

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA,  
OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :  
Agustina  
NIM. 2011102431108

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

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA 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:  
**Agustina**  
NIM. 2011102431108

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

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA,  
OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**


**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh :**


**Agustina**  
**NIM. 2011102431108**

**Disetujui untuk diujikan  
Pada tanggal 24 Juni 2024**

**Pembimbing**

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

**Mengetahui,  
Koordinator Skripsi**

  
**Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.**  
**NIDN. 1115039601**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA,  
OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**Agustina  
NIM. 2011102431108**

**Diseminarkan dan Diujikan  
Pada tanggal 06 Juli 2024**

**Penguji I**

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


**Penguji II**

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

**Mengetahui,  
Ketua**

**Program Studi S1 Manajemen**



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

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Agustina  
NIM : 2011102431108  
Program Studi : S1 Manajemen  
Email : 2011102431108@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

Samarinda, 08 Juli 2024



Agustina  
NIM. 2011102431108

# **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

## **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Tujuan penelitian variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Metode penelitian adalah pendekatan kuantitatif. Dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berjumlah 66 responden yang kemudian diolah datanya menggunakan SPSS versi 16. Hasil analisis menunjukkan secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja, variabel motivasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dan variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Sedangkan secara simultan variabel standar kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata di Kota Samarinda.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja

# **THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE MORALE AT THE DEPARTMENT OF YOUTH, SPORTS, AND TOURISM, SAMARINDA CITY**

## **ABSTRACT**

Human resources are a central factor in organizations, regardless of their form and purpose; organizations are built upon various visions for the benefit of humanity. The importance of human resources in an organization demands that every organization acquire quality and productive employees to operate effectively. The research aims to investigate which variables among compensation, motivation, and work environment most significantly influence the morale of employees at the Youth, Sports, and Tourism Office of Samarinda City. The research method used is a quantitative approach. Data were collected using a questionnaire from 66 respondents and analyzed using SPSS version 16. The analysis results indicate that, partially, compensation does not significantly affect employee morale, motivation does not significantly affect employee morale, while the work environment significantly influences the morale of employees at the Youth, Sports, and Tourism Office of Samarinda City. Conversely, collectively, standard compensation, motivation, and work environment significantly influence the morale of employees at the Youth, Sports, and Tourism Office in Samarinda City.

Keywords: Work Morale, Compensation, Motivation and Work Environment

## KATA PENGANTAR

*Bismillaahirrahmaanirrahiim*

Syukur alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, nikmat dan hidayahnya serta memberikan penulis kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Sholawat serta salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafa'atnya di akhirat nanti

Penulis mengucapkan Syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat sehat fisik maupun akal pikiran, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan tujuan melengkapi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana pada jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda”**

Penulis menyadari bahwa proses penyelesaian proposal skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, saran, doa serta bantuan moril maupun materi. Dan untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih dan rasa hormat sedalam-dalamnya 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. Bapak Dr. Joko Sabtohad, S.E., M.M selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan saran dan masukkan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
5. Dr. M. M. Harry R., S.Pi., M.M., selaku dosen pembimbing dan selaku dosen penguji II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Joko Sabtohad, S.E., M.M selaku dosen penguji I yang telah banyak memberikan saran dan masukkan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen-dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan pelajaran dari semester 1 sampai semester akhir, saya ucapkan terima kasih.
8. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan jajarannya kami ucapkan banyak terima kasih telah memberikan ijin penelitian di Kantor Kecamatan Samarinda Utara
9. Seluruh staff administrasi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, saya ucapkan terima kasih.
10. Rekan-rekan mahasiswa dan semua pihak terutama Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang telah mendukung peneliti dalam melakukan penelitian.
11. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada bapak, Mama, keluarga tercinta, sahabat serta Dimasaldy selaku pacar yang telah mendukung penulis sehingga mampu mencapai tahap akhir untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Sehingga penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Penulis,

Agustina  
NIM. 2011102431108



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Asumsi Penelitian.....	3
1.6 Perumusan Hipotesis.....	8
1.7 Kerangka Berpikir.....	9
BAB II METODE PENELITIAN.....	10
2.1 Lokasi Penelitian.....	10
2.2 Jenis Penelitian.....	10
2.3 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel.....	10
2.4 Sumber Data.....	11
2.5 Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	11
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	13
2.7 Teknik Analisis Data.....	14
BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	17
3.1 Hasil Analisis.....	17
3.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	17
3.1.1.1 Struktur Organisasi.....	17
3.1.1.2 Visi dan Misi.....	18
3.1.1.3 Tugas dan Fungsi Pokok.....	18
3.1.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	19
3.1.3 Rekapitulasi Presentase Jawaban Kuesioner.....	21
3.1.3.1 Hasil Uji X1.....	21
3.1.3.2 Hasil Uji X2.....	22
3.1.3.3 Hasil Uji X3.....	23
3.1.3.4 Hasil Uji Y.....	24
3.1.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	24
3.1.4.1 Uji Validitas.....	24
3.1.4.2 Uji Reabilitas.....	25

3.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	26
3.1.5.1 Uji Normalitas.....	26
3.1.5.2 Uji Multikolienaritas.....	26
3.1.5.3 Uji Heteroskendastisitas .....	27
3.1.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	27
3.1.7 Pengujian Hipotesis.....	28
3.1.7.1 Uji T.....	28
3.1.7.2 Uji F .....	28
3.2 Pembahasan .....	29
3.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	29
3.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai.....	29
3.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai .....	30
3.2.4 Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai .....	30
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>32</b>
4.1 Simpulan.....	32
4.2 Keterbatasan Penelitian .....	32
4.3 Saran.....	32
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>33</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>36</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	4
Tabel 2.1 Rekapitulasi PNS & Non PNS.....	10
Tabel 2.2 Skala Likert.....	13
Tabel 3.1 Jenis Kelamin.....	19
Tabel 3.2 Usia.....	19
Tabel 3.3 Tingkat Pendidikan.....	20
Tabel 3.4 Golongan/Ruangan.....	20
Tabel 3.5 Jabatan.....	21
Tabel 3.6 Rekapitulasi Persentase Kuesioner Variabel Kompensasi.....	21
Tabel 3.7 Rekapitulasi Persentase Kuesioner Variabel Motivasi.....	22
Tabel 3.8 Rekapitulasi Persentase Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja.....	23
Tabel 3.9 Rekapitulasi Persentase Kuesioner Variabel Semangat Kerja.....	24
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	24
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	25
Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	25
Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja.....	25
Tabel 3.14 Hasil Uji Realibilitas.....	25
Tabel 3.15 Hasil Uji Normalitas.....	26
Tabel 3.16 Hasil Uji Multikolonier.....	26
Tabel 3.17 Hasil Uji Heteroskendastisitas.....	27
Tabel 3.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	27
Tabel 3.19 Hasil Uji T.....	28
Tabel 3.20 Hasil Uji F.....	28

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Kerangka Berpikir .....	9
Gambar 3.1 Bagan Struktur Organisasi Kepengurusan Disporar Samarinda .....	17

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Kuesioner.....	37
Lampiran 2 Hasil Uji Turnitin .....	41
Lampiran 3 Kartu Kendali Bimbingan.....	42
Lampiran 4 Surat Pengantar dari UMKT.....	43
Lampiran 5 Surat Balasan dari Objek Penelitian .....	44
Lampiran 6 Dokumentasi.....	45
Lampiran 7 Rekapitulasi Identitas Responden.....	46
Lampiran 8 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	48
Lampiran 9 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Lampiran 10 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	54
Lampiran 11 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	56
Lampiran 12 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Pangkat Golongan Ruang.....	58
Lampiran 13 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Jabatan.....	60
Lampiran 14 Hasil Uji X1.1 .....	62
Lampiran 15 Hasil Uji X1.2 .....	63
Lampiran 16 Hasil Uji X1.3 .....	64
Lampiran 17 Hasil Uji X1.4 .....	65
Lampiran 18 Hasil Uji X2.1 .....	66
Lampiran 19 Hasil Uji X2.2 .....	67
Lampiran 20 Hasil Uji X2.3 .....	68
Lampiran 21 Hasil Uji X2.4 .....	69
Lampiran 22 Hasil Uji X2.5 .....	70
Lampiran 23 Hasil Uji X3.1 .....	71
Lampiran 24 Hasil Uji X3.2 .....	72
Lampiran 25 Hasil Uji X3.3 .....	73
Lampiran 26 Hasil Uji X3.4 .....	74
Lampiran 27 Hasil Uji X3.5 .....	75
Lampiran 28 Hasil Uji X3.6.....	76
Lampiran 29 Hasil Uji X3.7 .....	77
Lampiran 30 Hasil Uji X3.8.....	78
Lampiran 31 Hasil Uji Y.1.....	79
Lampiran 32 Hasil Uji Y.2.....	80
Lampiran 33 Hasil Uji Y.3.....	81
Lampiran 34 Hasil Uji Y.4.....	82
Lampiran 35 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	83
Lampiran 36 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	85
Lampiran 37 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	87
Lampiran 38 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja .....	90
Lampiran 39 Hasil Uji Realibility Variabel Kompensasi.....	92
Lampiran 40 Hasil Uji Realibility Variabel Motivasi.....	93

Lampiran 41 Hasil Uji Realibility Variabel Lingkungan Kerja .....	94
Lampiran 42 Hasil Uji Realibility Variabel Semangat Kerja.....	95
Lampiran 43 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov_Smimov .....	96
Lampiran 44 Hasil Uji Multikolinieritas .....	97
Lampiran 45 Hasil Uji Heterokendastisitas.....	99
Lampiran 46 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	101
Lampiran 47 Sertifikat Toefl.....	109
Lampiran 48 Dokumentasi Perbaikan Seminar Hasil.....	110
Lampiran 49 Lembar Saran dan Perbaikan .....	111
Lampiran 50 Hasil Uji Turnitin Kampus .....	113

## DAFTAR SINGKATAN

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi, terlepas dari bentuk atau tujuannya, menganggap manusia sebagai elemen kunci. Mereka membentuk organisasi dengan berbagai visi untuk mencapai kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif sangat penting dalam memimpin dan mengembangkan organisasi. Sebagaimana (Handoko (2008), Vitalitas, keterampilan, imajinasi, dan kerja keras yang dibawa individu ke dalam perusahaan itulah yang menjadikannya seperti sekarang ini. Departemen sumber daya manusia di setiap perusahaan mempunyai permasalahan tersendiri. Efektivitas suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi perusahaan untuk menjamin pertumbuhan dan kelangsungan hidup mereka dalam jangka panjang, karena sumber daya manusia merupakan elemen produksi yang secara signifikan mempengaruhi variabel produksi lainnya. (Sugito Efendi & M. Aditya Pratama, 2020)

Ketika individu atau tim merasa antusias dengan apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, hal itu terlihat dari etos kerja dan kesehatan mental mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, mereka lebih mungkin menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan merasa bangga dengan pekerjaannya. Jaminan upah yang layak adalah salah satu cara institusi dapat mendukung hal ini, mendorong pegawai untuk bekerja keras, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga pegawai selalu termotivasi untuk datang ke tempat kerja. Memberikan motivasi atau dorongan termasuk strategi yang efektif dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut, Mathis & Jackson (2017: 78) Karena motivasi, gaji, dan lingkungan kerja adalah tiga dari banyak elemen yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka demi kepentingan terbaik organisasi adalah menumbuhkan suasana yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Karyawan termotivasi di tempat kerja oleh faktor internal dan eksternal untuk mulai bekerja sesuai dengan jadwal, struktur, dan arahan yang telah ditetapkan. Hal ini mendorong mereka untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Pekerja yang termotivasi akan menikmati pekerjaan mereka, yang akan membantu perluasan organisasi. Selain berasal dari atasan, motivasi juga berasal dari dalam diri, yang diartikan sebagai keadaan internal yang merangsang dorongan untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan (Suwanto, 2020 :161). Menurut sejumlah pendapat para profesional, motivasi adalah serangkaian upaya yang dilakukan orang dalam rangka memuaskan kebutuhan dan keinginannya, meskipun pemenuhan kebutuhan dan keinginan tersebut sulit dicapai tanpa mengerahkan upaya yang sebesar-besarnya.

