	21
	3.1.3.1 Presentase Kusioner Variabel Kompensasi	21
	3.1.3.2 Presentase Kusioner Variabel Pelatihan	22
	3.1.3.3 Presentase Kusioner Variabel Penilaian Kerja	22
	3.1.3.4 Presentase Kusioner Variabel Kinerja Pegawai.....	23
	3.1.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	23
	3.1.4.1 Uji Validitas	23
	3.1.4.2 Uji Realibilitas	25
	3.1.5 Uji Asumsi Klasik	25
	3.1.5.1 Uji Normalitas	25
	3.1.5.2 Uji Multikolienaritas	26
	3.1.5.3 Uji Heteroskendastisitas	26
	3.1.6 Uji Regresi Linear Berganda	26
	3.1.7 Uji Hipotesis	27
	3.1.7.1 Uji T	27
	3.1.7.2 Uji F	28
	3.2 Pembahasan	28
BABIV	PENUTUP	31
	4.1 Simpulan	31
	4.2 Keterbatasan Penelitian	31
	4.3 Saran	31
	DAFTAR PUSTAKA	32
	LAMPIRAN	34

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Populasi 12
Tabel 2.2	Definisi Operasional Variabel..... 13
Tabel 2.3	Kriterian dan Bobot Skala Likert..... 14
Tabel 2.4	Klasifikasi Kualitas Berdasarkan Interval..... 15
Tabel 3.1	Jenis Kelamin 19
Tabel 3.2	Usia 19
Table 3.3	Tingkat Pendidikan 19
Tabel 3.4	Golongan/Ruangan 20
Tabel 3.5	Jabatan..... 20
Tabel 3.6	Presentase Kuesioner Variabel Motivasi 21
Table 3.7	Presentase Kuesioner Variabel Pelatihan 22
Table 3.8	Presentase Kuesioner Variabel Penilaian Kerja 22
Tabel 3.9	Presentase Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai 23
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi..... 23
Table 3.11	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja..... 24
Tabel 3.12	Hasil Uji Validitas Penilaian Kerja..... 24
Tabel 3.13	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja 24
Tabel 3.14	Hasil Uji Realibilitas 25
Tabel 3.15	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test..... 25
Tabel 3.16	Hasil Uji Multikolinier 26
Tabel 3.17	Hasil Uji Heteroskendastisitas 26
Tabel 3.18	Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... 27
Table 3.19	Hasil Uji T..... 27
Tabel 3.20	Hasil Uji F..... 28

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Tabel 1.1 Bagan Struktur Organisasi Kepengurusan Disporapar Samarinda	5

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	35
Lampiran 2 Hasil Uji Turnitin.....	39
Lampiran 3 Kartu Kendali Bimbingan.....	40
Lampiran 4 Surat Pengantar dari UMKT.....	41
Lampiran 5 Surat Balasan dari Objek Penelitian.....	42
Lampiran 6 Dokumentasi.....	43
Lampiran 7 Rekapitulasi Identitas Responden.....	44
Lampiran 8 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	49
Lampiran 9 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Lampiran 10 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	54
Lampiran 11 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
Lampiran 12 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Pangkat Golongan Ruang.....	56
Lampiran 13 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jabatan.....	58
Lampiran 14 Hasil Uji X1.1.....	60
Lampiran 15 Hasil Uji X1.2.....	61
Lampiran 16 Hasil Uji X1.3.....	62
Lampiran 17 Hasil Uji X1.4.....	63
Lampiran 18 Hasil Uji X1.5.....	64
Lampiran 19 Hasil Uji X2.1.....	65
Lampiran 20 Hasil Uji X2.2.....	66
Lampiran 21 Hasil Uji X2.3.....	67
Lampiran 22 Hasil Uji X2.4.....	68
Lampiran 23 Hasil Uji X3.1.....	69
Lampiran 24 Hasil Uji X3.2.....	70
Lampiran 25 Hasil Uji X3.3.....	71
Lampiran 26 Hasil Uji Y1.....	72
Lampiran 27 Hasil Uji Y2.....	73
Lampiran 28 Hasil Uji Y3.....	74
Lampiran 29 Hasil Uji Y4.....	75
Lampiran 30 Hasil Uji Y5.....	76
Lampiran 31 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	77
Lampiran 32 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2).....	79
Lampiran 33 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja (X3).....	81
Lampiran 34 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	83
Lampiran 35 Hasil Uji Realibility Variabel Motivasi (X1).....	85
Lampiran 36 Hasil Uji Realibility Variabel Pelatihan (X2).....	86
Lampiran 37 Hasil Uji Realibility Variabel Penilaian Kerja (X3).....	87
Lampiran 38 Hasil Uji Realibility Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	88
Lampiran 39 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov_Smirnov.....	89
Lampiran 40 Hasil Uji Multikolinieritas.....	90
Lampiran 41 Hasil Uji Heterokendastisitas.....	92
Lampiran 42 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	94

DAFTAR SINGKATAN

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

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Institusi-institusi di Indonesia menghadapi persaingan yang ketat dalam iklim ekonomi global saat ini, oleh karena itu mereka perlu menemukan strategi untuk meningkatkan produktivitas staf agar tetap bertahan. Institusi mengutamakan kepentingan sumber daya manusia untuk menjaga daya saing. Keberhasilan setiap organisasi bergantung pada kemampuannya untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik. Dalam Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Samarinda, dimana pelayanan publik menjadi fokus utama, maka kinerja pegawai menjadi faktor terpenting dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dyastuti, 2018).

Rencana strategis Pelayanan Pemuda dan Olahraga kota Samarinda diselaraskan dengan pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) pemerintah. Strategis kota Samarinda 2021 - 2026 merupakan rencana OPD 5 tahunan yang mempertimbangkan kebijakan dan tujuan pemerintahan kota di Samarinda.

Salah satu bagian terpenting dari strategi setiap organisasi untuk mencapai tujuannya adalah departemen sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia mencakup teori dan praktik. Sebagai konsekuensi dari kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, sumber daya manusia telah menjadi bagian integral dari perusahaan masa kini. Pentingnya sumber daya manusia dalam konteks ini tidak bisa dilebih-lebihkan, karena bahkan dengan penggunaan teknologi yang paling efisien sekalipun, proses ini tidak akan memberikan hasil yang memuaskan. Untuk memanfaatkan sumber daya manusia perusahaan dengan lebih baik, SDM sangatlah penting. Menciptakan tim yang produktif bagi perusahaan adalah tujuan akhirnya. Para peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia akan memberikan penjelasan tentang metode optimal yang dapat digunakan oleh bisnis untuk mencari, melatih, dan mempertahankan karyawan (Amelia et al., 2022).

Otonomi daerah di bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata dilaksanakan oleh Departemen Pemuda, Pariwisata, dan Olahraga. Tanggung jawab Sekretaris Daerah antara lain adalah mengkoordinasikan kegiatan pariwisata dan atletik yang berhubungan dengan pemuda. Pembuatan kebijakan, penilaian, pelaporan, administrasi departemen (termasuk divisi Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga), serta perizinan dan pembuatan saran pelaksanaan merupakan bagian dari hal ini.

Kinerja adalah cara mengungkapkan tujuan agar memenuhi kriteria operasional. Untuk mencapai kinerja puncak, sistem komprehensif yang dapat menjadi buku pegangan bagi seluruh personel harus diterapkan. Kinerja pegawai dihasilkan ketika pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan imbalan yang memadai (Citranintyas & Djastuti, 2017).

Penyelenggaraan suatu program pelatihan dan pengembangan dianggap berhasil jika memberikan manfaat bagi pesertanya. Peserta pelatihan dan pengembangan melalui proses transformasi. Ketika sikap, disiplin, dan etos kerja pekerja berubah menjadi lebih baik dan kemampuan tugas mereka meningkat, maka proses transformasi tersebut dapat dikatakan efektif. Tujuan dari setiap program pelatihan adalah untuk meningkatkan standar bagi masing-masing karyawan dan organisasi secara keseluruhan (Elizar & Tanjung, 2018).

Pelatihan dan pengembangan melibatkan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk belajar, seperti pekerjaan lokal, pembinaan, dan pendampingan, untuk menginspirasi, menantang, dan memotivasi mereka agar melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan memenuhi standar perusahaan (Setiani & Febrian, 2023). Organisasi memberikan pelatihan staf untuk meningkatkan kualitas dan memenuhi tujuan perusahaan (Prayogi & Nursidin, 2018).

Pelatihan kerja pegawai Dinas Pemuda, Pariwisata dan Olahraga Samarinda terdiri dari pelatihan wajib dan pelatihan penunjang. Organisasi ini menawarkan pelatihan yang diwajibkan bagi pekerja baru, serta pelatihan suportif bagi karyawan yang dianggap kurang memiliki keterampilan atau bakat. Pelatihan dan motivasi karyawan dirancang untuk mendorong kegembiraan dan semangat kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Ardian, 2019).

Pelatihan karyawan merupakan suatu metode pemberian informasi dan keterampilan kepada pekerja guna meningkatkan kompetensi dan kinerjanya di tempat kerja. Tujuan lembaga mungkin lebih mudah dicapai dengan dukungan program pelatihan kerja. Pelatihan karyawan bermanfaat karena meningkatkan kompetensi, kemahiran, dan pengetahuan pekerja dalam pekerjaan mereka. Memasukkan program pelatihan kerja pada suatu instansi adalah cara lain yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga menghasilkan orang-orang yang lebih baik yang mampu memenuhi tanggung jawab dan tanggung jawabnya dengan baik (Endayani et al., 2015).

Dinas Pemuda, Pariwisata dan Olahraga Samarinda menyelenggarakan berbagai pelatihan keterampilan atau life skill di kabupaten dan kota, biasanya secara bersamaan atau simultan.

