

BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

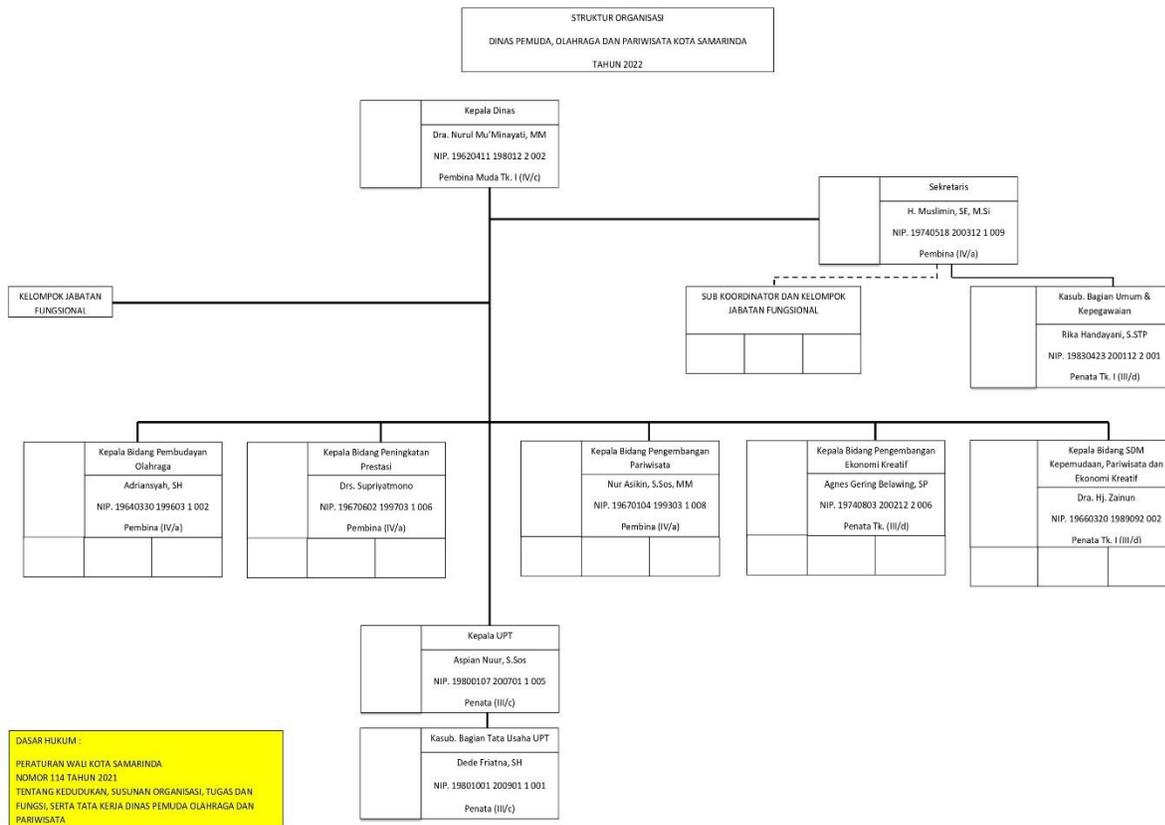
3.1 Hasil Analisis

3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata yang terletak di Jalan Dahlia No. 81, Bugis, Kecamatan Samarinda Kota, Kalimantan Timur. Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda bertugas sebagai lembaga teknis daerah yang mengelola urusan pemuda, olahraga, dan pariwisata di Kota Samarinda. Mereka bekerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan sebagai mitra untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia di Samarinda. Fokus pada pencapaian prestasi pemuda, olahraga, dan aspek pariwisata sesuai dengan regulasi yang berlaku. Pembentukan organisasi ini didasarkan pada Peraturan Walikota Samarinda No. 41 Tahun 2016 mengenai Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemuda Kota Samarinda.

Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda merencanakan berbagai kegiatan pembangunan, program, kebijakan strategis, serta menetapkan sasaran dan tujuan yang sesuai dengan fungsi dan perannya. Staf di lembaga ini diharapkan untuk memberikan layanan yang berkualitas tinggi sesuai dengan bidang tugas mereka, sebagai bagian dari kewajiban dan tanggung jawab mereka. Mereka juga diharapkan untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

1.1.1.1 Struktur Organisasi



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Disporar Kota Samarinda

Tabel di atas menunjukkan struktur organisasi Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Samarinda dan Peraturan Daerah Kota Samarinda tahun 2022.

3.1.1.2 Visi dan Misi

Visi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda adalah "Terwujudnya Kota Samarinda sebagai pusat peradaban".

Misi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

- a. Menciptakan penduduk kota yang memiliki keagamaan, keunggulan, dan kebudayaan.
- b. Mewujudkan masyarakat madani dengan SDM yang unggul secara jasmani dan rohani, hidup dalam harmoni, kesetaraan, dan hubungan seimbang antara masyarakat, negara, dan sektor swasta.
- c. Mencapai kemajuan ekonomi kota yang mandiri, adil, dan berbudaya.
- d. Memperkuat kemandirian ekonomi daerah dan masyarakat dengan mendukung ekonomi kreatif, startup, dan pasar digital di era industri 4.0, serta mengurangi tingkat pengangguran, meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD), dan memperluas sektor riil di luar pertambangan.
- e. Memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk berpartisipasi dalam menerapkan pemerintahan yang profesional, transparan, akuntabel, dan bebas korupsi.
- f. Membangun sistem yang demokratis, terbuka, akuntabel, dan bebas korupsi yang memungkinkan partisipasi masyarakat luas dalam pengambilan kebijakan dan pemantauan.
- g. Membangun infrastruktur yang kontemporer dan kokoh.
- h. Menggunakan ide SMART CITY yang mengintegrasikan teknologi informasi untuk membangun infrastruktur yang kontemporer, menyenangkan, ramah lingkungan, dan maju secara teknis.
- i. Memperkuat kesadaran keagamaan dalam masyarakat, menghormati nilai-nilai agama, serta menjaga tradisi dan adat sebagai bagian dari warisan leluhur dan identitas bangsa

3.1.1.3 Tugas dan Fungsi Pokok

Tugas utama Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda adalah mendukung Walikota dalam menjalankan tugas pemerintahan yang berkaitan dengan pembudayaan olahraga, meningkatkan prestasi olahraga, mengembangkan dan memasarkan pariwisata, ekonomi kreatif, serta sumber daya manusia di bidang pemuda, pariwisata, dan ekonomi kreatif.

Dinas bertanggung jawab untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang dimaksud dalam ayat (1) tersebut dengan fungsi:

- a. Bidang Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata menyusun strategi teknisnya sesuai dengan tujuan strategis yang telah ditetapkan Pemerintah Daerah.
- b. Hal ini mencakup kegiatan yang berkaitan dengan pemuda, olah raga, dan pariwisata, seperti perencanaan, pembinaan, dan pengawasan teknis.
- c. Pelayanan publik dan kewajiban pemerintah di bidang pemuda, olah raga, dan pariwisata tetap dilaksanakan.
- d. Kebijakan teknis Budidaya Olahraga dibuat, direncanakan, dikembangkan, dan diawasi.
- e. Kebijakan teknis untuk Peningkatan Prestasi Olahraga diformulasi, direncanakan, dibina, dan dikelola.
- f. Kebijakan teknis dalam Pengembangan dan Pemasaran Pariwisata disiapkan, direncanakan, dibina, dan dikelola.
- g. Kebijakan teknis dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif diatur, direncanakan, dibina, dan dikelola.

- h. Kebijakan teknis dalam SDM Kepemudaan, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif dipersiapkan, direncanakan, dibina, dan dikelola.
- i. Penyelenggaraan tugas administratif dijalankan.
- j. Unit Pelaksana Teknis Daerah dijalankan.
- k. Pembinaan kelompok jabatan fungsional dilakukan.
- l. Pelaksanaan tugas lain yang ditugaskan oleh Walikota sesuai dengan peraturan perundang-undangan dilaksanakan.