Jelas bahwa lembaga perlu menyadari faktor-faktor ini dan menyediakan kebutuhan pegawainya. Kompensasi seperti gaji ini menjadi salah satu hal yang menentukan seberapa bahagianya pegawai. Sebab tingkat kemauan kerja seorang pegawai akan didorong oleh kepuasannya terhadap kompensasi langsung dan tidak langsung yang diterimanya dari instansi tersebut. Sudah menjadi rahasia umum bahwa seseorang akan berkeinginan untuk bekerja apabila ia dibayar dengan baik dan mampu bekerja dengan kemampuan terbaiknya. Pegawai menerima kompensasi ini di samping tunjangan lain atas pekerjaan mereka dengan agensi. Pegawai menerima kompensasi dalam bentuk imbalan tunai dari majikannya. Uang tunai ini bisa datang dalam bentuk gaji, bonus, tunjangan, atau gaji. Jenis pendapatan tertentu, dalam bentuk uang tunai atau barang, diperoleh dari pegawai menjadi balas jasa yang dibagikan untuk organisasi.

Salah satu tanggung jawab utama manajemen SDM termasuk Kompensasi. Permasalahan pada berbagai aspek kompensasi, termasuk tunjangan, kenaikan gaji, struktur kompensasi, dan skala kompetensi, sering kali muncul dalam hubungan kerja (Hamali, 2018). Membayar pegawai adalah cara



lain untuk mencoba meningkatkan kesejahteraan mereka. Tidak ada keraguan bahwa ketika pekerja berhasil, semangat kerja akan meningkat dan produktivitas akan meningkat secara signifikan.

Azka *et al* (2015), Pravasata *et al* (2013), serta Sumampow *et al* (2014) mengungkapkan bahwa kompensasi memperoleh dampak baik serta signifikan pada semangat kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh temuan penelitian sebelumnya. Hal ini menandakan adanya kesenjangan penelitian mengenai dampak kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, semakin besar pemberian uang, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Nurjannah *et al* (2013: 207) menegaskan bahwa tidak semua bentuk kompensasi berdampak signifikan terhadap semangat kerja, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan korelasi positif antara kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian Nurjannah *et al* (2013: 2017) membagi kompensasi sebagai dua kategori, seperti kompensasi langsung serta tidak langsung, yang memiliki dampak yang terlalu berlebihan terhadap semangat kerja pegawai.

Tampaknya masih kurangnya penelitian yang meneliti dampak faktor spesifik industri terhadap semangat kerja karyawan, seperti gaji, insentif, dan kondisi kerja. Semangat kerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, insentif, dan kualitas lingkungan kerja. Selain menangani masalah moral kerja, juga terdapat kekosongan penelitian, yang menunjukkan adanya temuan yang berbeda. Mengingat hal tersebut dan masalah semangat kerja serta kesenjangan penelitian dalam penelitian sebelumnya, maka penelitian semakin dalam menyangkut dampak Motivasi, Kompensasi, serta Lingkungan kerja pada semangat kerja dirasa perlu.

Sekalipun suatu lembaga tidak terlibat langsung dalam memproduksi apa pun, lingkungan kerjanya tetap mempunyai dampak yang signifikan terhadap para pekerjanya. Oleh karena itu, mengawasi suasana kantor sangatlah penting bagi perusahaan mana pun. Ketika karyawan dalam keadaan santai dan nyaman dalam bekerja, maka mereka mampu memberikan yang terbaik. Orang-orang menjadi lebih produktif dan memanfaatkan waktu mereka di tempat kerja dengan lebih baik ketika mereka senang datang bekerja setiap hari. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja para pekerja bisa jadi disebabkan oleh tempat kerja yang tidak sesuai. Menurut Sedarmayanti (2017: 4), unsur fisik lokasi kerja yang berpotensi memberi dampak pada pekerja melalui langsung juga tidak langsung disebut dengan lingkungan kerja fisik. Hal ini menegaskan bahwa kondisi fisik tempat kerja sangat mempengaruhi kemampuan pegawai untuk tetap produktif. Temuan dari penelitian Panca Dharma Pasaribu (2017), juga mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Nilai regresi Lingkungan kerja menunjukkan apakah lingkungan kerja menjadi lebih baik atau lebih buruk bagi suatu organisasi. Hal ini tercermin dari koefisien determinasi yang menggambarkan bagaimana Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja.

Salah satu lembaga pemerintah yang berkonsentrasi pada bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata di Kota Samarinda adalah Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata. Tugasnya mencakup mendukung Walikota dalam pengembangan budaya olahraga, meningkatkan prestasi olahraga, memajukan ekonomi kreatif, serta mengelola sumber daya manusia di sektor pemuda, pariwisata, dan ekonomi kreatif. Berdasarkan prinsip otonomi, Dinas Pemuda serta Olahraga merupakan bagian dari pemerintah daerah yang memiliki kewenangan untuk merumuskan kebijakan, merencanakan program teknis, serta melaksanakannya sebagai bagian dari tugas pemerintahan yang merupakan kewenangan daerah. Selain itu, lembaga ini juga bertanggung jawab untuk melaksanakan pembantuan di bidang pemuda dan olahraga mengikuti peraturan perundang-undangan yang diterapkan. Dalam lingkup kerjanya, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Samarinda memiliki tiga bidang utama. Pertama adalah bidang kepemudaan yang mencakup produktivitas pemuda, kelembagaan kepemudaan, dan pengembangan program untuk anak dan remaja. Bidang kedua adalah olahraga, yang mencakup pembinaan olahraga pelajar, olahraga masyarakat dan kebugaran, serta pembinaan prestasi olahraga. Berdasarkan berbagai poin yang dikemukakan, penulis ingin agar mengadakan penelitian semakin dalam supaya menemukan dampak

dari penelitian, Penelitian yang dibuat disebut: **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda**. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi untuk lebih memperhatikan kebutuhan pekerja dan mempertahankan bahkan meningkatkan etos kerja staf Dinas Pemuda, Olah Raga, dan Pariwisata Kota Samarinda.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata?
- d. Apakah Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Mengacu pada perumusan masalah yang telah dijabarkan, tujuan penelitian yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
- b. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
- c. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
- d. Menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan referensi tambahan bagi agenda penelitian di masa depan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengeksplorasi pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Selain itu, penelitian ini memiliki manfaat praktis karena membantu pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam mengadopsi kebijakan dengan menyampaikan konsep-konsep utama terkait semangat kerja pegawai melalui umpan balik dan informasi yang relevan.

## **1.5 Asumsi Penelitian**

Berikut adalah penjelasan mengenai penelitian ini, yang dibangun berdasarkan penelitian sebelumnya, termasuk jenis penelitian dan teori serta teknik yang digunakan dalam metode penelitiannya:

**Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>NO</b>	<b>Peneliti/Judul/Tahun</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Nisa, S. H., & Emilda, E. (2023). Penelitian ini membahas dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan KPN Eka Cita di Kecamatan Negara, Bali, yang diterbitkan dalam Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia, 4(2), 64-70.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Semangat Kerja</li> </ul>	Semangat kerja di tempat kerja secara besar dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan.
2	V. Elfira (2021) Penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Pelatihan</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Semangat Kerja</li> </ul>	Gaji, pelatihan, dan lingkungan kerja secara kolektif memberikan dampak positif dan signifikan pada semangat kerja pegawai
3	R. Nur (2021) Dalam disertasinya di STIE Nobel Indonesia, penulis menyelidiki pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Kompensasi</li> <li>- Semangat Kerja</li> </ul>	Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi semuanya bersama-sama berperan dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan.
4	R. Syafrizal (2021) Penelitian ini mengkaji dampak kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi, yang diterbitkan dalam Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), volume 4(2), halaman 1258-1266.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Semangat Kerja</li> </ul>	Variabel Semangat Kerja (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2).
5	W. Iswara dan M. Subudi (2017) Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja, sebagai bagian dari disertasi doktoral dari Universitas Udayana	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi</li> <li>- Kompensasi</li> <li>- Semangat Kerja</li> </ul>	Penting untuk memperhatikan keterkaitan antara Semangat Kerja dengan Motivasi dan Kompensasi.
6	M. N. Gee (2021) Penelitian ini meneliti dampak kompensasi terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Semangat Kerja</li> </ul>	Semangat kerja karyawan dipengaruhi dengan baik serta signifikan oleh kompensasi.

- Kabupaten Nias Selatan. Artikel ini telah dipublikasikan di PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, volume 6(1).
- 7 Ighfirlana, I., Arifin, R., & ABS, M. K. (2022) Penelitian ini meneliti bagaimana komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel yang berperan sebagai perantara selama masa pandemi Covid-19. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Eka Prima Mandiri Sentosa. Artikel ini diterbitkan di E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, volume 11(07).
    - -Komunikasi Komunikasi, budaya
    - Lingkungan tempat kerja, dan
    - Kerja semangat kerja memiliki
    - Semangat pengaruh yang besar
    - Kerja terhadap semangat kerja
  - 8 D. A. N. Arianto (2015) Artikel ini diterbitkan di Jurnal Economia dan mengkaji dampak komunikasi organisasional dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan, volume 11(2), halaman 177-185.
    - Komunikasi Remunerasi dan
    - Kompensasi komunikasi organisasi
    - Semangat yang digabungkan
    - Kerja meningkatkan semangat
  - 9 L. Rahmadhani (2022) Penelitian ini menginvestigasi dampak kompensasi, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT Bakrie Pasaman Plantations.
    - Kompensasi Kompensasi (X1),
    - Motivasi motivasi (X2), dan
    - Lingkungan lingkungan kerja (X3)
    - Kerja secara simultan
    - Semangat berpengaruh signifikan
    - Kerja terhadap semangat kerja
  - 10 D. S. F. D. I. Gusti dan S. K. Netra (tahun tidak disebutkan) Penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.
    - Lingkungan Penting bagi kita untuk
    - Kerja mempertimbangkan
    - Motivasi bagaimana lingkungan
    - Kompensasi kerja, motivasi, dan
    - Semangat kompensasi
    - Kerja mempengaruhi semangat
  - 11 F. W. Pangaribuan, D. Arifin, dan H. M. Ritonga (2022) Studi ini menginvestigasi bagaimana kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja mempengaruhi moral kerja di Toyota Auto 2000 SM Raja. Artikel ini diterbitkan di Rowter Journal, volume 1(1), halaman 24-34.
    - Compensatio Toyota Auto 2000 SM
    - Position Raja's Work Spirit is
    - Work morale positively and significantly
    - Work morale impacted by salary,
    - Work morale employee placement, and
    - Work morale work environment.