Tahapan ini dilakukan untuk menghemat waktu, karena dapat diselesaikan dalam waktu beberapa hari meskipun di lokasi yang berbeda, karena narasumber atau tenaga ahli yang melatih merupakan individu yang terpisah dan memiliki kemampuan yang sama, yakni sama-sama merupakan narasumber bersertifikat. Untuk meningkatkan rasa percaya diri menjadi seorang wirausaha, ada beberapa cara yang dilakukan, salah satunya melalui seminar kewirausahaan bagi generasi muda (Azis, 2023).

Di banyak perusahaan, manajemen sumber daya manusia masih sangat bergantung pada penilaian kinerja karyawan. Perusahaan memanfaatkan penilaian kinerja sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Semua orang mulai dari pekerja, manajer, departemen SDM, dan bisnis akan mendapatkan banyak manfaat dari hal ini. Dan tetap saja, evaluasi. Karyawan dilibatkan dalam tinjauan kinerja melalui komunikasi dan dorongan, sehingga menghasilkan kinerja optimal (Bilgah, 2018). Manajer sering mengabaikan perlunya melakukan penilaian kerja karena mereka percaya bahwa evaluasi tersebut hanya boleh disampaikan kepada atasan langsung karyawan dan bahwa evaluasi tersebut harus dilakukan hanya dengan menggunakan data yang sudah ada. Para manajer sering kali menyatakan hal ini karena, sebagai orang yang berada tepat di atasnya, merekalah yang mempunyai pengalaman dan keahlian paling besar dalam mengevaluasi kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Ini adalah akar penyebab masalah dalam pelaksanaan penilaian pekerjaan. Tidak ada jaminan bahwa atasan akan mengevaluasi berdasarkan penilaian subyektif atau obyektifnya, teknik evaluasi dapat sangat bervariasi dengan potensi interpretasi yang bervariasi karena kriteria yang tidak seragam, dan dokumentasi hasil penilaian sangat tidak mungkin dilakukan. Selain Penilaian, motivasi juga sangat penting dalam merangsang karyawan agar lebih berprestasi lagi serta mampu meningkatkan kinerja karyawan (Julianry et al., 2017).

Dinas Pemuda Pariwisata dan Olahraga Samarinda memiliki tiga Indikator penilaian kinerja utama untuk memastikan keberhasilan evaluasi terhadap kewajiban dan kegiatannya sebagai lembaga pemerintah, Dinas Pemuda Pariwisata dan Olahraga Samarinda memiliki tiga indikator penilaian kinerja utama. Yang pertama adalah tingkat keterlibatan pemuda dalam kegiatan ekonomi yang otonom, kedua adalah tingkat keterlibatan generasi muda dalam kelompok pemuda dan sosial, dan ketiga adalah peningkatan performa atletik.

Istilah "motivasi" mengacu pada dorongan atau dorongan internal manusia yang dapat memulai, membimbing, dan mengendalikan perilaku. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau mengarahkan seseorang untuk dengan sengaja melakukan sesuatu dengan tujuan meningkatkan pekerjaannya (Hoerudin, 2024). Motivasi juga dapat memotivasi individu untuk menjadi lebih tertarik pada pekerjaan atau aktivitas perusahaannya. Kegembiraan ini terlihat dari rendahnya jumlah pengunduran diri, kehadiran mereka yang konsisten tanpa cela, dan hubungan yang kuat antar rekan kerja (Adinda et al., 2023). Motivasi karyawan diterapkan untuk menjamin

pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Karyawan yang sangat antusias terhadap pekerjaan cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi kerja rendah tidak tertarik dengan pekerjaannya, mudah berhenti, dan kesulitan menyelesaikan tanggung jawabnya. Ada beberapa indikasi bahwa individu tertentu, meskipun bermotivasi tinggi, tidak memiliki kompetensi atau kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan sukses (Rahmawati, 2020).

Fakta bahwa banyak variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan berarti bahwa banyak pekerja terus memberikan hasil di bawah standar, sehingga menyoroti pentingnya motivasi. Program pelatihan merupakan cara terbaik untuk meningkatkan sumber daya manusia yang merupakan mesin utama setiap industri (Taufik, 2018). Ada banyak pembicaraan tentang program pelatihan dan pengembangan di sektor korporasi, nirlaba, dan layanan kesehatan. Meningkatkan kemampuan pekerja dalam pekerjaan mereka saat ini dan di masa depan tidak mungkin dilakukan tanpa program pelatihan dan pengembangan (Susanti et al., 2021).

Agensi sering kali menggunakan pelatihan kerja sebagai sarana untuk menyatukan perspektif. Sumber daya manusia, termasuk tenaga kerja, merupakan bagian integral dari setiap organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun organisasi nirlaba. Kepemimpinan harus berpengalaman baik dalam kemampuannya sendiri maupun karyawannya. Apakah kinerjanya menjadi lebih buruk, atau sudah sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh agensi? Manajemen harus mempunyai rencana untuk mendongkrak kinerja staf jika terjadi penurunan (Jumawan & Mora, 2018). Selain pelatihan lainnya yaitu evaluasi pekerjaan, diperlukan suatu sistem untuk mengawasi operasional sumber daya manusia agar dapat dilaksanakan sesuai dengan protokol yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks ini, kinerja atau produktivitas karyawan di tempat kerja adalah apa yang coba diukur oleh evaluasi.

Penilaian kinerja karyawan merupakan aspek integral dari manajemen sumber daya manusia, menurut sebagian besar ahli di bidangnya. Baik lembaga maupun personelnya mendapatkan manfaat dari penilaian yang adil dan logis atas kinerja mereka dalam pekerjaan. Menurut Hasibuan (2001:87), tugas seorang manajer adalah melakukan penilaian kerja guna mengevaluasi kinerja dan perilaku karyawan dalam pekerjaan serta merumuskan kebijakan lebih lanjut. Di sisi lain, menurut Rivai (2004: 66), penilaian kerja melibatkan pencapaian konsensus mengenai hasil yang diinginkan dan pendekatan terbaik untuk mengelola baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Karyawan dapat menggunakan hasil evaluasi ini untuk menginformasikan perencanaan karir, penetapan tujuan, dan manajemen kelelahan mereka dengan mempelajari lebih lanjut tentang kekuatan mereka, area yang perlu ditingkatkan, dan potensi keseluruhan. Pengambilan keputusan lembaga sangat bergantung pada tinjauan kinerja karyawan untuk berbagai tujuan, termasuk namun tidak terbatas pada: manajemen sumber daya manusia (SDM), perekrutan, seleksi, orientasi, penempatan, promosi, kompensasi, dan sistem penghargaan. secara efektif.

Pencapaian tujuan organisasi atau lembaga sangat bergantung pada pencapaian kinerja maksimal. Kinerja didefinisikan sebagai tindakan (atau ketiadaan) dari personel organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Kinerja anggota staf adalah “tingkat kontribusinya kepada perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jumlah keluaran, kualitas keluaran, durasi keluaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap terhadap kerja sama”. Sedangkan kinerja diartikan sebagai “hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara jujur dan tepat waktu, berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan pengalamannya” menurut Hasibuan (2001).

Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda hanya satu dari beberapa organisasi pemerintah yang mengalami hal tersebut. Anggaran tahunan Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Samarinda harus dialokasikan pada berbagai program kerja yang mencakup beberapa disiplin ilmu. Agar keberhasilan lembaga tetap berjalan, anggota staf harus secara konsisten memberikan pekerjaan berkualitas tinggi. Memberi agensi segalanya adalah tugas dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, pekerja harus efisien dan berpengalaman dalam semua aspek pekerjaan mereka. apa yang harus

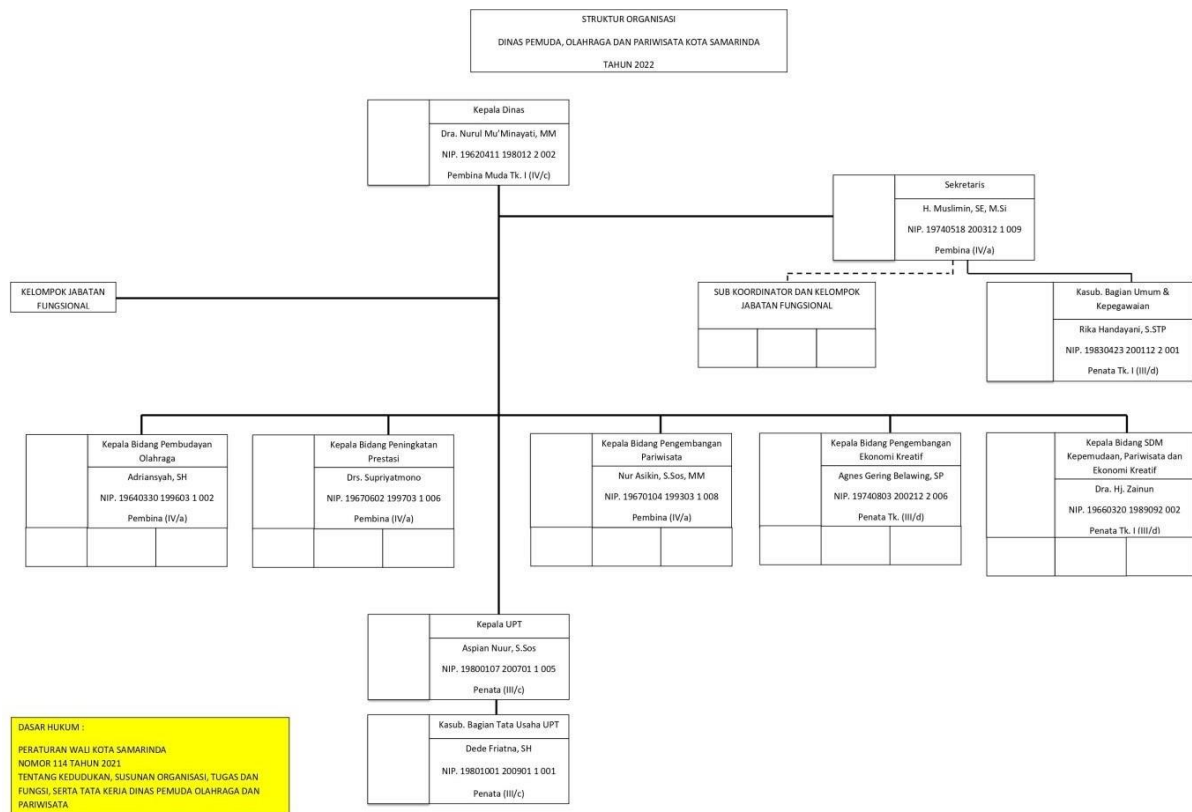
dilakukan dalam rangka memenuhi tugasnya sebagai pegawai yang harus menggunakan penilaian terbaiknya dalam mengambil penilaian atas pelaksanaan tugasnya.