3.1.2 Karakteristik Responden Penelitian

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

1.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 3.1 Rekapitulasi Data Jenis Kelamin

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

Sumber data diperoleh peneliti, Juni 2024

Berdasarkan data tabel, dapat ditarik kesimpulan bahwa dari total 66 responden yang terlibat dalam studi ini, sebanyak 40 responden (60,6%) merupakan laki-laki, sedangkan 26 responden (39,4%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan dominasi kehadiran pegawai laki-laki dalam Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Observasi ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak terlibat dalam struktur organisasi dan aktivitas organisasi secara keseluruhan.

1.1.2.2 Usia

Tabel 3.2 Rekapitulasi Data Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentse (%)
1.	30 s/d 35	26	39,4
2.	36 s/d 40	6	9,1
3.	41 s/d 45	9	13,6
4.	46 s/d 50	8	12,1
5.	51 s/d 55	10	15,2
6.	56 s/d 60	7	10,6
	Total	66	100,0

Sumber data diperoleh peneliti, Juni 2024

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

lebih lanjut karakteristik usia dari responden yang menjadi bagian dari populasi pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata.

1.1.2.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 3.3 Rekapitulasi Data Tingkat Pendidikan

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

Sumber data diperoleh peneliti, Juni 2024

Berdasarkan data yang disajikan tabel di atas, terdapat 66 responden yang terlibat dalam penelitian ini. Dari jumlah tersebut, responden dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 2 orang, yang mewakili 3,0% dari total responden. Selanjutnya, terdapat 6 responden dengan pendidikan SMA, yang setara dengan 9,1%. Tingkat pendidikan D-III juga diwakili oleh responden, yang sama-sama menyumbang 9,1% dari keseluruhan responden. Mayoritas responden, yaitu sebanyak 42 orang atau 63,6% memiliki tingkat pendidikan S1. Terakhir, terdapat 10 responden dengan tingkat pendidikan S2, yang mencakup 15,2% dari total responden. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah mencapai pendidikan S1, sementara presentase terkecil berada pada tingkat pendidikan SMP.

1.1.2.4 Golongan

Tabel 3.4 Rekapitulasi Data Golongan

No.	Golongan / Ruangan	Jumlah	Presentase (%)
1.	II/a	1	1,5
2.	II/b	1	1,5
3.	II/c	1	1,5
4.	II/d	3	4,5
5.	III/c	2	3,0
6.	III/d	22	33,3
7.	IV/a	7	10,6
8.	IV/b	2	3,0
9.	PTTB	27	40,9
	Total	66	100,0

Sumber data diperoleh peneliti, Juni 2024

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

1.1.2.5 Jabatan

Tabel 3.5 Rekapitulasi Data Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Presentase
1.	Kepala Dinas	1	1,5
2.	Sekretaris	1	1,5
3.	Kabid	4	6,1
4.	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif	9	13,6
5.	Analisis Kebijakan Ahli Muda	6	9,1
6.	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	1	1,5
7.	Pengelola Program dan Kegiatan	1	1,5
8.	Pengolah Data	3	4,5
9.	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	1	1,5
10.	Kepala UPT Pengelola GOR Segiri	1	1,5
11.	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	2	3,0
12.	Pengelola Kepegawaian	1	1,5
13.	Kasubag TU UPT Pengelola GOR Segiri	1	1,5
14.	Pengadministrasi Umum	29	43,9
15.	Pegawai Kepariwisataaan	1	1,5
16.	Pengadministrasi Keuangan	2	3,0
17.	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	1	1,5
18.	Pengabdian Data Penyajian dan Publikasi	1	1,5
	Total	66	100,0

Sumber data diperoleh peneliti, Juni 2024

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

3.1.3 Rekapitulasi Persentase Jawaban Kuesioner Variabel

- a. Angket Rekapitulasi Presentase Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