- |    |  |  |   |
|----|--|--|---|
| 12 | M. Yani (2021) Penelitian ini menginvestigasi bagaimana kompensasi, lingkungan, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan melalui motivasi. Artikel ini terdapat di JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Perbankan), volume 7(1), halaman 1-20.                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensation</li> <li>- Environment</li> <li>- Leadership</li> <li>- Employee spirit</li> </ul>                 | Employee motivation is positively and significantly impacted by management compensation.  |
| 13 | I. K. E. Pramana dan A. A. S. K. Dewi (2023) Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap moral guru di SMA Negeri 1 Rendang. Artikel ini diterbitkan di European Journal of Business and Management Research, volume 8(2), halaman 85-88. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work environment</li> <li>- Work motivation</li> <li>- Compensation</li> <li>- Morale</li> </ul>                | The factors pertaining to motivation, pay, and work environment are all beneficial at SMA Negeri 1 Rendang. and significant impact on the work spirit of teachers.  |
| 14 | L. Manurung dan E. H. Ningsi (2021) Studi ini menginvestigasi dampak Rewards, Incentives, dan Welfare Allowances terhadap moral karyawan di PT. PNM (Pembiayaan Nasional Madani) Binjai. Artikel ini diterbitkan di Jurnal Mantik, volume 5(3), halaman 1989-1997.                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reward</li> <li>- Incentives and welfare</li> <li>- Employee morale</li> </ul>                                  | performance and compensation that is not related directly with the employee's work and significant effect on Employee Morale  |
| 15 | Joyce A. Turangan dan Fayren Pramudya Setiawan (2022) Studi ini menginvestigasi bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compensation</li> <li>- Work Environment</li> <li>- Organization culture</li> <li>- Job Satisfaction</li> </ul> | According to the study's findings, organisational culture, pay, and work environment all improve employee performance satisfaction of the employees   |
| 16 | Imam Wibobo Aisyaturrido, SE, MM (2021) Penelitian ini menginvestigasi dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi di PT. Trinitan Plastic Industries.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Work Environment</li> <li>- Job Satisfaction</li> <li>- Motivation</li> </ul>             | The findings demonstrated that job happiness is directly influenced by leadership and the workplace. Job happiness is directly impacted by motivation. Motivation is directly impacted by leadership and work atmosphere, but motivation is how leadership and work |

- environment affect job satisfaction.
- 17 Bonifasius Trita Tipa, Tetra Hidayati, dan Siti Maria (2023) Studi ini meneliti dampak kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Kitadin Embalut Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Transformational Leadership
  - Compensation
  - Organizational Culture
  - Job Satisfaction
  - Employee Performance
- The findings of the study show that organizational culture, compensation, and transformational leadership have beneficial and significant impacts on job satisfaction. Moreover, there is a noticeable and positive relationship between job satisfaction and employee performance. Job satisfaction and organizational culture mediate transformational leadership and employee performance.
- 18 Argo Ahmad, Dedi Purwana, dan Ari Saptono (2020) Studi ini menginvestigasi bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi (OCB) melalui tingkat kepuasan kerja.
- Leadership
  - Work Environment
  - Organizational Citizenship Behavior
  - Work Satisfaction
- The study's findings demonstrate that: Employees of the Research Agency and Human Resource of Maritime and Fisheries experienced a positive impact on job satisfaction due to their leadership. There was the impact of the workplace on workers' job happiness, Leadership had an impact on Organisational Citizenship Behaviour (OCB), the work environment had an impact, job satisfaction had an impact, Work satisfaction was an intervening element that influenced leadership's effect on OCB on Research Agency and Human Resource of Maritime and Fisheries, and organisational citizenship behaviour was influenced by the work environment.

- |     |  |   |   |
|-----|--|---|---|
| 19  | Rizki Iman Dharmiaro, M. Ali Iqbal, dan Ahmad Badawi Saluy (2021) Penelitian ini meneliti dampak kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi di PT. Indesso Culinaroma International. | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Compensation</li> <li>- Job Satisfaction</li> <li>- Motivation</li> </ul>      | The findings demonstrated that PT. Indesso Culinoma International's job satisfaction was positively and significantly impacted by leadership and pay. Furthermore, motivational factors have the ability to balance the effects of compensation and leadership on work satisfaction.  |
| 20. | Ahmad Badawi Saluy dan Susilo Raharjo (2021) Studi ini menginvestigasi dampak kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di lingkungan kerja (studi kasus di PT. Agung Solusi Trans).                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Work Motivation</li> <li>- Compensation</li> <li>- Job Satisfaction</li> </ul> | The data analysis findings clearly demonstrate that leadership, compensation, and job motivation all have a positive and significant impact on employee job satisfaction. Each of these three independent variables demonstrates significant and positive effects. Therefore, the hypotheses are supported by the comprehensive findings. |
- 

## 1.6 Perumusan Hipotesis

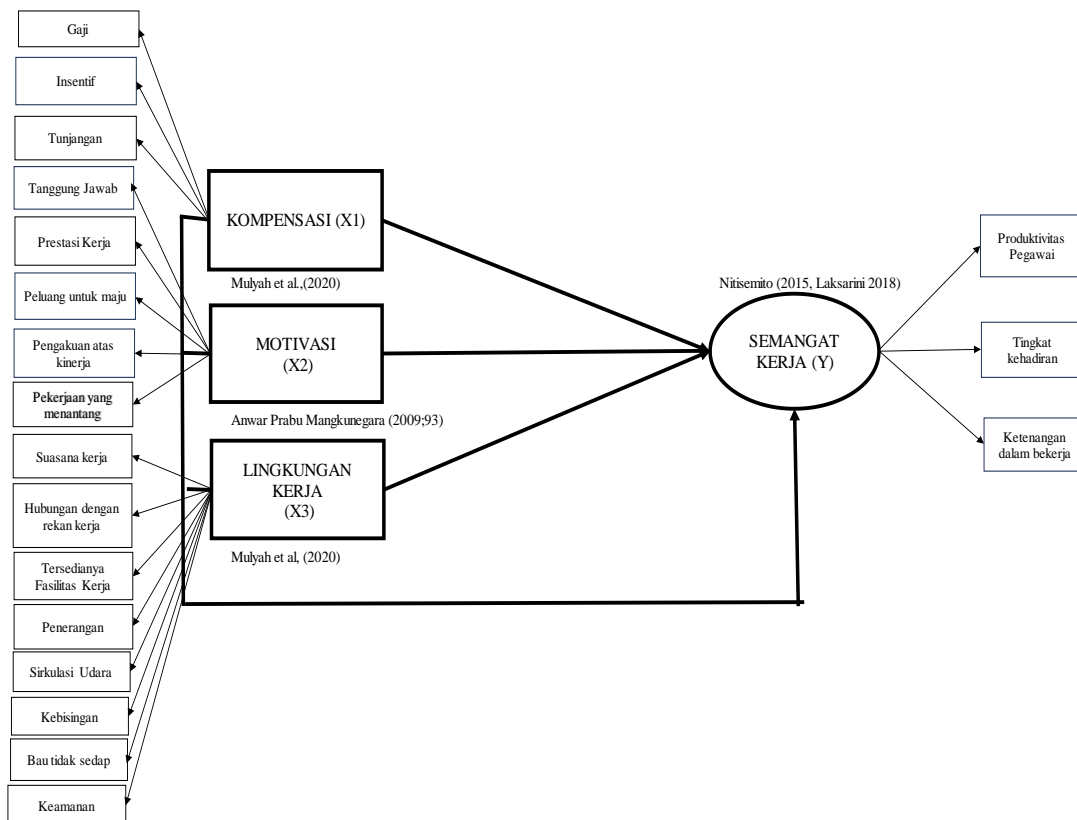
Hipotesis menurut Sugiyono (2021) merupakan perbaikan jangka pendek terhadap rumusan masalah penelitian yang dipaparkan pada wujud pertanyaan. Sebab jawaban yang dibagikan hanya bersifat teoretis, hipotesis ini disebut sementara. Berikut rumusan hipotesis yang dikembangkan karangan ini berdasarkan rumusan masalah yang ditemukan:

- H1 : Diduga Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda bersemangat karena kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan.
- H2 : Diduga Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda bersemangat karena motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan.
- H3 : Diduga Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda bersemangat karena lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan.
- H4 : Diduga Semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

### 1.7 Kerangka Berpikir


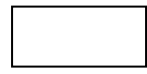


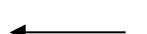
Suatu model konseptual mencakup kerangka berpikir yang menunjukkan bagaimana teori dan berbagai aspek yang sudah diidentifikasi saling berhubungan, menurut Sugiono (2019). Dasar dari proses berpikir dalam penelitian adalah merumuskan gagasan dari fakta, observasi, dan studi literatur. Kerangka berpikir ini menggambarkan hubungan antar variabel serta mencakup teori atau prinsip dasar yang menjadi landasan dalam penelitian. Aliran pemikiran peneliti dan interaksi antar variabel yang diselidiki dapat dijelaskan melalui diagram Riduan (2011). Semangat Kerja (Y) termasuk variabel terikat untuk penelitian ini, melainkan Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) termasuk variabel bebas. Uraian teori berikut ini tidak dapat dijadikan kerangka pemikiran pada penelitian ini:

**Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir**



Sumber dibuat oleh peneliti (2024)

Keterangan :

-  : Variabel Independent
-  : Indikator Variabel
-  : Variabel Dependen
-  : arah pengaruh variabel X1, X2 dan X3 ke Y
-  : arah dari Variabel ke Indikator



## BAB II METODE PENELITIAN

### 2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini difokuskan oleh penulis pada kantor Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda yang terletak di Jalan Dahlia No.81, di daerah Bugis, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

### 2.2 Jenis Penelitian

Untuk mengkaji suatu populasi atau sampel tertentu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan datanya menggunakan alat penelitian. Teknik statistik digunakan untuk menganalisis data, dengan tujuan utama mengevaluasi teori-teori yang telah diidentifikasi sebelumnya. Sugiono (2019) Dalam penelitian ini, melakukan perhitungan ilmiah dari sampel responden, seperti karyawan yang diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan tentang berbagai topik, penting untuk mengukur data objektif dan statistik. Hal ini diperlukan untuk memahami frekuensi dan persentase tanggapan yang diperoleh.

### 2.3 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Sugiono (2018) menurutnya populasi ialah Fenomena atau topik tertentu, yang memiliki kapasitas dan karakteristik yang telah dipilih sebelum kesimpulan diambil, termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. Justifikasi ini mengindikasikan bahwa populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, dengan jumlah total 196 orang, terdiri dari 67 orang PNS dan 129 orang non-PNS.

**Tabel 2. 1 Rekap Data PNS & Non PNS**

Status	Pendidikan	Pria	Perempuan
PNS	Sarjana	23	17
	Diploma	2	1
	SMA	13	9
	SMP	2	
	SD		
<b>JUMLAH</b>		<b>40</b>	<b>27</b>
Non PNS	Sarjana	28	12
	Diploma	4	4
	SMA	52	13
	SMP	3	2
	SD	10	1
<b>JUMLAH</b>		<b>97</b>	<b>32</b>

Sumber: Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda (2024)

#### b. Sampel

Sugiono (2017) menyatakan jika sampel termasuk separuh populasi yang dijadikan sebagai sumber data penelitian, serta populasi terdiri dari semua ciri-ciri yang dimiliki populasi tersebut. Rumus Slovin diterapkan pada saat pengambilan sampel. Rumus Slovin dapat dipakai agar menentukan total minimum sampel yang diinginkan dari suatu populasi kecil atau ukuran sampel yang diperlukan untuk mewakili seluruh populasi. Menemukan perkiraan jumlah penduduk yaitu proporsi penduduk merupakan tujuan utama rumus Slovin. Nilai perkiraan dinyatakan dalam persentase. Persamaan berikut menggambarkan rumus Slovin:

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Besar Sampel/Jumlah Responden

N = Besarnya populasi

e = Presentase kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat diterima

Rumus slovin memiliki ketentuan seperti:

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

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

Dengan demikian , sampel sensitif yang dapat dibuat dengan teknik slovin mencakup interval 10-20% dari populasi penelitian.

Dari rumus sebelumnya diperoleh angka seperti:

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

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

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

$$n = 66,21$$

Mengingat hal ini, jumlah sampel yang digunakan setelah pembulatan sama = 66 Sampel.

## 2.4 Sumber Data

Sumber data termasuk data yang dikumpulkan dan berkaitan dengan penelitian yang sedang berlangsung. Pada penelitian ini, data primer serta sekunder secara khusus digunakan pada cara seperti:

### 1. Data Primer

Peneliti dapat memperoleh data primer langsung dari sumber primer. Informasi tersebut disebut sebagai data asli, dan peneliti harus mengumpulkan data primer secara langsung melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan wawancara (Hardani *et al*, 2020). Kami memberikan kuesioner kepada sampel yang dipilih untuk mengumpulkan data primer untuk penyelidikan ini.

### 2. Data Sekunder

Sugiono (2018: 456) mengartikan data sekunder sebagai informasi yang dikumpulkan melalui sumber selain pengumpul data, seperti individu atau dokumen lain. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitiann ini antara lain undang-undang ketenaga kerjaan, buku, jurnal, dan artikel tentang sistem pengendalian internal dan praktik penggajiaan dalam upaya mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

## 1.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 1. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, kami akan meneliti empat variabel: Standar Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) sebagai variabel independen, serta Semangat Kerja (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan penjelasan ini, kami dapat menyatakan batasan operasional variabel sebagai berikut:

a. Kompensasi (X1)

Merujuk pada imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan terhadap waktu, upaya, dan pemikiran yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Peneliti menggunakan indikator kompensasi finansial dari Mulyah *et al* (2020). Sebagai berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

b. Motivasi (X2)

Seseorang bertindak karena suatu keinginan yang ada dalam dirinya.

Indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 93) dalam Bayu Fadilah *et al* (2013: 5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

c. Lingkungan Kerja (X3)

Ini adalah bagian integral dari tempat kerja tempat setiap karyawan tinggal dan bekerja. Mengingat lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggalnya, maka hal tersebut harus mendapat pertimbangan yang matang. Produktivitas karyawan didasarkan pada lokasi dan suasana di mana mereka bekerja. Indikator lingkungan kerja menurut Mulyah *et al* (2020) adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya Fasilitas kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi Udara
6. Kebisingan
7. Bau tidak sedap
8. Keamanan

d. Semangat Kerja (Y)

Motivasi adalah dorongan inner dari seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan sepenuh hati, menerapkan disiplin dan usaha maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. menurut Nitisemito (2015) & Laksarini (2018) indikator-indikator semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas pegawai
2. Tingkat kehadiran
3. Ketenangan dalam bekerja

2. Pengukuran Variabel

Karena penelitian ini merupakan penelitian survei, maka instrumen utama yang digunakan untuk mengukur variabel adalah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang dijadikan responden. Survei yang digunakan terdiri dari sejumlah pernyataan yang disusun secara komprehensif melalui penggunaan Skala Likert mulai dari 1 sampai 5. Misalnya SS, TS, RG, STS, dan TS. Penjelasan mengenai evaluasi skala Likert yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. 2 Skala Likert**

Penilaian	Poin
<b>Sangat Setuju</b>	5
<b>Setuju</b>	4
<b>Kurang Setuju</b>	3
<b>Tidak Setuju</b>	2
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	1

Sumber: diolah, 2024

## 2.6 Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini. Karena mengumpulkan data oleh informan dengan tanggapan tertutup dan terbuka, maka kuesioner banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif (Dhian, 2018). Responden dari pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner secara langsung. Jenis pertanyaan yang diajukan sesuai dengan jenis informasi yang dibutuhkan sehubungan dengan semangat kerja pegawai, motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara  
Wawancara digunakan untuk menyelidiki data yang dirahasiakan. Untuk menganalisis dan menafsirkan tanggapan subjek penelitian, peneliti melakukan wawancara melalui interaksi dengan mereka.
2. Studi Dokumentasi  
Peneliti menelusuri dokumen yang diterbitkan sebelumnya untuk memperoleh data yang diperlukan. Mengumpulkan informasi dan data yang relevan adalah tujuan penelitian. Kami melakukan studi dokumentasi melalui tinjauan literatur yang relevan dan laporan lainnya.
3. Observasi atau pengamatan  
Untuk mengumpulkan informasi faktual, dilakukan observasi langsung terhadap fasilitas, keadaan fisik, dan perilaku objek penelitian. Mengamati secara langsung subjek penelitian untuk mengumpulkan data, kemudian menganalisis gejala-gejalanya untuk memperoleh informasi yang akan membantu penelitian..
4. Pengisian Kuesioner  
Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data primer yang lebih terstruktur dan diharapkan dapat meningkatkan kerahasiaan bagi peserta. Mengumpulkan data dari partisipan atau sumber primer melalui serangkaian pertanyaan atau survei tertulis. Metodologi pemrosesan data berikut menggunakan urutan langkah-langkah berikut:
  - a. Editing  
Pertama, dalam pengolahan data lapangan, kita mengevaluasi potensi kesalahan dalam jawaban responden dan tingkat ambiguitas yang terkait dengan jawaban mereka.
  - b. Coding  
Coding/pengkodean melibatkan pemberian simbol atau kode tertentu pada respons berbeda dari jenis atau kategori serupa, sehingga memfasilitasi proses tabulasi dan analisis data bagi peneliti.
  - c. Tabulasi  
Tabulasi adalah proses pengorganisasian data yang dikumpulkan ke dalam format tabel, sehingga lebih mudah dipahami dan diakses.

## 2.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020: 131), analisis data merupakan tahap sistematis dalam mengumpulkan informasi dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumen dengan langkah-langkah seperti pengorganisasian menjadi kelompok-kelompok, pengklasifikasian, sintesis, dan penataan berdasarkan relevansinya. Proses ini juga melibatkan seleksi informasi yang relevan untuk dianalisis serta menyimpulkan temuan melalui metode yang rinci serta gampang dimengerti dari pembaca.

Untuk menganalisis data yang dikumpulkan untuk penelitian ini, penulis mengandalkan SPSS. Untuk analisis statistik, Anda dapat menggunakan SPSS, sebuah aplikasi komputer. Pendekatan berikut digunakan untuk analisis data:

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas mengukur seberapa akurat instrumen dalam menilai tujuan yang dimaksud serta sejauh mana data dari subjek sesuai dengan yang dilaporkan oleh peneliti. Suatu kuesioner dianggap valid jika mampu secara tepat mengukur tujuan yang dimaksud. Instrumen yang valid menunjukkan tingkat validitas yang tinggi, sedangkan yang tidak valid menunjukkan sebaliknya. Uji validitas melibatkan perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  menggunakan metode product moment. Penilaian validitas dilakukan berdasarkan kriteria berikut:

- 1) Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , maka pernyataan dikatakan valid
- 2) Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$ , maka pernyataan dikatakan tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Kebenaran suatu variabel dinilai dengan uji reliabilitas instrumen. Jika jawaban responden tidak berubah seiring berjalannya waktu, kami mengetahui bahwa survei tersebut valid. Dengan membandingkan temuan dengan pernyataan lain atau menghitung korelasi antar jawaban, penelitian ini memastikan bahwa pengukuran dapat diandalkan hanya dengan satu sesi pengukuran. Penilaian menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengevaluasi konsistensi instrumen. Item-item dengan reliabilitas yang memadai diuji dengan signifikansi korelasi 0,6 atau lebih; nilai korelasi di bawah 0,6 dianggap kurang dapat diandalkan.

#### c. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data yang dikumpulkan berdasarkan fakta, bukan untuk membuat kesimpulan umum. Presentasi data mencakup tabel, grafik, dan diagram, serta penghitungan berbagai metrik seperti modus, mean, dan median; distribusi data dihitung menggunakan mean dan standar deviasi; serta perhitungan persentase (Sugiyono, 2022: 226). Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 66 responden yang merupakan pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Peneliti akan menggunakan jawaban dari kuesioner untuk menjabarkan variabel Standar Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Semangat Kerja (Y) melalui tabulasi data. Peneliti melakukan proses analisis dan pengolahan data dengan metode sebagai berikut:

- 1) Penyebaran kuesioner kepada responden yang sudah ditentukan.
- 2) Mengambil perolehan jawaban kuesioner dari responden.
- 3) Tabulasi dan pengelompokan secara kuantitatif data yang diperoleh dari responden.
- 4) Pendistribusian hasil rekapitulasi, tabulasi dan pengelompokan data dari responden dalam bentuk statistik deskriptif.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Salah satu alat statistik untuk memeriksa apakah data mengikuti distribusi normal adalah uji normalitas. Fungsinya adalah untuk memeriksa apakah data yang diperoleh secara empiris sesuai dengan pola distribusi yang diharapkan secara teoritis. Penelitian ini memilih uji normalitas Shapiro-Wilk karena jumlah responden yang terlibat kurang dari 50. Metode alternatif untuk mengevaluasi kemungkinan normalitas data adalah dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Berikut persyaratan tesnya:

1. Jika nilai Signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai Signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji variabel independen model regresi untuk mencari tanda-tanda hubungan linier yang signifikan secara statistik. Ketika beberapa variabel independen dalam suatu model regresi menunjukkan hubungan yang sangat linier atau hampir linier sempurna, fenomena ini disebut multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah variasi residual berbeda di antara observasi-observasi yang berbeda, menunjukkan ketidaksamaan varian residual antar observasi (Sahir, 2021: 69).

## 3. Analisis Linier Berganda

Saat ingin membandingkan pengaruh banyak variabel independen, regresi berganda adalah cara yang tepat. Jika Anda ingin mengetahui bagaimana dua variabel atau lebih dapat mempengaruhi satu variabel terikat, Anda dapat menggunakan teknik regresi linier berganda, menurut Sugiyono (2022: 307). Tujuannya untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan fungsional. Dengan rumus berikut, persamaan regresi linier berganda dapat didefinisikan:

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

Diketahui:

Y = Semangat Kerja

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

a = Konstan atau parameter yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> sama dengan 0

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi atau parameter koefisien variabel X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi atau parameter koefisien variabel X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi atau parameter koefisien variabel X<sub>3</sub>

## 4. Uji Hipotesis

Menurut Sahir (2021: 28) uji hipotesis ialah proses memperoleh jawaban akhir penelitian melalui teknik yang tepat, bertujuan memperoleh keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis dengan menganalisis hubungan antar variabel secara sistematis. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau parsial.

a) Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap variabilitas variabel dependen, Ghozali menyarankan menggunakan uji T (2011:98). Dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain, tujuan uji regresi parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebagai acuan, uji T membandingkan nilai  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  untuk mengambil keputusan:

1. Jika  $T_{hitung}$  lebih kecil dari  $T_{tabel}$ , maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan menurut Sahir (2021: 53) Uji statistik F digunakan untuk mengevaluasi signifikansi dampak simultan dari dua variabel independen terhadap variabel dependen dalam menilai apakah kedua variabel independen memiliki dampak yang signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Nantinya pada pengujian Uji F akan menggunakan analisis perhitungan dan pengambilan keputusan dengan menggunakan SPSS versi 16, yaitu:

1. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka bisa dinyatakan bahwasanya variasi dari model regresi linier berganda variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.
2. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka bisa dinyatakan bahwasanya variasi dari model regresi linier berganda variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

## BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

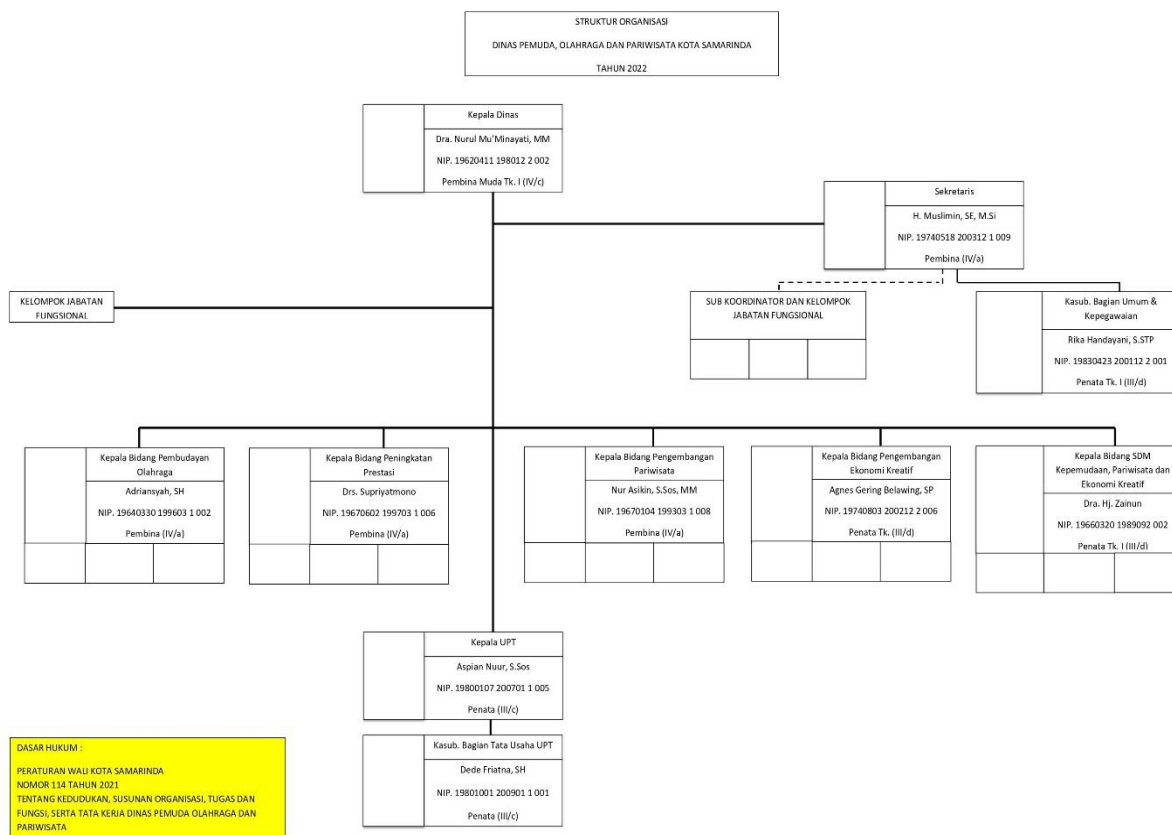
### 3.1 Hasil Analisis

#### 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.

#### 3.1.1.1 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 Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif	9	13,6
5.	Analisis Kebijakan Ahli Muda	6	9,1
6.	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	1	1,5
7.	Pengelola Program dan Kegiatan	1	1,5
8.	Pengolah Data	3	4,5
9.	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	1	1,5
10.	Kepala UPT Pengelola GOR Segiri	1	1,5
11.	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	2	3,0
12.	Pengelola Kepegawaian	1	1,5
13.	Kasubag TU UPT Pengelola GOR Segiri	1	1,5
14.	Pengadministrasi Umum	29	43,9
15.	Pegawai Kepariwisata	1	1,5
16.	Pengadministrasi Keuangan	2	3,0
17.	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	1	1,5
18.	Pengabdian Data Penyajian dan Publikasi	1	1,5
	Total	66	100,0