Penelitian sebelumnya yang berjudul Analisis Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur (Pratama & Sukarno, 2021).

Hal ini dapat dipandang sebagai penilaian kinerja yang mencakup ketidakhadiran, kejujuran, akuntabilitas, kemampuan (hasil kerja), loyalitas, kepatuhan, kolaborasi, kepemimpinan, dan inisiatif serta berpotensi meningkatkan tingkat kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian lain yang tidak menemukan hubungan signifikan antara tinjauan kinerja dengan karakteristik terkait kinerja lainnya (Agustin, 2019). Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan akan menurun sebanding dengan skor yang diberikan pada tinjauan kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Gunawan et al., 2020). Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Semangat kerja dan produktivitas pegawai di kantor Desa Pasirsari terkena dampak dari hal ini. Namun, selama karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan terbaiknya, produktivitas akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmi dan Naue (2022) melihat adanya peningkatan yang cukup besar pada kinerja staf setelah mengikuti pelatihan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo selama penempatan kerja. Kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo tentunya akan meningkat berkat adanya pelatihan yang ditingkatkan. Penelitian sebelumnya tidak menemukan korelasi antara pelatihan dan kinerja (Wahyudi, 2021). Temuan ini bertentangan dengan judul penelitian tersebut, yang berupaya menentukan apakah pelatihan meningkatkan kinerja melalui mediasi disiplin kerja. Sebab, meski sudah mendapat pelatihan, pegawai masih kesulitan menjalankan tugasnya. Karyawan meyakini bahwa teori yang diajarkan dalam pelatihan berbanding terbalik dengan situasi sebenarnya.

Hal yang memotivasi penulis untuk melakukan penelitian di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata adalah pengamatan penulis terhadap kinerja pegawai yang masih kurang baik dari segi Pelatihan, Penilaian dan Motivasi kerja yang ingin penulis tunjukkan melalui penelitian mengenai Pelatihan, Penilaian dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.



Gambar 1.1 Bagan Struktur Organisasi Kepengurusan Disporapar Samarinda

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti memilih judul “**Pengaruh Motivasi, pelatihan dan Penilaian kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Samarinda**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah pokok pada penelitian ini adalah

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
2. Apakah Penilaian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
4. Apakah Motivasi, Pelatihan, dan Penilaian Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Menganalisis dan Membuktikan Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
2. Menganalisis dan Membuktikan Pengaruh Penilaian kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
3. Menganalisis dan Membuktikan Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
4. Menganalisis dan Membuktikan Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk membantu lembaga pemerintah dalam upaya pelatihan mereka guna meningkatkan kinerja staf dan kapasitas intelektual, materi ini berfungsi sebagai masukan dan informasi.

2. Manfaat Praktis

Peneliti mengantisipasi agar temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dengan memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai referensi atau buku perpustakaan. Manajemen Sumber Daya Manusia diyakini dapat memperoleh manfaat dari temuan penelitian ini.

1.5 Asumsi Penelitian

Hipotesis yang belum terbukti, perkiraan pendapat, atau kesimpulan awal semuanya termasuk dalam kategori asumsi fundamental ini. Dalam penelitian, asumsi adalah anggapan yang diyakini kebenarannya oleh peneliti. Sebelum peneliti mulai mengumpulkan data, mereka harus secara eksplisit mengartikulasikan asumsi dasar.

No	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Peneliti: Gita Maharani, Syarif Ali, dan Zackharia Rialmi Judul: Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kerja terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat Tahun: 2021	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan Kerja• Penilaian Kerja• Kinerja Karyawan	1) Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2) Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3) Pelatihan kerja dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Peneliti: Rizki Pramuditya Kurniatama dan Hendro Waryanto Judul: Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Pratama Service di Jakarta Tahun: 2021	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan Kerja• Kinerja Karyawan• Pelatihan	Penelitian tersebut menghasilkan skor rata-rata sebesar 3,407 dengan kriteria memuaskan pada variabel Praktek Kerja. Skor rata-rata kualitas baik sebesar 3,838 dicapai oleh variabel kinerja pegawai. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pelatihan kerja.
3	Peneliti: Lita Lestari Judul: Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Tahun: 2016	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan• Motivasi• Kinerja	Berdasarkan temuan tersebut, pelatihan meningkatkan kinerja karyawan, motivasi meningkatkan kinerja karyawan, dan kombinasi keduanya memiliki dampak yang lebih besar.

- | | | | |
|---|---|--|--|
| 4 | Peneliti:
Uswatun Nur Hasanah
Judul:
Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam
Tahun:
2019 | <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Disiplin • Kinerja | Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan pelatihan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karena BPRS dapat mengajarkan masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta mengubah sikap dan perilaku menjadi lebih baik. |
| 5 | Peneliti:
Devi Fitria Wilandari, Denok Sunarsi , Mahnun Mas'adi
Judul:
Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Rekabuana Di Cilandak
Tahun:
2021 | <ul style="list-style-type: none"> • Penilaian • Kinerja | Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penilaian pekerjaan. |
| 6 | Peneliti:
I Kadek Suadnyana,Wayan Gede Supartha
Judul:
Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan
Tahun:
2018 | <ul style="list-style-type: none"> • Penilaian • Pengalaman • Pelatihan • Pengembangan | Analisis penelitian ini menunjukkan bahwa tinjauan kinerja berdampak signifikan dan positif terhadap kemajuan profesional. Mendapatkan pengalaman kerja adalah cara terbaik untuk memajukan karir Anda. |
| 7 | Peneliti:
Feriza Fadhil, Nancy Yusnita
Judul:
Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cibalung Happy Land Bogor
Tahun:
2015 | <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Kinerja | Dampak pelatihan terhadap kemajuan profesional sangat baik dan besar. Pelatihan karyawan memang berpengaruh terhadap produktivitasnya. Pelatihan memang berdampak pada kinerja, menurut uji hipotesis regresi. Apabila nilai estimasi t bernilai positif maka menunjukkan adanya dampak positif; dengan kata lain, kinerja akan meningkat seiring dengan meningkatnya pelatihan. |
| 8 | Peneliti:
Shahinur Hassan,
Mizanuzzaman, Anwarul Islam
Judul: | <ul style="list-style-type: none"> • Pelatihan • Kinerja | Training programs help improve the knowledge, skills and abilities of a company's workforce. In organizing training, prospective employees |

The Effects of Training to the Employee Performance and Development: A Study of Fareast Islami Life Insurance Company Limited, Bangladesh
Tahun: 2020

- 9 Peneliti: Setyo Riyanto, Endri Endri
Judul: Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement
Tahun: 2021
- Motivasi
 - Kinerja

must be selected based on need because it provides opportunities for every employee who really needs training. In this Moway, both the organization and employees will benefit. Some 32% of the paid-in capital and 31.4% are reflected in this study. Both 2013 and 2017 saw a slow but steady rise in total assets. One of the leading insurance providers in Bangladesh, this organisation has grown successful via policy-based training programmes.

While research shows that job happiness is unrelated to motivation, it does show that motivation improves IT workers' performance. While employee engagement does not directly affect performance, it can have a moderate effect via motivation and work satisfaction, which in turn may have a substantial impact on performance.

- 10 Peneliti: Grace C. L. Chien, Iris Mao, Enkhzaya Nergui & Wanching Chang
Judul: The effect of work motivation on employees performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia
Tahun: 2020
- Motivasi
 - Kinerja

Managers may take a cue from the study's results and implement strategies to boost employee engagement, inspire creativity and initiative, and speed up the process of reaching goals. The study's authors concluded that three workplace incentives significantly raised productivity. To the vast corpus of knowledge on job motivation, we may add the specific Mongolian setting of this study. Findings from this study highlight the importance of motivation as a core strategic objective for companies.

- 11 Peneliti:
- Motivasi
 - Kinerja

Career advancement opportunities and the quality of the work environment are two

Em Yusuf Iis¹, Wahyuddin²,
Armanu Thoyib³, Rico Nur
Ilham⁴, Irada Sinta

Judul:

The Effect Of Career
Development And Work
Environment On Employee
Performance With Work
Motivation As Intervening
Variable At The Office
Of Agriculture and Livestock In
Aceh

Tahun: 2022

- 12 Peneliti: • Pelatihan
Nader Barzegar, Shahroz Farjad • Kinerja

Judul:

A Study on the Impact of on the
job training Courses on the
Staff Performance (A Case
Study)

Tahun:
2011

factors that significantly impact workers' motivation and productivity on the job, according to the study's findings. In addition to that, advancement opportunities and the quality of the work environment are direct factors in employee output. Career advancement and work environment both have an impact on performance, while intrinsic drive plays a mediating role. It is believed that the Aceh Agriculture and Livestock Service can foster a more favorable work atmosphere for employees to perform better by investing in their professional growth.

Although these courses do have an effect on staff performance, the study found that it was not as significant as hoped. We get to the bottom of the research problems and propose a slew of optimization tactics that could be the key to unlocking further research frontiers. In addition, we provide a number of suggestions for enhancing the Foundation Training section's performance, which might serve as a springboard for future studies.