Hasil presentase jawaban kuesioner variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel 3.6

Presentase Kuesioner Variabel Kompensasi

No.	Item Pertanyaan	Variabel Kompensasi (X1)									
		Skor Jawaban									
		STS		TS		N		S		SS	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	-	-	-	-	-	--	33	50.0	33	50.0
2	X1.2	-	-	-	-	-	-	42	63.6	24	36.4
3	X1.3	-	-	-	-	2	3.0	41	62.1	23	34.8
4	X1.4	-	-	-	-	2	3.0	41	62.1	23	34.8

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Tabel 3.6 menunjukkan distribusi respon dari responden terhadap 4 indikator (X1.1, X1.2, X1.3, dan X1.4). Untuk indikator X1.1, tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, TS, dan N. Sebanyak 33 responden (50,0%) memberikan jawaban S, sedangkan 33 responden lainnya (50,0%) memberikan jawaban SS. Indikator X1.2 juga tidak memiliki responden yang memberikan jawaban STS, TS, dan N. Jawaban S diberikan oleh 42 responden (63,6%), sementara jawaban SS diberikan oleh 24 responden (36,4%). Indikator X1.3 tidak memiliki responden yang memberikan jawaban STS dan TS. Jawaban N diberikan oleh 2 responden (3,0%), jawaban S diberikan oleh 41 responden (62,1%), dan jawaban SS diberikan oleh 23 responden (34,8%). Indikator X1.4 juga tidak memiliki responden yang memberikan jawaban STS dan TS. Jawaban N diberikan oleh 2 responden (3,0%), sedangkan jawaban S diberikan oleh 41 responden (62,1%) dan jawaban SS diberikan oleh 23 responden (34,8%). Secara keseluruhan, jawaban yang paling dominan adalah S dan SS, lebih banyak daripada jawaban yang lain (STS, TS, dan N).

b. Angket Rekapitulasi Presentase Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi (X2)

Tabel 3.7

		Presentase Kuesioner Variabel Motivasi									
		Variabel Motivasi (X2)						Skor Jawaban			
No.	Item Pertanyaan	STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	-	-	-	-	-	--	39	59.1	27	40.9
2	X2.2	-	-	-	-	-	-	42	63.6	24	36.4
3	X2.3	-	-	-	-	-	-	39	59.1	27	40.9
4	X2.4	-	-	-	-	2	3.0	41	62.1	23	34.8
5	X2.5	-	-	-	-	-	-	33	50.0	33	50.0

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Tabel 3.7 menggambarkan distribusi respons dari partisipan terhadap 5 indikator (X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, dan X2.5). Pada indikator X2.1, tidak ada partisipan yang memberikan respons STS, TS, atau N. Sebanyak 39 responden (59,1%) memberikan respons S, sementara 27 responden lainnya (40,9%) memberikan respons SS. Untuk indikator X2.2, tidak ada partisipan yang memberikan respons STS, TS, atau N. Sebanyak 42 responden (63,6%) memberikan respons S, dan 24 responden lainnya (36,4%) memberikan respons SS. Pada indikator X2.3, tidak ada partisipan yang memberikan respons STS, TS, atau N. Sebanyak 39 responden (59,1%) memberikan respons S, sementara 27 responden lainnya (40,9%) memberikan respons SS. Indikator X2.4 tidak memiliki partisipan yang memberikan respons STS atau TS. Sebanyak 2 responden (3,0%) memberikan respons N, 41 responden (62,1%) memberikan respons S, dan 23 responden lainnya (34,8%) memberikan respons SS. Pada indikator X2.5, tidak ada partisipan yang memberikan respons STS, TS, atau N. Sebanyak 33 responden (50,0%) memberikan respons S, dan 33 responden lainnya (50,0%) memberikan respons SS. Secara keseluruhan, respons yang paling banyak adalah S dan SS, yang dominan dibandingkan dengan respons lainnya (STS, TS, dan N).