*Sumber data diperoleh peneliti, Juni 2024*

Berdasarkan data dalam tabel, dari 66 responden dalam penelitian, ditemukan variasi jabatan sebagai berikut: Kepala Dinas (1 responden, 1,5%), Sekretaris (1,5%), Kabid (6,1%), Adytama Kepariwisata dan Ekonomi Kreatif (13,6%), Analisis 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%), Kasubag TU UPT Pengelola GOR Segiri (1,5%), Pegawai Kepariwisata (1,5%), Pengadministrasi Keuangan (3,0%), Pengadministrasi Sarana dan Prasarana (1,5%), serta Pengabdian Data Penyajian dan Publikasi (1,5%). Proporsi terbesar adalah Pengadministrasi Umum, dengan 29 responden (43,9%).

### 3.1.3 Rekapitulasi Presentase 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)										
		STS				TS				Skor Jawaban		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**

No.	Item Pertanyaan	Variabel Motivasi (X2)									
		Skor Jawaban									
		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)									
		Skor Jawaban									
		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

<b>Presentase Kuesioner Variabel Semangat Kerja</b>											
Variabel Semangat Kerja (Y)											
No.	Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
		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	Realiablel
2	Motivasi	0,732	0,60	Realiablel
3	Lingkungan Kerja	0,833	0,60	Realiablel
4	Semangat Kerja	0,677	0,60	Realiablel

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 <sup>a</sup>	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	Terjadi
2	Motivasi	0,015	67,421	Tidak	Terjadi
3	Lingkungan Kerja	0,007	139,514	Tidak	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 <sup>B</sup>							
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

Coefficients <sup>B</sup>							
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

#### 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 <sup>b</sup>
	Residual	23,078	62	10,372		
	Total	142,121	65			

a. Dependent Variable: Y\_total

b. Predictors: (Constant), X3\_total, X1\_total, X2\_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 (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, Ketidaksiharian 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  $t$  hitung sebesar -2,784, yang lebih kecil dari nilai  $t$  tabel 1,669, dengan nilai signifikansi 0,007 yang juga lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu,  $H_2$  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.

## **BAB IV PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan dapat ditarik:

1. Kompensasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini disebabkan oleh persepsi bahwa insentif yang diterima tidak sebanding dengan yang diperoleh rekan kerja atau standar yang berlaku di instansi, yang berdampak negatif pada semangat kerja pegawai.
2. Motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Faktor penyebabnya antara lain adalah motivasi yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan nilai atau tujuan pribadi pegawai, sehingga menurunkan semangat kerja. Motivasi yang berorientasi pada target yang terlalu tinggi atau tidak realistis juga dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berdampak negatif pada semangat kerja.
3. Lingkungan kerja memberikan dampak yang penting terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung interaksi positif antara pegawai dan manajemen, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif yang secara positif memengaruhi semangat kerja. Dengan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, organisasi dapat secara signifikan meningkatkan semangat kerja dengan berkelanjutan..
4. Secara keseluruhan, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh secara nyata terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi penelitian ini serta bisa menjadi faktor agar peneliti lebih memperhatikan penelitian berikutnya, dikarenakan penelitian ini tentunya mempunyai kekurangan yang harus diperbaiki. Berikut ialah keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Jumlah responden yang terbatas belum menyelesaikan jumlah keseluruhan.
2. Dalam proses pengumpulan data, terdapat situasi di mana informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner tidak selalu mencerminkan pandangan yang sebenarnya dari responden. Ini bisa disebabkan oleh perbedaan dalam pemikiran, anggapan, dan pemahaman di antara responden, serta faktor lain seperti tingkat kejujuran dalam menjawab kuesioner.
3. Ruang lingkup penelitian terbatas pada satu instansi yang relatif kecil, sehingga temuan penelitian tidak dapat diadopsi secara umum untuk populasi yang lebih luas.

### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil studi tentang dampak kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, rekomendasi yang diajukan:

1. Bagi instansi dapat meningkatkan kompensasi agar dapat memotivasi pegawai sehingga memiliki semangat untuk bekerja
2. Peneliti berikutnya diharapkan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain dan meningkatkan jumlah sampel atau responden guna meningkatkan akurasi data dalam penelitian.
3. Mencari teori dengan objek yang sama dan jurnal terbaru sebagai acuan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azka, M., & Martono, S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa Se-Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal.
- Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W & Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9.
- Cahyani, N. M. D. M., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3193. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p22>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Dharma, P., 1001134641, P. Dkk. (2017). Work Environment Effect On The Spirit Of Employees In Cv. Jaya Karya Pekanbaru. In *Jom Fisip* (Vol. 4, Issue 1).
- Efendi, S., & Pratama, M. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Schenker Petrolog Utama Jakarta. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 45(2), 45–61. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1154>
- Efensi, Sugito & Muhammad Aditya Pratama. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Schenker Petrolog Utama Jakarta. *Jurnal Manajemen: Oikonomia*. 16(2).
- Elfira, Viny. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Panca Budi. Medan.
- Gaffar, V. (N.D.). *Bentuk Kepemilikan Bisnis*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Cetakan Ketujuh*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herawati, N. rachma, Herdiyansyah, J. D., & Indartini, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada PT Global Konstruksi Prakasa Madiun. *JAMER : Jurnal Akuntansi Merdeka*, 2(2), 63–68. <https://doi.org/10.33319/jamer.v2i2.62>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>



- Jaya Kusuma, dkk. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 6(2).
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43>
- Komunikasi, P., Fisik, K., Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Semangat Kerja Karyawan Ud . Sukri Dana Abadi Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 46–57.
- Manajemen, P., Pengaraian, U. P., & Hulu, K. R. (2018). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan nasi uduk permata pasir pengaraian*.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2017). *Human Resources Management (Vol. X)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulidia, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas*.
- Mulyah, S. W. S., dkk. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres. 6(1), 61072.
- Nitisemito, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka setia.
- Nisa, S. H., & Emilda, E. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan KPN Eka Cita di Kec. Negara, Bali. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(2), 64–70. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v4i2.1197>
- Nurjannah, Bustami, L., & Saharuddin. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan tetap pada pt. perkebunan nusantara xiv (persero) pola kerja sama luwu nurjannah, lanteng bustami, saharuddin. *Equilibrium*. 3.
- Nurjanah, N., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Global: Jurnal Lentera Bitep*, 1(03), 127–131. <https://doi.org/10.59422/Global.V1i03.233>
- Pravasta, N. G., & Sintaasih, D. K. (2013). Kompensasi Dan Motivasi: Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar, 1320–1341.
- Prakoso, B. (2017). Digital Repository Universitas Jember Digital Repository Universitas Jember. *Efektifitas Penyuluhan Gizi Pada Kelompok 1000 HPK Dalam Meningkatkan Pengetahuan Dan Sikap Kesadaran Gizi*, 3(3), 69–70.
- Rahmadani, L., Putra, R. A., & Hafulyon. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(2), 17–25. <https://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/mabis/article/view/6906>
- Rahmi Nur. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olah Raga Pemda Kabupaten Takalar*.
- Riayana Fitri Laksarini, F. L. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018 (Doctoral Dissertation, Stikes Bhakti Husada Mulia).
- Ridwan. (2011). Pengertian Hardware (Perangkat Keras) Komputer.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kerja, Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Pt Refika Aditama.
- Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., & Purba, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit Cu Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(September), 213–223. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1410>
- Sipahutar, H., Hutagalung, H., & Panggabean, N. Z. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. *Jesya*, 5(2), 2139–2152. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.800>
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Research and Development (R&D) (Sutopo (ed.); II)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumampow, S. E., Sumayku, S. M., & Kalangi, J. A. F. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. *Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan pada Koperasi BMT El-Raushan Tangerang. *Jenius*. 3(2).
- Untari, Tyas Dhian. (2018). *Modul Metodologi Penelitian*. Ubhara Jaya.
- Utamajaya, I. gede A. P., & Sriathi, A. A. A. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 253797. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/11829>

# LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata di

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 : Agustina  
NIM : 2011102431108  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Di Kota Samarinda

Dengan ini, saya memohon bantuan Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Di Kota Samarinda agar berkenan memberikan jawaban atas pernyataan kuesioner yang telah saya siapkan di lembar berikutnya. Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi kuesioner berikut ini dengan memberikan batas waktu pengisian kuesioner yaitu satu minggu mulai tanggal 2024 – 2024. Atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Hormat saya,

Agustina  
NIM. 2011102431108

**A. Profil Respaonden**

- 1. Nama : .....
- 2. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
- 3. Usia : .....
- 4. Pendidikan Terakhir : .....
- 5. Pangkat/Golongan : .....
- 6. Jabatan : .....
- 7. Masa Kerja : .....
- 8. No.hp/wa : .....

**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, yaitu pengisian dilakukan dengan mengisi lembar kuesioner yang telah disiapkan di Dinas Pemuda Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
- 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 presepsi anda yang menjelaskan:
  - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
  - 2 = Tidak Setuju (TS)
  - 3 = Ragu-Ragu (RG)
  - 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.


NO	PERTANYAAN	STS	TS	RG	S	SS
<b>Variabel Kompensasi</b>						
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.					
2	Kelayakan Insentif yang diberikan instansi layak bagi saya sesuai dengan waktu dan tenaga yang dikeluarkan.					
2	Saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif					
3	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan.					
<b>Variabel Motivasi</b>						
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 sekanor.					
5	Saya mendapat kesempatan untuk menerapkan metode kerja sendiri dalam melakukan pekerjaan.					
<b>Variabel Lingkungan Kerja</b>						
1	Suasana kerja yang harmonis diciptakan oleh pimpinan saya agar terbentuk suasana kerja yang nyaman.					
2	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.					
3	Fasilitas ditempat kerja saya sangat lengkap.					
4	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik.					
5	Suhu udara ditempat kerja saya sudah diatur dengan tepat untuk mendukung aktivitas dalam bekerja.					
6	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan.					
7	Perusahaan saya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja.					
8	Perusahaan memperhatikan penggunaan perlengkapan kerja sesuai dengan standar keamanan kerja.					