1.6 Hipotesis

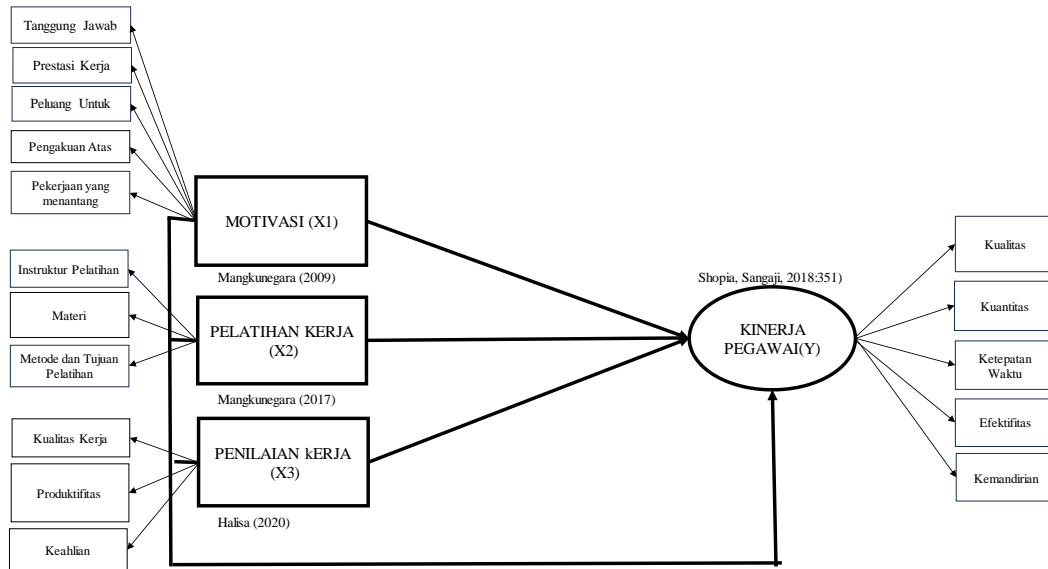
Berdasarkan Kerangka Konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H1 Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pegawai
2. H2 Pelatihan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pegawai
3. H3 Penilaian kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pegawai
4. H4 Diduga Motivasi kerja, pelatihan kerja, dan Penilaian Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja Pegawai

1.7 Kerangka Berpikir

Berikut beberapa faktor penelitian yang penulis usulkan untuk diteliti dalam penelitian ini:

1. Variabel bebas (independent) Motivasi (X1) Pelatihan Kerja (X2) Penilaian Kerja (X3)
2. Variable terikat (dependen) Kinerja Pegawai (Y) Deskripsi temuan teoritis sebelumnya memberikan dasar pembenaran untuk penyelidikan ini. Gambar dibawah ini untuk mendapatkan gambaran yang lebih baik tentang bagaimana penelitian ini disusun:



Keterangan :



: Variabel Independent



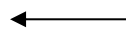
: Indikator Variabel



: Variabel Dependen



: arah pengaruh variabel X1, X2 dan X3 ke Y



: arah dari Variabel Indikator

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Dimanapun penelitian dilakukan disebut dengan tempat penelitian. Menyederhanakan atau memperjelas sasaran tempat penelitian merupakan tujuan penentuan lokasi penelitian. Kantor Dispora terletak di Jl. Dahlia No. 81, Bugis, Kab. Kota Samarinda, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75121, tempat penelitian ini akan dilakukan.

2.2 Jenis Penelitian

Secara khusus, penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu analisis data menggunakan metodologi analisis deskriptif kuantitatif dan kemudian mengubah data tersebut menjadi representasi numerik yang lebih mudah dipahami, seperti persentase. Penelitian yang menggunakan alat statistik untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari sebagian populasi penelitian dikenal sebagai penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan SPSS 27.0.1 sebagai teknik pengolahan datanya. Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor independen, sedangkan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, perhitungan ilmiah digunakan untuk mengukur fakta dan statistik objektif. Perhitungan ini didasarkan pada sampel karyawan yang ditanyai banyak pertanyaan tentang berbagai topik untuk memastikan frekuensi dan persentase jawaban mereka (Sugiyono, 2018).

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Apa pun atau setiap orang yang peneliti pilih untuk diteliti karena kesamaan ciri dianggap sebagai bagian dari populasi (Sugiyono, 2018). Penelitian ini yang menjadi obyek adalah seluruh pegawai aktif Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata kota Samarinda sebanyak 196 dari pegawai yang berstatus PNS yang berjumlah 67 orang maupun Non PNS yang berjumlah 129 Orang.

Tabel 2.1 Populasi

Status	Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan
PNS	Sarjana	23	17
	Diploma	2	1
	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

2.3.2 Sampel

Sebagai bagian dari jumlah total orang yang memiliki serangkaian sifat tertentu, sampel mewakili bagian dari populasi tempat peneliti mengambil datanya (Sugiyono, 2018). Responden penelitian ini dipilih dari 196 pekerja yang dipekerjakan oleh Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Samarinda di seluruh dinas. Peneliti dalam penelitian ini dapat memberikan kuesioner secara lebih efektif kepada sampel yang dianggap mewakili populasi secara luas karena mereka menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel, yang memungkinkan mereka mengukur proporsi populasi. Karena jumlah penduduk yang besar yaitu mencakup seluruh pegawai sipil dan non sipil pada Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata Kota Samarinda, maka dipilih toleransi kesalahan (e) sebesar 0,1. Menurut rumus Slovin, ukuran sampel 10% dari total populasi digunakan untuk penyelidikan ini.

Persamaan berikut menampilkan rumus Slovin untuk menghitung sampel:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel/Jumlah Responden N =

Ukuran populasi

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

Dalam rumus slovin ada ketentuan sebagai berikut :

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

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

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik slovin adalah antara 10-20% populasi penelitian.

Dari Rumus diatas didapat angka sebagai berikut:

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

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

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

$$n = 66,21$$

Maka jumlah sampel yang digunakan setelah dibulatkan yaitu sebanyak = 66 sampel.

2.4 Sumber Data

Untuk penelitian ini, penulis berkonsultasi dengan sumber data berikut:

2.4.1 Data primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner sebagai bagian dari survei. Para peneliti dalam penelitian ini mengumpulkan data utama mereka dengan mensurvei pekerja dengan pertanyaan mengenai dampak tempat kerja mereka terhadap produktivitas.

2.4.2 Data sekunder

Istilah "data sekunder" mengacu pada informasi yang diperoleh dari sumber lain, seperti laporan, jurnal, arsip, atau dokumen. Portofolio dan observasi langsung pada Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda menjadi data sekunder bagi penulis.

2.5 Definisi Operaasional dan Pengukuran Variabel

Variabel didefinisikan berdasarkan operasi yang diperlukan untuk mengukurnya, atau "secara operasional", dengan memberikan makna atau membenarkan operasi tersebut. Ada dua jenis variabel: independen (X) dan dependen (Y).

Faktor-faktor berikut diperiksa sehubungan dengan kesulitan dan hipotesis yang disebutkan sebelumnya:

2.5.1 Variabel independent

Salah satu variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat adalah variabel bebas, yaitu variabel bebas yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. "Motivasi, Pelatihan dan Penilaian Kerja" Divisi Pariwisata dan Olahraga Pemuda

2.5.2 Variabel Dependen

Nilai suatu variabel bergantung pada nilai variabel lain, dan sebaliknya; hubungan ini dikenal sebagai variabel terikat. Y mewakili variabel terikat, yang juga dikenal sebagai variabel respon. Kinerja (Y1) menjadi variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi	Pada hakekatnya motivasi yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Iswadi (2021:27)	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan Yang Menantang (Mangkunegara 2009)
2	Pelatihan	Pelatihan merupakan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Afandi, 2018).	1. Instruktur Pelatihan 2. Materi 3. metode dan tujuan pelatihan (Mangkunegara, 2017).
3	Penilaian	Tujuan dari tinjauan kinerja adalah untuk mengevaluasi keluaran karyawan dalam	1. Kualitas Kerja 2. Produktifitas

		kaitannya dengan tolok ukur kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan Menurut Kasmir dalam Ainisya (2018)	3. Keahlian (Halisa, 2020)
4	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Wahyudiati, 2018)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian (Shophia, Sangaji, 2018:351)

Sebanyak empat variabel—tiga independen dan satu dependen—merupakan penelitian ini. Kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan faktor intrinsik seperti motivasi, pelatihan, dan evaluasi kerja dijadikan sebagai variabel bebas.

2.6 Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner (angket), secara spesifik, suatu metode pengumpulan data primer melalui serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan isu sentral dalam kaitannya dengan variabel penelitian yang relevan. Berikut adalah prosedur pengumpulan data yang digunakan dengan kuesioner: Tahap pertama melibatkan peneliti mengembangkan kuesioner. Tahap kedua melibatkan peneliti mengirimkan kuesioner kepada peserta berdasarkan informasi demografis. Tahap ketiga melibatkan peserta mengisi kuesioner. Tahap keempat melibatkan pengumpulan kuesioner yang telah diisi. Tahap lima melibatkan pemilihan, penyortiran, dan tabulasi kuesioner yang telah diisi. Ada dua bagian kuesioner yang digunakan dalam penyelidikan ini. Untuk memulai, kami menanyakan beberapa pertanyaan demografis yang luas kepada responden untuk mengetahui siapa mereka dan apakah sifat mereka sesuai dengan persyaratan sampel kami atau tidak. Pernyataan penelitian disertakan di babak kedua.
2. Dokumentasi, metode pengumpulan data sekunder yang menggunakan makalah atau catatan yang sudah disimpan di lokasi penelitian dan sumber lain yang mungkin berkaitan dengan subjek penelitian.