c. Angket Rekapitulasi Presentase Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 3.8

Presentase Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Variabel Lingkungan Kerja (X3)									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	-	-	-	-	-	--	39	59.1	27	40.9
2	X3.2	-	-	-	-	-	-	42	63.6	24	36.4
3	X3.3	-	-	-	-	2	3.0	41	62.1	23	34.8
4	X3.4	-	-	-	-	-	-	33	50.0	33	50.0
5	X3.5	-	-	-	-	-	-	39	59.1	27	40.9
6	X3.6	-	-	-	-	-	-	42	63.6	24	36.4
7	X3.7	-	-	-	-	2	3.0	41	62.1	23	34.8
8	X3.8	-	-	-	-	-	-	33	50.0	33	50.0

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Tabel 3.8 menunjukkan distribusi jawaban responden untuk 8 indikator (X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, dan X3.8), untuk indikator X3.1 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, TS dan N, sementara jawaban S diberikan oleh 39 responden (59.1%) dan yang memberikan jawaban SS sebanyak 27 responden (40.9%). Indikator X3.2 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, TS dan N, sementara jawaban S sebanyak 42 responden (63.6%) dan yang memberikan jawaban SS sebanyak 24 responden (36.4%). Indikator X3.3 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, TS, untuk jawaban N sebanyak 2 responden (3.0%), untuk jawaban S sebanyak 41 responden (62.1%), dan untuk jawaban SS sebanyak 23 responden (34.8%). Indikator X3.4 tidak ada yang memberikan jawaban STS, TS, dan N, untuk jawaban S sebanyak 33 responden (50.0%) dan untuk jawaban SS sebanyak 33 responden (50.0%). Indikator X3.5 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, TS dan N, sementara jawaban S sebanyak 39 responden (59.1%) dan yang memberikan jawaban SS sebanyak 27 responden (40.9%). Indikator X3.6 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, TS, dan N, untuk jawaban S sebanyak 42 responden (63.6%), dan untuk jawaban SS sebanyak 24 responden (36.4%). Indikator X3.7 tidak ada yang memberikan jawaban STS dan TS, untuk N sebanyak 2 responden (3.0%), sementara jawaban S sebanyak 41 responden (62.1%) dan untuk jawaban SS sebanyak 23 responden (34.8%). Indikator X3.8 tidak ada yang memberikan jawaban STS, TS, dan N, untuk jawaban S sebanyak 33 responden (50.0%) dan untuk 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).

d. Angket Rekapitulasi Presentase Jawaban Kuesioner Variabel Semangat Kerja (Y)
Tabel 3.9

Presentase Kuesioner Variabel Semangat Kerja

No.	Item Pertanyaan	Variabel Semangat Kerja (Y)									
		STS		TS		N		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	-	-	-	-	-	--	33	50.0	33	50.0
2	Y2	-	-	-	-	-	-	33	50.0	33	50.0
3	Y3	-	-	-	-	-	-	39	59.1	27	40.9
4	Y4	-	-	-	-	3	4.5	37	56.1	26	39.4

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Tabel 3.9 menunjukkan distribusi jawaban responden untuk 4 indikator (Y1, Y2, Y3 dan Y4), untuk indikator Y1 tidak ada responden yang memberikan jawaban STS, TS dan N, sementara jawaban S diberikan oleh 33 responden (50.0%) dan yang memberikan jawaban SS sebanyak 33 responden (50.0%). Indikator Y2 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%). Indikator Y3 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 Y4 tidak ada yang memberikan jawaban STS dan TS, untuk N sebanyak 3 responden (4.5%), sementara jawaban S sebanyak 37 responden (56.1%) dan untuk jawaban SS sebanyak 26 responden (39.4%). 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

Dalam mengevaluasi kecocokan item pernyataan sebagai instrumen pengukuran, uji validitas dilakukan untuk menentukan validitasnya. Validitas setiap item pernyataan dianggap valid jika koefisien korelasinya melebihi nilai r tabel yang telah ditetapkan. Penelitian ini melibatkan partisipasi dari 66 responden dalam proses uji validitas dan reliabilitas.