<b>Variabel Semangat Kerja</b>						
1	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga hasil kerja saya sesuai dengan standar kualitas.					
2	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya.					
3	Dalam bekerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.					
3	Saya selalu merasa tenang bekerja di kantor					

Lampiran 2 Hasil Cek Turnitin

# Agustina

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

  
19 Juli 2024  
Dr. M.M. Harry, R.S.Pi., M.M.  
NIDK. 8969540022

Submission date: 18-Jul-2024 02:10PM (UTC+0800)  
Submission ID: 2418582819  
File name: AGUSTINA\_2011102431108.pdf (1.11M)  
Word count: 10875  
Character count: 66140

  
19 Juli 2024  
Dr. M.M. Harry, R.S.Pi., M.M.  
NIDK. 8969540022

### Agustina

ORIGINALITY REPORT

<b>29%</b> SIMILARITY INDEX	<b>27%</b> INTERNET SOURCES	<b>18%</b> PUBLICATIONS	<b>13%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
3	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
4	123dok.com Internet Source	1 %
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
7	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	1 %
8	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
9	docplayer.info Internet Source	<1 %



Lampiran 3 Kartu Kendali Bimbingan

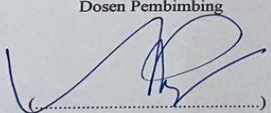
**KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH**

Nama : Agustina  
 NIM : 201102431108  
 Nama Dosen Pembimbing : Dr. M.M. Harry, R. S. Pi, MM  
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemukiman, Cagar Budaya dan Rumahsakit

No	Tanggal	Paraf Dosen
1	6/03/2024	Pengumpulan Judul
2	23/03/2024	Revisi bab I variabel dan Permasalahan
3	23/03/2024	Revisi bab I dan bab II
4	02/4/2024	Revisi bab II (lap teori)
5	14/4/2024	Revisi Sampel dan teknik pengumpulan
6	3/ April /2024	Acc Proposal
7	8/ Mei /2024	Pengolahan Data
8	20/ Mei /2024	Pengolahan Data
9	1/ Juni /2024	Revisi Pembahasan
10	24/ Juni /2024	Acc Skripsi
11		
12		
13		
14		
15		

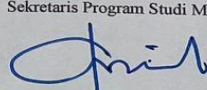
Mengetahui,

Dosen Pembimbing



(.....)  
 NIDN.  
 DR. M. M. Harry, R.S. Pi. NN

Sekretaris Program Studi Manajemen



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

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](mailto: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 Nafizah	2011102431020	<a href="mailto:afiqahnafizah@gmail.com">afiqahnafizah@gmail.com</a>	MSDM	VIII
2	Aginna Leo Lita	2011102431239	<a href="mailto:2011102431239@umkt.ac.id">2011102431239@umkt.ac.id</a>		
3	Adisty Sekar Savitri	2011102431191	<a href="mailto:2011102431191@umkt.ac.id">2011102431191@umkt.ac.id</a>		
4	Agustina	2011102431108	<a href="mailto:2011102431108@umkt.ac.id">2011102431108@umkt.ac.id</a>		
5	Agnes Destiana Putri	1911102431479	<a href="mailto:1911102431479@umkt.ac.id">1911102431479@umkt.ac.id</a>		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' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

An. Ketua,  
Sekretaris,  
  
Adhini HR, S.Si., M.M.  
N.P.N. 1118058604

Lampiran 5 Surat Balasan Dari Objek Penelitian

**PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**  
**DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA**  
Alamat : Jl. Dahlia No.79 B Kode Pos : 75121 Telp. (0541) 735480  
**SAMARINDA**

Samarinda, 6 Mei 2024

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


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.

  
Kepala  
Sekretaris,  
Andy Ariefin, M.Pd  
NIP. 197104161994011001

Lampiran 6 Dokumentasi



No. Res	Nama	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Tingkat Pendidikan	Kode	Golongan/Ruangan	Kode	Jabatan	Kode
1	Abd Syahid	Laki-laki	1	55	5	S2	6	IV/a	9	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif	4
2	Aspian Nuur	Laki-laki	1	44	3	S1	5	III/d	8	Kepala UPT Pengelola GOR Segiri	10
3	Dorry Andrialia	Perempuan	2	47	4	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
4	Ishariato	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 Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
16	Sudarso Husma Bela	Laki-laki	1	53	5	S1	5	III/d	8	Pengolah Data	8
17	Eka Setyawan	Laki-laki	1	40	2	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
18	Jacka Anugrah Putra	Laki-laki	1	38	2	S2	6	III/c	7	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
19	Iwan Amrullah	Laki-laki	1	56	6	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
20	Muhammad Jayadi Maarifatullah	Laki-laki	1	56	6	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
21	Dede Friatna	Laki-laki	1	43	3	S1	5	III/d	8	Kasubag TU UPT Pengelola GOR Segiri	13
22	Dwi Lestari	Perempuan	2	44	3	S1	5	III/c	7	Pengelola Kepegawaian	12
23	Hj. Ludia Pratiwi	Perempuan	2	38	2	S1	5	III/d	8	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	11
24	Ni Wayan Kristian	Perempuan	2	49	5	S1	5	III/d	8	Pegawai Kepariwisataaan	15
25	Neni Mariani	Perempuan	2	58	6	S2	6	IV/a	9	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
26	Iffah Adhariah	Perempuan	2	40	2	S1	5	III/d	8	Analisis Kebijakan Ahli Muda	5
27	Lina Syahriza Istifiani	Perempuan	2	50	4	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
28	Diana Pida	Perempuan	2	55	5	S2	6	III/d	8	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif Ahli Muda	4
29	Rika Handayani	Perempuan	2	41	3	S1	5	III/d	8	Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	9
30	Normaya Sopa	Perempuan	2	53	5	S1	5	III/d	8	Adytama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif	4



										Kreatif Ahli Muda	
31	Nur Asikin	Perempuan	2	57	6	S2	6	IV/a	9	Kabid	3
32	Agnes Gering Belawing	Perempuan	2	50	4	S1	5	IV/a	9	Kabid	3
33	Mis Gunanti Efiriah	Perempuan	2	56	6	S1	5	III/d	8	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	6
34	Mulyadi	Laki-laki	1	44	3	SMP	2	II/b	2	Pengadministrasi Keuangan	16
35	Asgar	Laki-laki	1	55	5	SMP	2	II/a	1	Pengabdian Sarana dan Prasarana	17
36	Wahyuni	Perempuan	2	40	2	SMA	3	II/d	4	Pengadministrasi Umum	14
37	Nurdiansyah	Laki-laki	1	42	3	SMA	3	II/d	4	Pengadministrasi Data Penyajian dan Publikasi	18
38	Pujiyanto	Laki-laki	1	44	3	SMA	3	II/d	4	Pengadministrasi Umum	14
39	Heliyana	Perempuan	2	56	6	SMA	3	II/c	3	Pengadministrasi Keuangan	16
40	Henry Hermawan	Laki-laki	1	31	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
41	Indah Hayati	Perempuan	2	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
42	Elly Yanti	Perempuan	2	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
43	Rina Sigmawati	Perempuan	2	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
44	Hidayat Syawal	Laki-laki	1	30	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
45	Dwi Kurniawan Muharlono	Laki-laki	1	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
46	Nadhia Putri Romadhani	Perempuan	2	32	1	S1	5	PTTB	12	Pengadministrasi Umum	14
47	Arif Dwi Nugraha	Laki-laki	1	32	1	S1	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	TOTAL X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL X3
1	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	4	5	4	34
2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	5	5	18	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	4	4	5	5	36
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	5	18	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	5	4	5	36
6	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	5	34
7	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	4	5	4	34
8	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	5	4	5	4	36
11	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	4	4	5	18	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	4	4	5	36
13	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	5	4	4	17	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	5	4	4	34
15	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	5	34
16	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	5	5	4	38
17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	5	5	4	38

18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	5	5	4	18	4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	4	5	5	4	36
21	4	5	5	4	18	4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	4	5	5	4	36
22	5	5	4	4	18	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	5	4	4	36
23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	4	4	4	17	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	4	4	4	34
25	4	5	4	5	18	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	5	4	5	36
26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	5	5	5	19	4	5	4	5	5	23	4	5	5	5	4	5	5	5	38
29	4	5	4	5	18	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	5	4	5	36
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	5	5	18	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	4	4	5	5	36
34	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	5	34
35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	5	34
37	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	5	34



38	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	
39	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	5	34
40	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	5	34
41	5	4	4	5	18	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	4	4	5	36
42	5	5	4	4	18	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	5	4	4	36
43	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	5	34
44	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	5	34
46	5	4	4	4	17	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	4	4	4	34
47	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	4	3	4	30
48	5	4	4	4	17	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	4	4	4	34
49	5	4	4	4	17	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	4	4	4	34
50	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	5	34
51	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	5	4	5	4	36
52	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	5	4	4	5	18	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	4	4	5	36
54	5	5	4	4	18	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	5	4	4	36
55	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	4	3	4	30
57	5	4	4	5	18	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	4	4	5	36

58	5	4	4	5	18	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	4	4	5	36
59	4	5	4	5	18	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	5	4	5	36
60	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	4	4	4	5	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	4	4	5	34
63	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	4	5	4	34
64	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	5	5	4	38

Lampiran 9 Hasil Analisis Identitas Responden Jenis Kelamin

**Frequencies**

Notes		
Output Created		14-Jun-2024 21:49:29
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=J_K  /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

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		
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=Usia  /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

Statistics		
Usia		
N	Valid	66
	Missing	0

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

Lampiran 11 Hasil Analisis Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Frequencies**

Notes		
Output Created		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	00:00:00.001

Statistics		
Tingkat pendidikan		
N	Valid	66
	Missing	0

Tingkat pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	3.0	3.0	3.0
	SMA	6	9.1	9.1	12.1
	D-III	6	9.1	9.1	21.2
	S1	42	63.6	63.6	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 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_R  /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 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
	kepala 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 Uji X1.1

**Frequencies**

**Notes**

Output Created		07-Jul-2024 11:49:08
Comments		
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINADATA KUESIONER.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.002

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

X1.1

N	Valid	66
	Missing	0

**X1.1**

	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	

Lampiran 15 Hasil Uji X1.2

**Frequencies**

		Notes	
Output Created			07-Jul-2024 11:50:52
Comments			
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.2 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.006

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

X1.2

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	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 16 Hasil Uji X1.3

**Frequencies**

		Notes	
Output Created			07-Jul-2024 11:52:03
Comments			
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.3 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.005

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

X1.3

N	Valid	66
	Missing	0

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	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	

Lampiran 17 Hasil Uji X1.4

**Frequencies**

**Notes**

Output Created		07-Jul-2024 11:53:11
Comments		
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.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=X1.4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.005

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

X1.4

N	Valid	66
	Missing	0

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	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	



Lampiran 18 Hasil Uji X2.1

**Frequencies**

		Notes
Output Created		07-Jul-2024 11:54:26
Comments		
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.011

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

X2.1

N	Valid	66
	Missing	0

**X2.1**

		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	

Lampiran 19 Hasil Uji X2.2

**Frequencies**

		Notes	
Output Created			07-Jul-2024 11:55:18
Comments			
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.2 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.109
	Elapsed Time		00:00:00.266

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

X2.2

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 20 Hasil Uji X2.3

**Frequencies**

		Notes	
Output Created			07-Jul-2024 11:56:06
Comments			
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.3 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.004

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

X2.3

N	Valid	66
	Missing	0

**X2.3**

		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	

Lampiran 21 Hasil Uji X2.4

**Frequencies**

		Notes	
Output Created			07-Jul-2024 11:57:28
Comments			
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.4 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.005

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

X2.4

N	Valid	66
	Missing	0

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	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	

Lampiran 22 Hasil Uji X2.5

**Frequencies**

		Notes	
Output Created			07-Jul-2024 11:58:17
Comments			
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.5 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.007

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

X2.5

N	Valid	66
	Missing	0

**X2.5**

		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		07-Jul-2024 11:59:29
Comments		
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.015
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

### Statistics

X3.1

N	Valid	66
	Missing	0

### X3.1

		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	

Lampiran 24 Hasil Uji X3.2

**Frequencies**

		<b>Notes</b>
Output Created		07-Jul-2024 12:00:10
Comments		
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.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	00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

X3.2

N	Valid	66
	Missing	0

**X3.2**

		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 25 Hasil Uji X3.3

**Frequencies**

<b>Notes</b>	
Output Created	07-Jul-2024 12:01:33
Comments	
Input	Data
	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data File
	66
Missing Value Handling	Definition of Missing
	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used
	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X3.3 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time
	00:00:00.000
	Elapsed Time
	00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

X3.3

N	Valid	66
	Missing	0

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	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		07-Jul-2024 12:02:30
Comments		
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X3.4 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

### Statistics

X3.4

N	Valid	66
	Missing	0

### X3.4

		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	07-Jul-2024 12:03:24
Comments	
Input	Data C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav
	Active Dataset DataSet1
	Filter <none>
	Weight <none>
	Split File <none>
	N of Rows in Working Data File 66
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X3.5 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.000
	Elapsed Time 00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

### Statistics

X3.5

N	Valid	66
	Missing	0

### X3.5

		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	07-Jul-2024 12:03:41
Comments	
Input	Data C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.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=X3.6 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00.016
	Elapsed Time 00:00:00.031