2.7 Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis data mencakup transformasi data menjadi pengetahuan baru sedemikian rupa sehingga sifat-sifat data lebih mudah dipahami dan dapat diterapkan dalam pemecahan masalah. Analisis data sering kali mengandalkan sampel yang diperoleh dengan menguji hipotesis atau membuat tebakan. Penggunaan skala Likert untuk evaluasi merupakan praktik standar dalam metode analisis data untuk menghasilkan data kuantitatif dari berbagai sumber atau responden. Komunitas riset kuantitatif mengandalkan SPSS versi 16, khususnya statistik parametrik, untuk menganalisis data yang disajikan dalam skala rasio atau interval. Dengan menggunakan skala Likert, alat evaluasi memungkinkan adanya gradasi seperti STS, TS, RR, S, dan SS (Sugiyono, 2018). Berikut tabel yang menjelaskan bagaimana penelitian ini menggunakan skala likert untuk penilaian:

Tabel 2.3 Kriteria dan Bobot Skala Likert

No	Kriteria	Bobot/Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Tabel 2.4 Klasifikasi Kualitas Berdasarkan Interval

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

2.7.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Apabila terdapat tingkat kesesuaian yang tinggi antara data yang disajikan dengan data yang diperoleh dari objek penelitian, maka penelitian tersebut dikatakan sah. Agar suatu kuesioner dianggap sah, maka pertanyaan-pertanyaannya harus mampu menilai konstruk yang dimaksud (Sugiyono, 2018). Berikut adalah strategi pengambilan keputusan mendasar yang digunakan dalam pengujian validitas:

- 1) Korelasi yang bermakna antara pertanyaan kuesioner dengan skor keseluruhan ditunjukkan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka menunjukkan korelasi positif.
- 2) Item kuesioner yang tidak valid adalah item yang tidak berkorelasi secara substansial dengan skor keseluruhan ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

b. Uji Realibilitas

Saat mengevaluasi validitas, konsistensi, dan stabilitas suatu pengukuran, reliabilitas berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengukur kinerja instrumen. Keandalan suatu kuesioner ditentukan oleh seberapa stabil atau konsistennya tanggapan responden dari waktu ke waktu. Hanya pengukuran tunggal yang digunakan untuk menentukan reliabilitas dalam penelitian ini. Kita hanya mengukur satu kali, lalu kita membandingkan temuannya dengan pernyataan lain atau melihat bagaimana respons terhadap pernyataan tersebut berkorelasi satu sama lain. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu variabel lebih dari 0,6 maka dianggap dapat diandalkan (Sugiyono, 2018).

2.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam model regresi, uji normalitas menentukan apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal. Jika komponen-komponen ini tidak berkontribusi secara konsisten, uji statistik akan memberikan hasil yang lebih buruk. Anda dapat memeriksa apakah residunya normal dengan menggunakan grafik dan uji statistik. Agar uji statistik adil, uji normalitas harus dijalankan. Uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan untuk tujuan statistik. Data tidak akan dianggap terdistribusi secara teratur jika nilai p kurang dari 0,05. Jika lebih dari 0,05 maka data akan mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinieritas

Jika model regresi mendeteksi adanya korelasi antar variabel independen maka dikatakan terjadi multikolinieritas. Berdasarkan kriteria pengujian, heteroskedastisitas tidak terjadi bila nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05, dan terjadi bila nilai signifikansi variabel independen kurang dari 0,05 (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah residual dan varians tidak sama antar observasi dalam model regresi. Dengan menggunakan metode scatterplot dapat diketahui adanya heteroskedastisitas. Jika pemeriksa kita memenuhi kriteria, yakni titik-titiknya tersebar di atas dan di bawah angka 0, serta membentuk suatu pola, maka kita dapat dikatakan heteroskedastis (Ghozali, 2018).

2.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk meramalkan keadaan masa depan dari variabel-variabel terkait (kriteria) sebagai respons terhadap perubahan nilai dua atau lebih variabel independen yang digunakan sebagai faktor prediktor. Menurut Sugiyono (2018), peneliti menggunakan regresi linier berganda, yaitu suatu metode yang dapat memastikan korelasi signifikan secara statistik pada lebih dari dua variabel terpisah. Berikut persamaan regresinya:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

B1 B2 B3 = Koefisien Regresi X1= Motivasi Kerja

X2 = Pelatihan Kerja

X3 = Penilaian Kerja

E = Error

2.8 Uji Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Sederhananya, uji T mengungkapkan sejauh mana masing-masing variabel independen menjelaskan varians yang diamati dalam variabel dependen. Ghozali (2018) mengatakan bahwa tujuan dilakukannya uji regresi parsial adalah untuk melihat apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan cara yang tidak dimediasi oleh variabel tetap. Penggunaan Uji T untuk mengambil keputusan adalah:

- 1) Hipotesis nol (H_0) disetujui dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak apabila setelah dilakukan pengujian secara parsial nilai signifikansinya lebih dari 0,05 atau jika T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} . Untuk variabel terikat hal ini membuktikan bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh secara parsial.
- 2) Apabila setelah dilakukan pengujian secara parsial nilai signifikansinya kurang dari 0,05 atau T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , hal ini menunjukkan hipotesis mapan sehingga menyebabkan penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Dapat dikatakan terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

2.9 Uji F (Simultan)

Mencari tahu apakah dua atau lebih faktor independen mempunyai dampak besar terhadap variabel dependen pada saat yang sama merupakan tugas uji pengaruh simultan. dimana Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat sedangkan Motivasi, Pelatihan, dan Penilaian Kerja sebagai faktor independen (Ghozali, 2018). Dengan membandingkan F-hitung dengan F-tabel, maka dilakukan uji F untuk mengetahui apakah terdapat dampak yang signifikan. Tingkat signifikansi 0,05 digunakan untuk tujuan ini.

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis

3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Jalan Dahlia No.81, Bugis, Kabupaten Samarinda, 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 diolah 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	Analisi 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 diolah 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%), analis 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 a 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 disebarikan 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 diolah 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, diketahui 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 heteroskedastisitas.

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 ^B		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 (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 H_2 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 $0,896 >$ diberikan penelitian sebagai pengaruh variabel evaluasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan. $0,05$. Oleh karena itu, kita dapat menolak H_3 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.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Banyak kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan perdebatan selanjutnya, antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini disebabkan karyawan sulit memberikan pendapatnya atau kurangnya sosial di antara karyawan yang mengakibatkan tidak bisa memberikan hal hal baru untuk perusahaan.
2. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini disebabkan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini disebabkan penilaian kerja yang kurang dibutuhkan oleh perusahaan.
4. Motivasi, Pelatihan Kerja dan Penilaian kerja secara keseluruhan berpengaruh negatif dan tidak signifikan

4.2 Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki, banyaknya keterbatasan yang ada membuat penelitian ini rentan terhadap kekurangan tersebut dan harus mendorong akademisi untuk lebih memperhatikan penelitian di masa depan. Berikut ialah keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Jumlah responden yang hanya terdiri dari 66 orang masih belum cukup untuk menggambarkan keadaan variabel pada tempat penelitian.
2. Ruang lingkup pada penelitian ini tidak terlalu luas, hanya menggunakan satu perangkat daerah yaitu Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
3. Saat mengumpulkan data, mungkin saja jawaban yang diberikan peserta survei tidak selalu mencerminkan pandangan sebenarnya. Hal ini bisa terjadi karena orang-orang mempunyai sudut pandang, asumsi, dan pemahaman yang berbeda-beda, serta ada faktor lain yang mempengaruhinya, seperti kejujuran orang dalam mengisi survei.

4.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, maka disarankan:

1. Bagi instansi diharapkan memperhatikan lingkungan kerja serta motivasi pada pegawai agar semangat untuk bekerja semakin tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa menambah variabel variabel lain serta menambah jumlah sampel atau responden yang nantinya bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Agustin, T. (2019). Pengaruh Penilaian terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai pada PT. Bang Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i1.28448>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/http://journal.laaroiba.ac.id/index.php/mk/article/view/935>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2).
- Azis, A. (2023). No Title. *Wartaikn*.
- Bilgah. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 213–220.
- Citrantyas, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 255–267.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Endayani, F. S., Hamid, D., & Djudi, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampjan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kepanjen), (JAB). *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 25 No.*
- Endra, T. F. S. S. (2021). Tri Finta Syandi Syah Endra, 2021, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perushanaan Dazzel Yogyakarta., 14(2): 50-61. *Jurnal Among Makarti*, 14(2), 50–61.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 269– 273. <https://doi.org/10.31000/jmb.v10i2.5133>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hoerudin, C. W. (2024). Upaya Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Bahasa Indonesia Melalui Metode Role Playing. *Jurnal Bakti Tahsinia (JBT)*, 2(1), 1–14.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi*

- Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Jumawan, & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.35420>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi (JEMI)*, 30(2), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216–222.
- Rahmawati, D. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Koperasi UKM Kabupaten Klaten*. Universitas Widya Dharma Klaten.
- Rahmi, N., & Naue, A. S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kelautan dan Perikanan Kabupaten Boalemo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 10(1), 1–11.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizaldi Putra. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/485>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.62>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Susanti, E. N., Alamin, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 10(2), 346–362.
- Taufik, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *ECo-Buss*, 4(2), 265–273. <https://doi.org/10.32877/eb.v4i2.272>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner
Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
Di-
Tempat

Assalamu 'allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

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

Nama : Agnes Destiana Putri
NIM : 1911102431479
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Hormat saya,

Agnes Destiana Putri
NIM. 1911102431479

A. Profil Responden

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

B. Panduan Pengisian Kuesioner

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

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir :

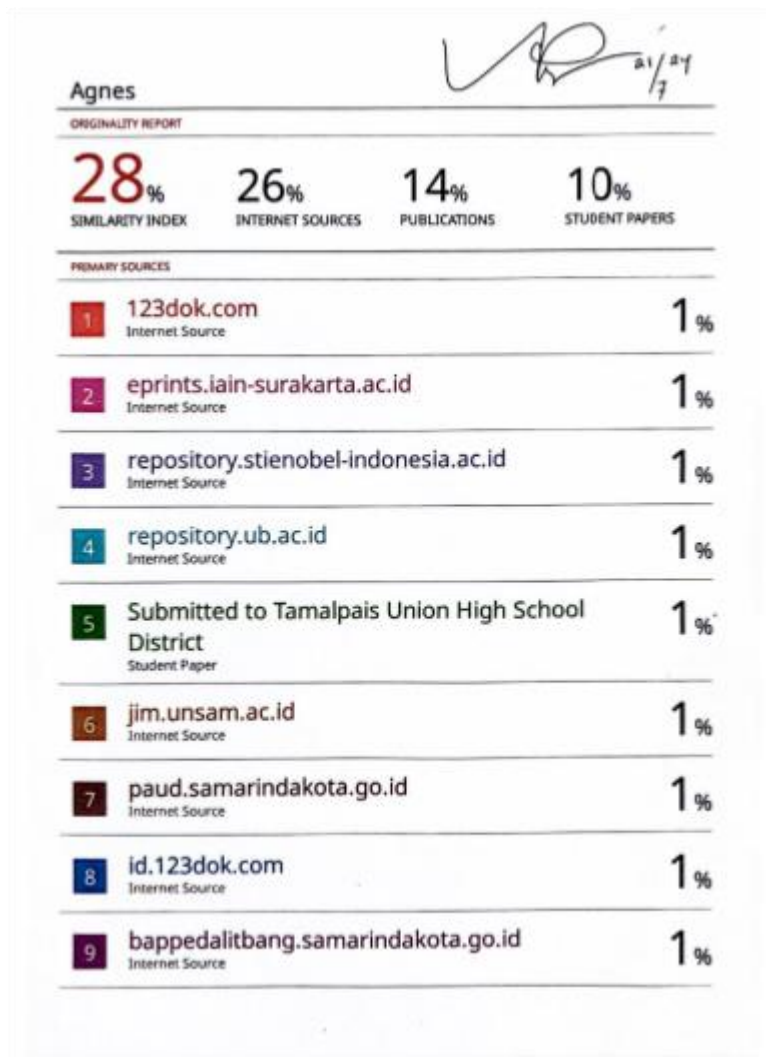
Pangkat/Golongan :

Jabatan :

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
Variabel Pelatihan Kerja						
1	Instruktur pelatihan yang say ikuti menyampaikan materi pelatihan					
2	Materi yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja					
3	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas					
4	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
Variabel Penilaian Kerja						
1	Saya aktif mencari umpan balik dari atasan dan rekan kerja untuk terus meningkatkan kinerja saya					
2	Pemimpin kami memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi resiko-resiko yang mungkin akan dihadapi organisasi.					
3	Saya dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja dan memperbarui keahlian saya sesuai kebutuhan					
Variabel Motivasi						
1	Setiap tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, saya melakukannya dengan penuh tanggung jawab					
2	Prestasi yang saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya.					
3	Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai potensi yang saya inginkan.					
4	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sekantor.					
5	Saya mendapat kesempatan untuk menerapkan metode kerja sendiri dalam melakukan pekerjaan					
Variabel Kinerja Pegawai						
1	Saya melakukan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku					
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh instansi					
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan					

4	Saya dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain					

Lampiran 2 Hasil Cek Turnitin



Lampiran 3 Kartu Kendali Bimbingan

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Agnes Destiana Putri
 NIM : 1911102431479
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. M. M. Harry, R. S.Pi, MM,
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Persepsi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	20/ Feb 2024	Memubahas Judul, Penelitian terdahulu	
2	6/ maret 2024	Memubahas Latar belakang, Bab I	
3	10/ maret 2024	Memubahas Bab I dan melakukan perbaikan	
4	30/ maret 2024	Memubahas Bab I dan II dan melakukan perbaikan	
5	05/ april 2024	ACC Proposal	
6	08/ mei 2024	Pengolahan data	
7	20/ or 2024	Pengolahan data	
8	10/ juni 2024	Revisi Pembahasan	
9	13/ juni 2024	Revisi Pembahasan	
10	22/ juni 2024	ACC Skripsi	
11			
12			
13			
14			
15			

Samarinda, 26 Februari 2024

Mengantahni, Sekretaris

 (Asmahani Hardayani Rahmah, S.Si, M.M.)
 NIDN. 11105050604

Dosen Pembimbing

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

Lampiran 4 Surat Pengantar dari UMKT



UMKT
Program Studi
Manajemen
Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>
email: manajemen@umkt.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

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

Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

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

No	Nama	NIM	Email	Konsentrasi	Smt
1	Afiqah Nafizhah	2011102431020	afiqahnafizah@gmail.com	MSDM	VIII
2	Aginna Leo Lita	2011102431239	2011102431239@umkt.ac.id		
3	Adisty Sekar Savitri	2011102431191	2011102431191@umkt.ac.id		
4	Agustina	2011102431108	2011102431108@umkt.ac.id		
5	Agnes Destiana Putri	1911102431479	1911102431479@umkt.ac.id		IX

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

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

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

An. Ketua,
Sekretaris,

Ridhina HR, S.Si., M.M.
N. 1118058604





PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA

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

SAMARINDA

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

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

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

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

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

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

A.n Kepala
Sekretaris,

Andy Ariefin, M.Pd
NIP. 197104161994011001

Lampiran 6 Dokumentasi



Lampiran 7 Rekapitulasi Identitas Responden

No. Res	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Tingkat Pendidikan	Kode	Golongan/Ruangan	Kode	Jabatan	Kode
1	Abd Syahid	Laki-laki	1	55	5	S2	6	IV/a	9	Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif	4
2	Aspian Nuur	Laki-laki	1	44	3	S1	5	III/d	8	Kepala UPT Pengelola GOR Segiri	10
3	Dorry Andrialia	Perempuan	2	47	4	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
4	Isharianto	Laki-laki	1	47	4	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
5	Erwin Dinata	Laki-laki	1	46	4	S1	5	III/d	8	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	11
6	Hadi Andriansyah	Laki-laki	1	44	3	S2	6	III/d	8	Pengolah Data	8
7	Muhammad Arifin	Laki-laki	1	42	3	S1	5	III/d	8	Pengolah Data	8
8	H. Muslimin	Laki-laki	1	53	5	S2	6	IV/b	10	Kepala Dinas	1
9	Andy Ariefin	Laki-laki	1	52	5	S2	6	IV/b	10	Sekretaris	2
10	Supriyanto	Laki-laki	1	57	6	S1	5	IV/a	9	Kabid	3
11	Hendro Atmojo	Laki-laki	1	47	4	S1	5	IV/a	9	Kabid	3
12	H. Andi Asyari	Laki-laki	1	50	4	S2	6	IV/a	9	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
13	Sudiansyah	Laki-laki	1	55	5	S2	6	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
14	Eddy Dourie	Laki-laki	1	49	4	S1	5	III/d	8	Pengelola Program dan Kegiatan	7
15	Muhammad Nur Har	Laki-laki	1	53	5	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
16	Sudarso Husma Bela	Laki-laki	1	53	5	S1	5	III/d	8	Pengolah Data	8
17	Eka Setyawan	Laki-laki	1	40	2	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
18	Jacka Anugrah Putra	Laki-laki	1	38	2	S2	6	III/c	7	Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
19	Iwan Amrullah	Laki-laki	1	56	6	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
20	Muhammad Jayadi Maarifatullah	Laki-laki	1	56	6	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
21	Dede Friatna	Laki-laki	1	43	3	S1	5	III/d	8	Kasubag TU UPT Pengelola GOR Segiri	13
22	Dwi Lestari	Perempuan	2	44	3	S1	5	III/c	7	Pengelola Kepegawaian	12

No. Res	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Tingkat Pendidikan	Kode	Golongan/Ruangan	Kode	Jabatan	Kode
23	Hj. Ludia Pratiwi	Perempuan	2	38	2	S1	5	III/d	8	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	11
24	Ni Wayan Kristian	Perempuan	2	49	5	S1	5	III/d	8	Pegawai Kepariwisata	15
25	Neni Mariani	Perempuan	2	58	6	S2	6	IV/a	9	Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
26	Iffah Adhariah	Perempuan	2	40	2	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
27	Lina Syahriza Istifiani	Perempuan	2	50	4	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
28	Diana Pida	Perempuan	2	55	5	S2	6	III/d	8	Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
29	Rika Handayani	Perempuan	2	41	3	S1	5	III/d	8	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	9
30	Normaya Sopa	Perempuan	2	53	5	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
31	Nur Asikin	Perempuan	2	57	6	S2	6	IV/a	9	Kabid	3
32	Agnes Gering Belawing	Perempuan	2	50	4	S1	5	IV/a	9	Kabid	3
33	Mis Gunanti Efiriah	Perempuan	2	56	6	S1	5	III/d	8	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	6
34	Mulyadi	Laki-laki	1	44	3	SMP	2	II/b	2	Pengadministrasi Keuangan	16
35	Asgar	Laki-laki	1	55	5	SMP	2	II/a	1	Pengabdian Sarana dan Prasarana	17
36	Wahyuni	Perempuan	2	40	2	SMA	3	II/d	4	Pengadministrasi Umum	14
37	Nurdiansyah	Laki-laki	1	42	3	SMA	3	II/d	4	Pengadministrasi Data Penyajian dan Publikasi	18
38	Pujiyanto	Laki-laki	1	44	3	SMA	3	II/d	4	Pengadministrasi Umum	14
39	Heliyana	Perempuan	2	56	6	SMA	3	II/c	3	Pengadministrasi Keuangan	16
40	Henry Hermawan	Laki-laki	1	31	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
41	Indah Hayati	Perempuan	2	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
42	Elly Yanti	Perempuan	2	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
43	Rina Sigma wati	Perempuan	2	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
44	Hidayat Syawal	Laki-laki	1	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
45	Dwi Kurniawan Muharlono	Laki-laki	1	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14