3.1.4.1 Uji Validitas

Hasil pengujian validitas untuk variabel-variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi	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 dibuat oleh peneliti, 2024

Nilai r yang ditentukan lebih besar dari r_{tabel} , sehingga seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja dianggap sah menurut temuan uji validitas.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	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 dibuat oleh peneliti, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terbukti valid karena nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} .

Tabel 3.12
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0,681	0,2042	Valid
	X3.2	0,760	0,2042	Valid
	X3.3	0,753	0,2042	Valid
	X3.4	0,524	0,2042	Valid
	X3.5	0,681	0,2042	Valid
	X3.6	0,760	0,2042	Valid
	X3.7	0,753	0,2042	Valid
	X3.8	0,524	0,2042	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan untuk variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja terbukti valid karena nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel}

Tabel 3.13
Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Semangat Kerja	Y.1	0,723	0,2042	Valid
	Y.2	0,723	0,2042	Valid
	Y.3	0,725	0,2042	Valid
	Y.4	0,688	0,2042	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja telah terbukti valid karena nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel}

3.1.4.2 Uji Realibilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja yang tercantum dalam Tabel 2.13:

Tabel 3.14
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas		Keterangan
1	Kompensasi	0,743	0,60	Realiabel
2	Motivasi	0,732	0,60	Realiabel
3	Lingkungan Kerja	0,833	0,60	Realiabel
4	Semangat Kerja	0,677	0,60	Realiabel

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Kesimpulan dari uji reliabilitas variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja menunjukkan nilai reliabilitas berturut-turut adalah 0,743, 0,732, 0,833, dan 0,677. Dari hasil analisis ini, variabel tersebut dianggap reliabel karena nilai-nilainya melebihi ambang batas 0,60.

3.1.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melaksanakan analisis regresi, adalah penting untuk melakukan pengujian asumsi klasik guna mengenali perkiraan yang tidak konvensional dan efisien. Asumsi-asumsi klasik ini termasuk:

3.1.5.1 Uji Normalitas

Hasil analisis uji normalitas dengan menggunakan uji kolmogrov-smimov sebagaimana terdapat pada tabel 2.14 sebagai berikut:

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

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.59586125
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.098
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		.223

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 0.223 atau $22,3\% > 5\%$ yang artinya berdistribusi normal

3.1.5.2 Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah variabel independen model regresi berkorelasi, peneliti menerapkan uji multikolinieritas. Variabel independen dalam model regresi yang layak tidak boleh berkorelasi signifikan satu sama lain.

Tabel 3.16
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Ket	
1	Kompensasi	0,047	21,221	Tidak Multikolinieritas	Terjadi
2	Motivasi	0,015	67,421	Tidak Multikolinieritas	Terjadi
3	Lingkungan Kerja	0,007	139,514	Tidak Multikolinieritas	Terjadi

Sumber data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil yang tersedia, setiap variabel memiliki nilai tolerance yang tidak kurang dari 0,01. Analisis menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang terjadi pada setiap variabel.

3.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Memeriksa ketidakkonsistenan dengan asumsi tradisional mengenai heteroskedastisitas—yaitu, variansi yang tidak seragam dari residu untuk semua data dalam model regresi—adalah inti dari uji heteroskedastisitas.

Tabel 3.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Signifikan	Nilai Probabilitas	Ket
1	Kompensasi	0,101	0,05	Normal
2	Motivasi	0,146	0,05	Normal
3	Lingkungan Kerja	0,111	0,05	Normal

sumber data diolah penelitian, 2024

Variabel kompensasi (X1) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,101 lebih dari ambang batas 0,05 yang terlihat dari data keluaran. Baik variabel motivasi (X2) maupun lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu masing-masing sebesar 0,146 dan 0,111. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut tidak ada yang mengalami heteroskedastisitas.