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

### Statistics

X3.6

N	Valid	66
	Missing	0

### X3.6

		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	

## Frequencies

Notes	
Output Created	07-Jul-2024 12:05:11
Comments	
Input	Data
	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.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=X3.7 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time
	00:00:00.000
	Elapsed Time
	00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

### Statistics

X3.7

N	Valid	66
	Missing	0

### X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	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		07-Jul-2024 12:06:02
Comments		
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.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=X3.8 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

### Statistics

X3.8

N	Valid	66
	Missing	0

### X3.8

		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	

Lampiran 31 Hasil Uji Y1

**Frequencies**

**Notes**

Output Created		07-Jul-2024 12:06:47
Comments		
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.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=Y1 /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.016

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

Y1

N	Valid	66
	Missing	0

Y1

	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	

Lampiran 32 Hasil Uji Y2

**Frequencies**

		Notes	
Output Created			07-Jul-2024 12:07:47
Comments			
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.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=Y2 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.031

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

Y2

N	Valid	66
	Missing	0

**Y2**

		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	

Lampiran 33 Hasil Uji Y3

**Frequencies**

		Notes	
Output Created			07-Jul-2024 12:08:56
Comments			
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.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=Y3 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.000
	Elapsed Time		00:00:00.005

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

Y3

N	Valid	66
	Missing	0

**Y3**

		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	



Lampiran 34 Hasil Uji Y4

**Frequencies**

		Notes	
Output Created			07-Jul-2024 12:10:02
Comments			
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.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=Y4 /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00.016
	Elapsed Time		00:00:00.016

[DataSet1] C:\Users\Axioo\Documents\UJI TINA\DATA KUESIONER.sav

**Statistics**

Y4

N	Valid	66
	Missing	0

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	37	56.1	56.1	60.6
	Sangat Setuju	26	39.4	39.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 35 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

**Correlations**

Notes		
Output Created		11-Jun-2024 21:07:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1_TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.204
	Elapsed Time	00:00:00.250

[DataSet0]

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1_TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.189	.144	.144	.485**
	Sig. (2-tailed)		.129	.249	.249	.000
	N	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	.189	1	.500**	.500**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.129		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	.144	.500**	1	1.000**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.249	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	.144	.500**	1.000**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.249	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
X1_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 36 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

**Correlations**

Notes		
Output Created		11-Jun-2024 21:07:24
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2_TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.344
	Elapsed Time	00:00:00.344

[DataSet0]

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.396**	1.000**	.375**	.092	.818**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.460	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X2.2	Pearson Correlation	.396**	1	.396**	.500**	.189	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.129	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	.396**	1	.375**	.092	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.002	.460	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X2.4	Pearson Correlation	.375**	.500**	.375**	1	.144	.697**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002		.249	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X2.5	Pearson Correlation	.092	.189	.092	.144	1	.437**
	Sig. (2-tailed)	.460	.129	.460	.249		.000
	N	66	66	66	66	66	66
X2_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 37 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

**Correlations**

Notes		
Output Created		11-Jun-2024 21:08:42
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3_TOTAL</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.281
	Elapsed Time	00:00:00.281

Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3_TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.396**	.375**	.092	1.000**	.396**	.375**	.092	.681**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.460	.000	.001	.002	.460	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.2	Pearson Correlation	.396**	1	.500**	.189	.396**	1.000**	.500**	.189	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.129	.001	.000	.000	.129	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.3	Pearson Correlation	.375**	.500**	1	.144	.375**	.500**	1.000**	.144	.753**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.249	.002	.000	.000	.249	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.4	Pearson Correlation	.092	.189	.144	1	.092	.189	.144	1.000**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.460	.129	.249		.460	.129	.249	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.5	Pearson Correlation	1.000**	.396**	.375**	.092	1	.396**	.375**	.092	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.460		.001	.002	.460	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.6	Pearson Correlation	.396**	1.000**	.500**	.189	.396**	1	.500**	.189	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.129	.001		.000	.129	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.7	Pearson Correlation	.375**	.500**	1.000**	.144	.375**	.500**	1	.144	.753**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.249	.002	.000		.249	.000

	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3.8	Pearson Correlation	.092	.189	.144	1.000**	.092	.189	.144	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.460	.129	.249	.000	.460	.129	.249		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X3_TOTAL	Pearson Correlation	.681**	.760**	.753**	.524**	.681**	.760**	.753**	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										



Lampiran 38 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

**Correlations**

Notes		
Output Created		11-Jun-2024 21:09:19
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y_TOTAL</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.344
	Elapsed Time	00:00:00.358

[DataSet0

Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	1.000**	.092	.027	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.460	.830	.000
	N	66	66	66	66	66
Y2	Pearson Correlation	1.000**	1	.092	.027	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.460	.830	.000
	N	66	66	66	66	66
Y3	Pearson Correlation	.092	.092	1	.852**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.460	.460		.000	.000
	N	66	66	66	66	66
Y4	Pearson Correlation	.027	.027	.852**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.830	.830	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.723**	.723**	.725**	.688**	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 39 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

**Reliability**

Notes		
Output Created		11-Jun-2024 21:10:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 /SCALE('X1') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.015

**Scale: X1**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	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 40 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

**Reliability**

Notes		
Output Created		11-Jun-2024 21:11:04
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 /SCALE('X2') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.032
	Elapsed Time	00:00:00.032

**Scale: X2**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	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 41 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

**Reliability**

Notes		
Output Created		11-Jun-2024 21:11:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 /SCALE('X3') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

**Scale: X3**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	8

Lampiran 42 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (Y)

**Reliability**

Notes		
Output Created		11-Jun-2024 21:12:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 /SCALE('Y') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000

[DataSet0]

**Scale: Y**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	4

Lampiran 43 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov\_Smirnov  
**NPar Tests**

**Notes**

Output Created	11-Jun-2024 22:38:49		
Comments			
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\DATA KUESIONER.sav	
	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	66	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.	
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.		
Resources	Processor Time <sup>a</sup>	00:00:00.000	
	Elapsed Time	00:00:00.000	
	Number of Cases Allowed	196608	

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0] C:\Users\Axioo\Documents\DATA KUESIONER.sav

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a</sup>	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.

Lampiran 44 Hasil Uji Multikolinieritas

**Regression**

Notes		
Output Created		11-Jun-2024 22:40:12
Comments		
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\DATA KUESIONER.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Correlation coefficients for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. Regression statistics are based on these correlations.
Syntax		<pre> REGRESSION  /MISSING PAIRWISE  /STATISTICS BCOV 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).                     </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.906
	Elapsed Time	00:00:01.048
	Memory Required	2484 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	808 bytes

[DataSet0] C:\Users\Axioo\Documents\DATA KUESIONER.sav



Variables Entered/Removed <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL <sup>a</sup>		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: Y_TOTAL			

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1_TOTAL	.047	21.221
	X2_TOTAL	.015	67.421
	X3_TOTAL	.007	139.514
a. Dependent Variable: Y_TOTAL			

Coefficient Correlations <sup>a</sup>					
Model		X3_TOTAL	X1_TOTAL	X2_TOTAL	
1	Correlations	X3_TOTAL	1.000	-.913	-.974
		X1_TOTAL	-.913	1.000	.810
		X2_TOTAL	-.974	.810	1.000
	Covariances	X3_TOTAL	.106	-.067	-.113
		X1_TOTAL	-.067	.051	.065
		X2_TOTAL	-.113	.065	.127
a. Dependent Variable: Y_TOTAL					

Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1_TOTAL	X2_TOTAL	X3_TOTAL
1	1	3.994	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	29.220	.91	.01	.00	.00
	3	.001	60.350	.05	.18	.03	.00
	4	2.755E-5	380.742	.04	.81	.97	1.00
a. Dependent Variable: Y_TOTAL							

Lampiran 45 Hasil Uji Heterokodestisitas

**Regression**

Notes		
Output Created		11-Jun-2024 22:42:02
Comments		
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\DATA KUESIONER.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Correlation coefficients for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. Regression statistics are based on these correlations.
Syntax		<pre> REGRESSION  /MISSING PAIRWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT ABRESID  /METHOD=ENTER X1_TOTAL  X2_TOTAL X3_TOTAL  /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)  (*SRESID ,*ZPRED)  /RESIDUALS NORM(ZRESID).                     </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.937
	Elapsed Time	00:00:01.063
	Memory Required	2508 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	808 bytes

[DataSet0] C:\Users\Axioo\Documents\DATA KUESIONER.sav

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL <sup>a</sup>		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: ABRESID			

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.209 <sup>a</sup>	.044	-.003	.36195
a. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL				
b. Dependent Variable: ABRESID				

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.372	3	.124	.946	.424 <sup>a</sup>
	Residual	8.122	62	.131		
	Total	8.494	65			
a. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL						
b. Dependent Variable: ABRESID						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.207	.588		.352	.726
	X1_TOTAL	-.223	.134	-.952	-1.663	.101
	X2_TOTAL	-.311	.211	-1.503	-1.474	.146
	X3_TOTAL	.313	.194	2.373	1.618	.111
a. Dependent Variable: ABRESID						

Lampiran 46 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Regression**

Notes		
Output Created		11-Jun-2024 22:44:46
Comments		
Input	Data	C:\Users\Axioo\Documents\DATA KUESIONER.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Correlation coefficients for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. Regression statistics are based on these correlations.
Syntax		<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 ADJPRED MAHAL COOK LEVER ZRESID DRESID SDRESID SDBETA SDFIT. </pre>

Resources	Processor Time	00:00:00.906
	Elapsed Time	00:00:01.066
	Memory Required	2508 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

[DataSet0] C:\Users\Axioo\Documents\DATA KUESIONER.sav

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y_TOTAL	17.76	1.479	66
X1_TOTAL	17.50	1.542	66
X2_TOTAL	22.00	1.745	66
X3_TOTAL	35.18	2.740	66

Correlations					
		Y_TOTAL	X1_TOTAL	X2_TOTAL	X3_TOTAL
Pearson Correlation	Y_TOTAL	1.000	.614	.846	.816
	X1_TOTAL	.614	1.000	.846	.929
	X2_TOTAL	.846	.846	1.000	.978
	X3_TOTAL	.816	.929	.978	1.000
Sig. (1-tailed)	Y_TOTAL	.	.000	.000	.000
	X1_TOTAL	.000	.	.000	.000
	X2_TOTAL	.000	.000	.	.000
	X3_TOTAL	.000	.000	.000	.
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 <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL <sup>a</sup>		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: Y_TOTAL			

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.838	.830	.610
a. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL				
b. Dependent Variable: Y_TOTAL				

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.043	3	39.681	106.603	.000 <sup>a</sup>
	Residual	23.078	62	.372		
	Total	142.121	65			
a. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL						
b. Dependent Variable: Y_TOTAL						

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	.982			.991	
	X1_TOTAL	-1.517	.226	-1.581	-6.707	.000	.047	21.221
	X2_TOTAL	-.991	.356	-1.170	-2.784	.007	.015	67.421
	X3_TOTAL	1.851	.326	3.429	5.673	.000	.007	139.514
a. Dependent Variable: Y_TOTAL								

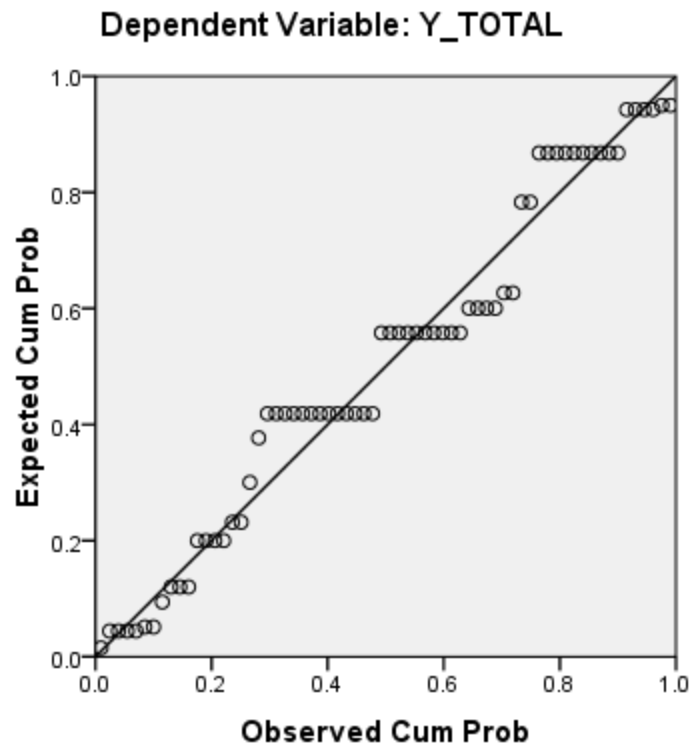
Collinearity Diagnostics <sup>a</sup>							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1_TOTAL	X2_TOTAL	X3_TOTAL
1	1	3.994	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	29.220	.91	.01	.00	.00
	3	.001	60.350	.05	.18	.03	.00
	4	2.755E-5	380.742	.04	.81	.97	1.00
a. Dependent Variable: Y_TOTAL							