No. Res	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Tingkat Pendidikan	Kode	Golongan/Ruangan	Kode	Jabatan	Kode
46	Nadhia Putri Romadhani	Perempuan	2	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
47	Arif Dwi Nugraha	Laki-laki	1	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
48	Taufik Septiawan	Laki-laki	1	31	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
49	Muhammad Iqbal Hambali	Laki-laki	1	34	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
50	Muhammad Asfat	Laki-laki	1	31	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
51	M. Aliansyah	Laki-laki	1	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
52	Mirsalia Asnan	Perempuan	2	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
53	Dwi Putu Yudha	Laki-laki	1	34	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
54	Denyansyah	Laki-laki	1	34	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
55	Rina Desyana	Perempuan	2	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
56	Ani Sahib	Perempuan	2	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
57	Denny Tri Kurnia	Laki-laki	1	34	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
58	M. Yasin Khairuddin	Laki-laki	1	31	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
59	Nata Herman	Perempuan	2	30	1	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
60	Wahyuni Setiawan	Laki-laki	1	30	1	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
61	Indrawaty Arifin	Perempuan	2	38	2	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
62	Anita Sari	Perempuan	2	32	1	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
63	Tommy Wijaya	Laki-laki	1	32	1	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
64	Hairil Hasnan	Laki-laki	1	30	1	Diploma III	4	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
65	Erik Syaputri	Laki-laki	1	30	1	SMA	3	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
66	Siti Julaiha	Perempuan	2	32	1	SMA	3	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14

Lampiran 8 Rekapitulasi Jawaban Responden

No Res.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1 Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2 Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3 Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
1	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	18	4	4	4	12	4	4	4	5	5
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	4	4	4	4
3	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	19	5	4	4	13	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	5	4	5	5
5	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	18	5	5	5	15	5	4	4	5	4
6	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	12	5	5	5	5	5
7	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	18	4	4	4	12	4	4	4	5	4
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	4	4	5	5
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4
10	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	18	4	4	3	11	4	4	5	4	5
11	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	5	4	2
12	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	17	5	5	5	15	4	4	4	5	5
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	4	4	4	4
14	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	4	5	4	4
15	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	5	5	5	15	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	5	4	5
20	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	4	4	4	4
21	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	19	4	4	5	13	4	4	4	4	4
22	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	4	5	4	5
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	4	4	4
24	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	4	4	5
25	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	15	5	4	5	4	4
28	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	4	4	5	4

No Res.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1 Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2 Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3 Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
29	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	18	4	4	4	12	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	5	5	14	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	2	2	4	4
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	5	5	4	5
33	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	19	4	4	4	12	4	4	4	5	5
34	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	12	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	5	4	4
36	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	12	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	12	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	12	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	5	5	4	5
41	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	17	5	5	4	14	4	4	4	4	4
42	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	17	4	4	4	12	4	5	5	5	4
43	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	5	4	5
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	5	5	5
45	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	12	5	5	4	4	5
46	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	5	5
47	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	14	4	5	5	14	5	3	4	5	3
48	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	4
49	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	16	3	3	3	9	4	4	4	5	5
50	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	4	4	4	12	5	5	4	5	4
51	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	18	4	4	4	12	4	5	4	4	4
52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	15	4	4	4	5	4
53	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4
54	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	17	5	5	5	15	4	4	4	4	5
55	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	4	5	5	4
56	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	14	5	5	5	15	5	4	5	5	5
57	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4
58	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	17	5	5	5	15	4	4	5	5	5

No Res.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1 Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2 Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3 Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
59	4	5	4	4	5	22	5	5	4	4	18	4	4	4	12	5	5	5	5	5
60	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	5	5	5
61	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	4	5	5
62	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17	1	3	5	9	4	5	4	5	5
63	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	18	2	4	4	10	5	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	1	4	5	10	4	4	5	4	5
65	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	5	3	12	5	4	4	5	5
66	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19	1	4	4	9	4	4	4	4	5

Lampiran 9 Hasil Analisis Identitas Responden Jenis Kelamin

Frequencies

Notes			
Output Created			14-Jun-2024 21:49:29
Comments			
	Data	C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\BARU_2\Data Identitas Responden - Copy.sav	
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows N of Rows in Working Data File		66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=J_K /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00.0
	Elapsed Time		00:00.0

Statistics		
Jenis Kelamin		
N	Valid	66
	Missing	0

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

Lampiran 10 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Usia

Frequencies

Notes		
Output Created		14-Jun-2024 21:51:21
Comments		
Data		C:\Users\PC\Documents\SKRIPSI PIKA\PER SPSS AN\BARU_2\Data Identitas Responden - Copy.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Usia /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00.0
	Elapsed Time	00:00.0

Statistics		
Jenis Kelamin		
N	Valid	66
	Missing	0

Usia

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

Lampiran 11 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Frequencies

Notes

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

Statistics		
Jenis Kelamin		
N	Valid	66
	Missing	0

Tingkat pendidikan

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

Lampiran 12 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Golongan/Ruangan

Frequencies

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

Statistics

Golongan/Ruangan

N	Valid	66
	Missing	0

Golongan/Ruangan

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

Lampiran 13 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jabatan

Frequencies

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

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

Jabatan

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

Lampiran 14 Hasil Analisis X1.1

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 20:49:04
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.002

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X1.1

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

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 22:16:39
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.2 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.007

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X1.2

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

Lampiran 16 Hasil Analisis X1.3

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 20:50:44
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.002

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X1.3

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

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 20:52:11
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X1.4

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

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 20:53:35
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X1.5

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

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 21:09:05
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X2.1

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

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 21:10:54
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.2 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X2.2

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

Lampiran 21 Hasil Analisis X2.3

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 21:13:06
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X2.3

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

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 21:17:14
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X2.4

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

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 21:52:45
Comments		
	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X3.1

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

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 21:53:00
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.2 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X3.2

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

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 21:53:21
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.002

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

X3.3

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

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 21:53:35
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.002

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

Y1

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

Lampiran 27 Hasil Analisis Y2

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 21:53:52
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y2 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

Y2

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

Lampiran 28 Hasil Analisis Y3

Frequencies

Notes

Output Created		10-Jul-2024 21:54:06
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

Y3

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

Frequencies

		Notes
Output Created		10-Jul-2024 21:54:28
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.001

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

Y1

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

Frequencies

Notes		
Output Created		10-Jul-2024 21:54:41
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS ROG\Downloads\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.003

Statistics

Jabatan

N	Valid	66
	Missing	0

Y5

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

Lampiran 31 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Correlations

		Notes
Output Created		12-Jun-2024 23:41:16
Comments		
	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.4	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.396**	.1000**	.375	.092	.818**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.460	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	.396**	1	.396**	.500	.189	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.129	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	.396**	1	.375**	.092	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.002	.460	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	.375**	.500**	.375**	1	.144	.697**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002		.249	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.5	Pearson Correlation	.092	.189	.092	.144	1	.437**
	Sig. (2-tailed)	.460	.129	.460	.249		.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.818**	.709**	.818**	.697**	.437**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

Lampiran 32 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Correlations

		Notes
Output Created		12-Jun-2024 23:41:39
Comments		
	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.006

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.189	.144	.144	.485**
	Sig. (2-tailed)		.129	.249	.249	.000
	N	66	66	66	66	66
X2.2	Pearson Correlation	.189	1	.500**	.500**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.129		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	.144	.500**	1	1.000**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.249	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X2.4	Pearson Correlation	.144	.500**	1.000**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.249	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.485**	.721**	.893**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

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

Lampiran 33 Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Kerja (X3)

Correlations

		Notes
Output Created		12-Jun-2024 23:42:06
Comments		
	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.008

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.664	.272	.853**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.000
	N	66	66	66	66
X3.2	Pearson Correlation	.644	1	.624**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66
X3.3	Pearson Correlation	.272	.500**	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000		.000
	N	66	66	66	66
X3.TOTAL	Pearson Correlation	.853**	.895**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

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

Lampiran 34 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

Notes

Output Created		12-Jun-2024 23:42:29
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y.TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.006

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.360**	.249*	.401**	.155	.605**
	Sig. (2-tailed)		.003	.043	.001	.214	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.2	Pearson Correlation	.360**	1	.509**	.283*	.440**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.021	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.3	Pearson Correlation	.249*	.509**	1	.179	.348*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000		.150	.004	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.4	Pearson Correlation	.401**	.283*	.179	1	.348**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.150		.004	.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.5	Pearson Correlation	.155	.440**	.303*	.348**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.214	.000	.013	.004		.000
	N	66	66	66	66	66	66
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.605**	.777**	.677**	.630**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

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

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

Lampiran 35 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability

		Notes
Output Created		12-Jun-2024 23:43:09
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.TOTAL /PRINT(^X1^)^ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

Scale: X1

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	5

Lampiran 36 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2)

Reliability

		Notes
Output Created		12-Jun-2024 23:43:29
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.TOTAL /PRINT(`X2`)ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

Scale: X2

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	4

Lampiran 37 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kerja (X3)

Reliability

Notes

Output Created		12-Jun-2024 23:43:49
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.TOTAL /PRINT(^X3^)ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.000 00:00:00.000

Scale: X3

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	3

Lampiran 38 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability

Notes

Output Created		12-Jun-2024 23:44:12
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y.TOTAL /PRINT(^Y)ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

Scale: Y

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	5

NPar Tests

Notes

Output Created		12-Jun-2024 00:16:15
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time ^a	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.014
	Number of Cases Allowed	196608

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86658232
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.798
Asymp. Sig. (2-tailed)		.547
a. Test distribution is Normal.		