3.1.6 Uji Regresi Linier Berganda

Studi ini menerapkan analisis regresi berganda untuk mengestimasi seberapa kuat hubungan antara variabel semangat kerja (Y) dengan variabel independen, termasuk kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kondisi lingkungan kerja (X3). Detail hasil analisis tercantum dalam Tabel 2.17:

Tabel 3.18
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^B								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	0,982	0,991			0,990	0,326		
X1_total	-1,517	0,226	-1,581		-6,707	0,000	0,047	121,221
X2_total	-0,991	0,356	-1,170		-2,784	0,007	0,015	67,421
X3_total	1,851	0,326	3,429		5,673	0,000	0,007	139,514

a. Dependent Variable : Y total

sumber data diolah peneliti, 2024

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

$$y = 0,982 + (-1,517)X_1 + (-0,991)X_2 + 1,851X_3$$

Berdasarkan fungsi di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta dari hasil analisis adalah 0,982. Jika kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja dianggap nol, maka semangat kerja akan bernilai 0,982.
2. Ketika kompensasi berubah satu unit, kinerja pegawai akan menurun sebesar -1,517, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan demikian, peningkatan kompensasi akan meningkatkan semangat kerja.
3. Ketika motivasi berubah satu unit, kinerja pegawai akan menurun sebesar -0,991, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hubungan positif antara motivasi dan semangat kerja menunjukkan bahwa meningkatkan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Ketika lingkungan kerja berubah satu unit, semangat kerja akan meningkat sebesar 1,851, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hubungan positif antara lingkungan kerja dan semangat kerja menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan semangat kerja.

3.1.7 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini. Uji yang dilakukan meliputi uji t (secara parsial).

3.1.7.1 Uji T

Untuk menguji hipotesis bahwa "Variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai," dilakukan uji t dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 3.19
Hasil Uji T

Model	Coefficients ^B		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error				Beta	Tolerance
	B						
(Constant)	0,982	0,991		0,990	0,326		
X1_total	-1,517	0,226	-1,581	-6,707	0,000	0,047	121,221
X2_total	-0,991	0,356	-1,170	-2,784	0,007	0,015	67,421
X3_total	1,851	0,326	3,429	5,673	0,000	0,007	139,514

a. Dependent Variable : Y total

sumber data diolah peneliti, 2024

a. Kompensasi

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} -6,707 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ kemudian H1 ditolak, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja

b. Motivasi

Motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} -2,784 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,007 < 0,05$ kemudian H2 ditolak, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 5,673 > t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ H3 ditolak, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja

3.1.7.2 Uji F

Untuk menguji hipotesis bahwa "Variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja," digunakan uji F.

Tabel 3.20
Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,043	3	539,681	106,603	0,000 ^b
	Residual	23,078	62	10,372		
	Total	142,121	65			

a. Dependent Variable: Y_{total}

b. Predictors: (Constant), X_{3 total}, X_{1 total}, X_{2 total}

Sumber data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil diatas yang diperoleh adalah 106,603, menunjukkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $106,603 > 2,753$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

3.2 Pembahasan

Hasil analisis terhadap responden menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki mendominasi dengan jumlah 40 orang (60,6%). Usia responden sebagian besar berada dalam rentang 30 hingga 35 tahun dengan jumlah 26 orang (39,4%). Tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan S-1 sebanyak 42 orang (63,6%). Golongan/ruangan didominasi oleh PTTB dengan 27 orang (40,9%). Berdasarkan jabatan, mayoritas responden adalah pengadministrasi umum sebanyak 29 orang (43,9%).

Uji validitas yang dilakukan pada semua item variabel menunjukkan hasil yang valid: variabel kompensasi dengan 4 pertanyaan, variabel motivasi dengan 5 pertanyaan, dan variabel lingkungan kerja dengan 8 pertanyaan. Uji reliabilitas juga dilakukan pada variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, dan semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik untuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data berada dalam kondisi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pembahasan penelitian menjelaskan mengenai pengaruh antar variabel peneliti yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja kerja (X3) terhadap semangat kerja (Y).