Residuals Statistics <sup>a</sup>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.80	19.91	17.76	1.353	66
Std. Predicted Value	-1.444	1.591	.000	1.000	66
Standard Error of Predicted Value	.110	.204	.147	.030	66
Adjusted Predicted Value	15.78	19.91	17.76	1.353	66
Residual	-1.319	1.003	.000	.596	66
Std. Residual	-2.163	1.644	.000	.977	66
Stud. Residual	-2.199	1.706	-.002	1.006	66
Deleted Residual	-1.364	1.080	-.003	.633	66
Stud. Deleted Residual	-2.271	1.733	-.004	1.018	66
Mahal. Distance	1.140	6.260	2.955	1.637	66
Cook's Distance	.000	.060	.016	.019	66
Centered Leverage Value	.018	.096	.045	.025	66
a. Dependent Variable: Y_TOTAL					

## Charts

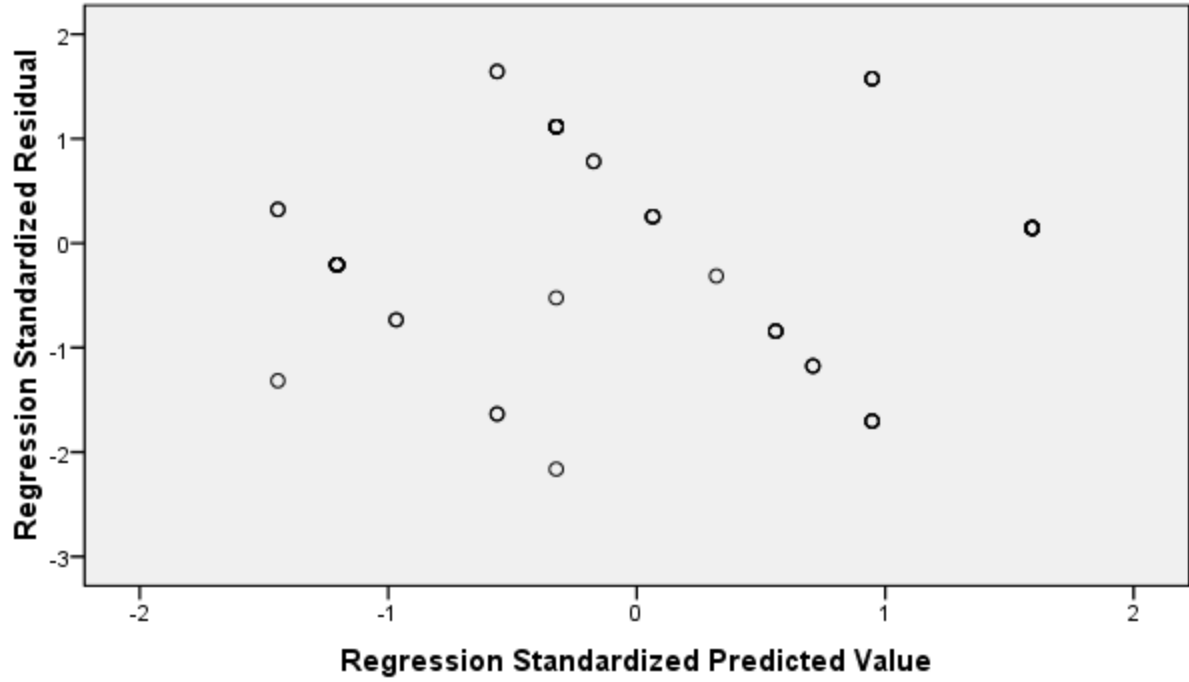


### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



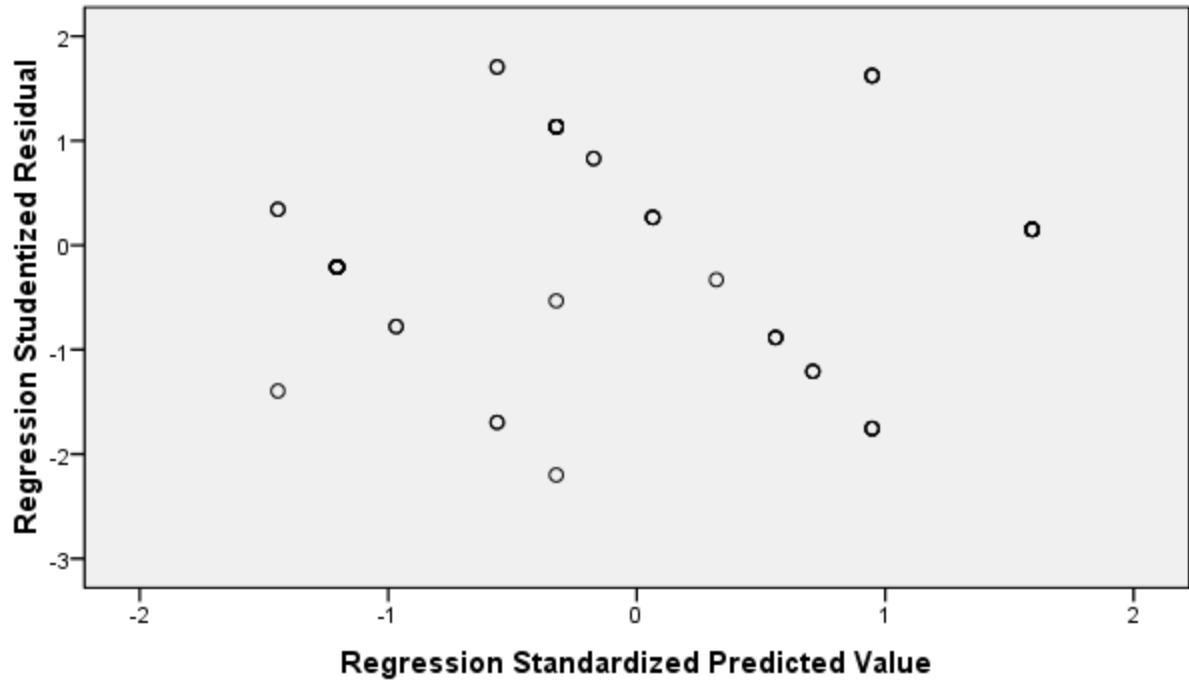
### Scatterplot

Dependent Variable: Y\_TOTAL




### Scatterplot

Dependent Variable: Y\_TOTAL



Lampiran 47 Sertifikat Toefl



**UMKT**  
ENGLISH LABORATORY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
Kalimantan Timur

Kampus 1 | Jl. Ir. H Juanda No.15 Samarinda  
Kampus 2 | Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda  
Telp. | 0541-7448551 / Fax | 0541-746832  
Website | www.umkt.ac.id


**TEST OF ENGLISH PROFICIENCY (TEP)**  
(TOEFL PREDICTION)

No : 05129      Address : JL. SLAMET RIYADI  
Name : AGUSTINA      Date of Test Taken : JUN 05, 2024  
Place/Date of Birth : SAMARINDA/AUG 17, 2002      Valid Until : JUN 06, 2026

Section I Listening Comprehension	Section II Structure & Written Expression	Section III Reading Comprehension	TOTAL SCORE
57	31	39	423

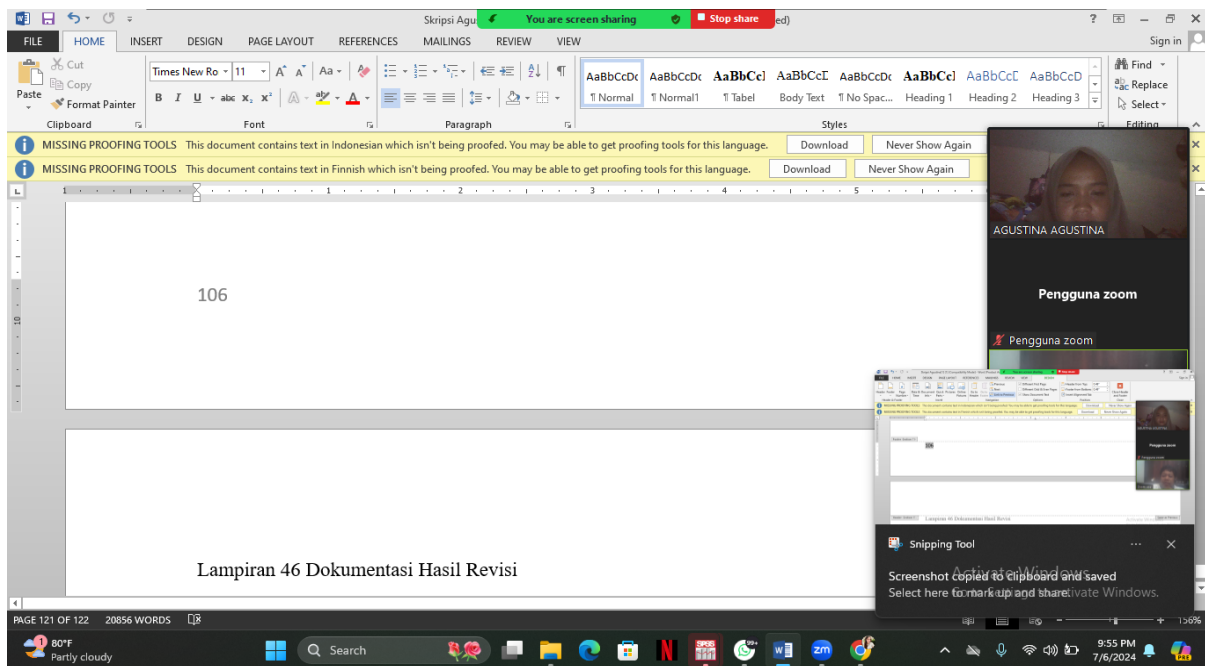
LEVEL OF PROFICIENCY			
310 - 393	A1 (BREAKTHROUGH)	477 - 547	B2 (VANTAGE)
397 - 433	A2 (WAYSTAGE)	550 - 587	C1 (PROFICIENCY)
437 - 473	B1 (THRESHOLD)	590 - 677	C2 (MASTERY)

Samarinda, June 06, 2024



**Abdul Halim, S.Pd., M.Pd., Ph.D**  
Head of English Laboratory

## Lampiran 48 Dokumentasi Hasil Revisi





**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](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI**

Nama: Agustina

NIM: 2011102431108

Judul: Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

3) II/Metode Penelitian

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

Tambahkan rekapitulasi jawaban kuesioner variabel. Perbaiki tabel - tabel

5) Saran dan Perbaikan Lain

Penguji,

(Dr. Joko Sabtonadi, S.E., M.M.)

NIDK. 1119079002

Kampus 1 Jl. Ir. H Juanda, No.15 Samarinda  
Kampus 2 Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda





**UMKT**  
Program Studi  
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

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

email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI**

Nama: Agustina

NIM: 2011102431108

Judul: Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Dan Pariwisata Kota Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

3) II/ Metode Penelitian

4) III/ Hasil Analisis dan Pembahasan

Tambahkan uraian, berikan narasi sederhana setelah abasan rill dari hasil penelitian.

5) Saran dan Perbaikan Lain

Perbaiki kapital di Daftar Pustaka.

Penguji,

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

NIDK. 8969540022

Kampus 1 Jl. Ir. H. Juanda, No 15 Samarinda  
Kampus 2 Jl. Pelita, Pesona Mahakam Samarinda