Regression

Notes

Output Created	12-Jun-2024 23:47:57		
Comments			
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	66	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS BCOV COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y.TOTAL /METHOD=ENTER X1.TOTAL X2.TOTAL X3.TOTAL.		
Resources	Processor Time	00:00:00.000	
	Elapsed Time	00:00:00.000	
	Memory Required	2300 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1.TOTAL	.282	3.546
	X2.TOTAL	.283	3.539
	X3.TOTAL	.993	1.007

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Coefficient Correlations^a

Model			X3.TOTAL	X1.TOTAL	X2.TOTAL
1	Correlations	X3.TOTAL	1.000	.070	-.083
		X1.TOTAL	.070	1.000	-.847
		X2.TOTAL	-.083	-.847	1.000
	Covariances	X3.TOTAL	.022	.003	-.003
		X1.TOTAL	.003	.084	-.063
		X2.TOTAL	-.003	-.063	.065

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1.TOTAL	X2.TOTAL	X3.TOTAL
1	1	3.981	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.014	16.733	.00	.02	.03	.74
	3	.003	33.947	.97	.03	.09	.25
	4	.001	62.120	.03	.96	.88	.00

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Regression

Notes

Output Created	12-Jun-2024 23:49:42	
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT ABRESID /METHOD=ENTER X1.TOTAL X2.TOTAL X3.TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.011
	Memory Required	2324 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABRESID

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.184a	.034	-.013	1.12088

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.718	3	.906	.721	.543 ^a
	Residual	77.895	62	1.256		
	Total	80.613	65			

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

b. Dependent Variable: ABRESID

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.654	2.053		.806	.423
	X1.TOTAL	-.092	.150	-.145	-.615	.541
	X2.TOTAL	.029	.170	.041	.174	.863
	X3.TOTAL	.106	.088	.152	1.213	.230

a. Dependent Variable: ABRESID

Lampiran 42 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regression

Notes

Output Created	14-Jun-2024 19:52:59	
Comments		
Input	Data	C:\Users\PC\Documents\OLAH DATA_AGNES\BARU\JAWABAN AGNES.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Correlation coefficients for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. Regression statistics are based on these correlations.
Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING PAIRWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y.TOTAL /METHOD=ENTER X1.TOTAL X2.TOTAL X3.TOTAL /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED) (*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS NORM(ZRESID) /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3) /SAVE PRED ZPRED MAHAL LEVER ZRESID DRESID SDRESID SDFIT. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.313
	Elapsed Time	00:00:00.644
	Memory Required	2428 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	808 bytes
Variables Created or Modified	PRE_1	Unstandardized Predicted Value
	DRE_1	Deleted Residual
	ADJ_1	Adjusted Predicted Value
	ZPR_1	Standardized Predicted Value
	ZRE_1	Standardized Residual
	SDR_1	Studentized Deleted Residual
	MAH_1	Mahalanobis Distance
	COO_1	Cook's Distance
	LEV_1	Centered Leverage Value

SDF_1	Standardized DFFIT
SDB0_1	Standardized DFBETA for (Constant)
SDB1_1	Standardized DFBETA for X1_TOTAL
SDB2_1	Standardized DFBETA for X2_TOTAL
SDB3_1	Standardized DFBETA for X3_TOTAL

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.TOTAL	13.44	1.111	66
X1.TOTAL	11.48	2.025	66
X2.TOTAL	22.48	1.339	66
X3.TOTAL	35.94	1.968	66

Correlations

		Y.TOTAL	X1.TOTAL	X2.TOTAL	X3.TOTAL
Pearson Correlation	Y.TOTAL	1.000	-.178	.341	.378
	X1.TOTAL	-.178	1.000	-.014	.050
	X2.TOTAL	.341	-.014	1.000	.385
	X3.TOTAL	.378	.050	.385	1.000
Sig. (1-tailed)	Y.TOTAL	.	.076	.003	.001
	X1.TOTAL	.076	.	.455	.345
	X2.TOTAL	.003	.455	.	.001
	X3.TOTAL	.001	.345	.001	.
N	Y.TOTAL	66	66	66	66
	X1.TOTAL	66	66	66	66
	X2.TOTAL	66	66	66	66
	X3.TOTAL	66	66	66	66

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.473 ^a	.224	.186	1.002

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

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.954	3	5.985	5.956	.001 ^a
	Residual	62.303	62	1.005		
	Total	80.258	65			

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

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.367	2.704				
	X1.TOTAL	-.104	.062	-.190	-1.696	.095	.996
	X2.TOTAL	.184	.101	.222	1.826	.073	.851
	X3.TOTAL	.171	.069	.302	2.490	.015	.849

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1.TOTAL	X2.TOTAL	X3.TOTAL
1	1	3.974	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.023	13.140	.01	.97	.01	.01
	3	.002	44.573	.04	.01	.88	.45
	4	.001	53.058	.95	.02	.10	.54

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y.TOTAL	Predicted Value	Residual
31	-3.189	16	21.64	-5.643

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

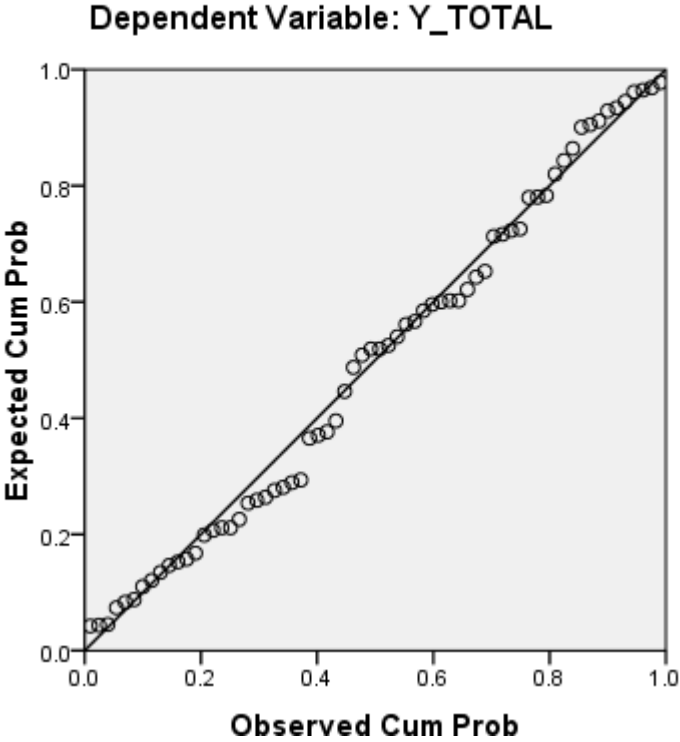
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.75	14.78	13.44	.526	66
Std. Predicted Value	-3.222	2.559	.000	1.000	66
Standard Error of Predicted Value	.137	.554	.236	.071	66
Adjusted Predicted Value	11.67	14.69	13.44	.527	66
Residual	-1.728	2.010	.000	.979	66
Std. Residual	-1.724	2.005	.000	.977	66
Stud. Residual	-1.779	2.054	.001	1.003	66
Deleted Residual	-1.854	2.110	.003	1.033	66
Stud. Deleted Residual	-1.811	2.111	.003	1.013	66
Mahal. Distance	.236	18.842	2.955	2.922	66
Cook's Distance	.000	.077	.014	.016	66
Centered Leverage Value	.004	.290	.045	.045	66

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

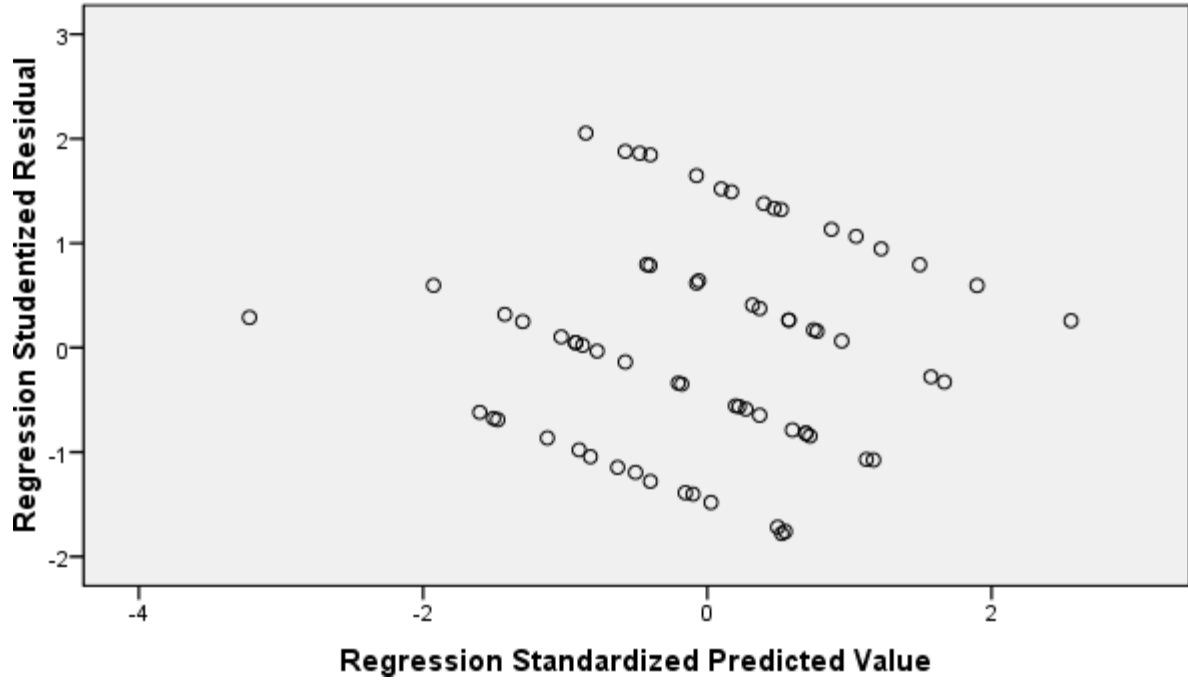
Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y_TOTAL





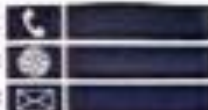
UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax 0541-766833

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

email: manajemen@umk.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Agnes Destiana Putri

NIM: 191102431479

Judul: Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) i/Pendahuluan

3) ii/Metode Penelitian

4) iii/Hasil Analisis dan Pembahasan

Pembahasannya kurang jrit

5) Saran dan Perbaikan Lain

Daftar isi ditambahkan sesuaikan lampiran

Penguji,

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

NIDN. 896954022



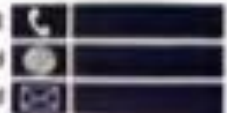
UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-765833

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

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Agnes Destiana Putri

NIM: 1911102431479

Judul: Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) i/Pendahuluan

3) ii/Metode Penelitian

4) iii/Hasil Analisis dan Pembahasan

5) Saran dan Perbaikan Lain

Perbaru daftar lampiran . Penyusunan lrbk diperbaiki lagi agar lebih rapi

Pengaji

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

NIDK. 1119079002