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Dengan nilai t hitung sebesar -6,707 lebih kecil dari t tabel 1,669 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh signifikan dan negatif terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, kita dapat mengesampingkan H_1 .

Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi masih kurang baik karena pegawai merasa insentif tidak adil dibandingkan dengan rekan kerja atau standar instansi, menurunkan semangat kerja, Ketidaksesuaian antara harapan dan realitas kompensasi menyebabkan kekecewaan dan demotivasi, Kompensasi yang dikaitkan dengan target tinggi atau tidak realistis dapat meningkatkan stres dan menurunkan semangat, Fokus pada uang mengurangi minat dan kepuasan pribadi dalam, Kompensasi yang tidak stabil menyebabkan ketidakamanan dan stres, mengurangi semangat kerja. Untuk mengatasi ini, perusahaan perlu

memastikan kompensasi yang adil, transparan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Manajemen et al., (2018) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gaffar, n.d.) Sipahutar et al., (2022)

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa variabel motivasi memiliki nilai thitung sebesar -2,784, yang lebih kecil dari nilai ttabel 1,669, dengan nilai signifikansi 0,007 yang juga lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H2 ditolak, menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan sebagian terhadap semangat kerja secara negatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan besar terhadap semangat kerja pada Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata Kota Samarinda adalah benar. Meskipun demikian, penelitian sebelumnya oleh Jaya et al. (2015) menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan dan positif mempengaruhi semangat kerja karyawan, sehingga hasil penelitian kami berlawanan dengan hal tersebut. Menurut Sitorus (2020) Penelitian mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan sebagian negatif terhadap semangat kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi menurunkan semangat kerja secara signifikan pada Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda terbukti benar. Namun, bertentangan dengan hasil Jaya dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap semangat kerja, namun data tersebut bertentangan Jefri Dwi Herdiansyah (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian menemukan bahwa motivasi pada Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata Kota Samarinda tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai berdasarkan temuan kuesioner yang diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang cukup termotivasi oleh dorongan internal mereka sendiri, sehingga mengesampingkan pengaruh besar faktor motivasi terhadap semangat kerja. Semua staf telah mengambil kepemilikan penuh atas tugas mereka dan sangat termotivasi untuk melakukannya pada tanggal jatuh tempo.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Dari hasil penelitian, terbukti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Nilai thitung yang mencapai 5,673 melebihi nilai ttabel sebesar 1,669, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan temuan ini, H3 harus ditolak.

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Hasil ini mendukung hipotesis (H3) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti lain Jaya, dkk (2015) Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara sebagian terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja dijelaskan sebagai tempat di mana berbagai kelompok bekerja, dilengkapi dengan fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai

dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Dan hasil penelitian ini konsisten dengan temuan dari (Jufri et al., 2020) Menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil dari survei, disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan sebagai penyokong semangat kerja bagi para karyawan. Ini menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab besar yang membantu meningkatkan kinerja mereka, dengan menyesuaikan jumlah dan kualitas peralatan kantor sesuai kebutuhan. Tingkat kepuasan pegawai dan kesesuaian dengan kebijakan kantor mencerminkan kualitas lingkungan kerja yang memadai.

4. Pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Semangat Kerja (Y).

Sedangkan pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, terlihat dari uji F nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $106,603 > 2,753$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan tingkat signifikasinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Perlu diberikan perhatian yang serius terhadap kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara menyeluruh untuk menjaga serta meningkatkan semangat kerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Semangat kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif dan kreatif dalam menjalankan tugas mereka, sesuai dengan prinsip-prinsip teori yang berlaku Hasibuan (2010). Semangat kerja merupakan motivasi dan kesediaan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan kedisiplinan tinggi, dengan harapan mencapai hasil kerja yang optimal, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja secara produktif dan inovatif.