

Agustina_2011102431108_Peng aruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata di Kota Samarinda .docx

by aprofesa turnitin

Submission date: 29-Jun-2024 02:56AM (UTC+0200)

Submission ID: 2410047220

File name:

Agustina_2011102431108_Pengaruh_Kompensasi_Motivasi_dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Semangat_Kerja_Pegawai_Dinas_Pemuda_Olahraga_dan_Pariwisata_di_ (562.43K)

Word count: 8940

Character count: 58324

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di antara disiplin ilmu manajemen umum termasuk manajemen keuangan, pemasaran, dan operasi, selain manajemen sumber daya manusia. Karena lembaga tersebut menangani lebih dari sekedar bahan mentah, modal, peralatan kerja, dan produksi, maka manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting. Salah satu sumber daya yang mendorong kinerja, efektivitas, dan produktivitas dalam suatu instansi adalah sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi menentukan hasil kerjanya. Ketika suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang unggul, maka baik organisasi maupun pegawai akan berkinerja baik dalam bekerja. Menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia, semangat kerja sama pentingnya dengan kualitas sumber daya manusia. Sekalipun suatu organisasi memiliki sumber daya manusia yang unggul, masih ada beberapa hal yang dapat melemahkan motivasi pegawai dalam bekerja, yang dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja mereka di organisasi tersebut. Pengembangan, pemanfaatan, dan perlindungan SDM baik pada lingkungan kerja kolaboratif maupun mandiri, semuanya termasuk dalam manajemen SDM. Manajemen SDM mengikutsertakan pengetahuan serta keahlian dalam mengelola interaksi dan kontribusi para pegawai agar mereka dapat menjadi produktif dan efisien dalam mencapai tujuan instansi, individu, dan masyarakat, sesuai dengan pendapat dari Hasibuan, M

Semangat kerja termasuk sikap atau keadaan mental seseorang maupun sekelompok orang yang memaparkan kegembiraan terhadap pekerjaan mereka, memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Instansi dapat mendukung hal ini dengan cara memberikan jaminan gaji yang layak, mendorong pegawai untuk bekerja keras, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan agar pegawai selalu termotivasi untuk datang ke tempat kerja. Memberikan motivasi atau dorongan termasuk satu strategi yang efektif saat menaikkan semangat kerja pegawai. Menurut Mathis & Jackson (2015:98), ada beberapa faktor yang berdampak pada semangat kerja pegawai, termasuk Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan kerja. Sehingga, organisasi perlu membuat Lingkungan dan Kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pegawai termotivasi di lokasi kerja dari faktor internal dan eksternal untuk mulai bertindak sesuai dengan jadwal, struktur, dan arah yang telah ditentukan. 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 (2020 Suwanto: 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. Gaji seperti 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: 207) membagi kompensasi sebagai dua kategori, seperti kompensasi langsung serta tidak langsung. Dampak yang terlalu berlebihan terhadap semangat kerja pegawai dimiliki oleh hal tersebut.

Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda dipengaruhi oleh gaji, motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman. 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. Hal tersebut berkaitan dengan pekerjaan pada Departemen Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata.

Meskipun lingkungan kerja di suatu instansi tidak benar-benar menjalankan proses produksi, namun memberikan dampak langsung terhadap pegawai yang menjalankannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja

dalam suatu instansi menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Dengan merasa nyaman di lingkungan kerjanya, seorang pegawai akan menjalankan tugasnya dengan efisien dan memanfaatkan jam kerjanya secara maksimal. Kebalikannya, lingkungan kerja yang belum layak nanti meminimalisir semangat kerja serta kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016:26), 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, yaitu Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, memegang fokus pada bidang Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata. Tugasnya mencakup membantu Walikota dalam hal-hal seperti pengembangan budaya olahraga, peningkatan prestasi olahraga, kemajuan ekonomi kreatif, serta pengelolaan SDM di sektor pemuda, pariwisata, serta 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 Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap semangat kerja. 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, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, berdasarkan penjelasan latar belakang di atas.

- a. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda?

- b. Seberapa besar kontribusi motivasi terhadap tingkat semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda?
- c. Apakah suasana tempat kerja memengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata?
- d. Bagaimana dampak gabungan dari kompensasi, motivasi, dan suasana kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang telah dirumuskan, berikut adalah tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

- a. Mengkaji dan memverifikasi efek kompensasi terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
- b. Mengkaji dan memverifikasi dampak motivasi terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
- c. Mengkaji dan memverifikasi pengaruh suasana kerja terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.
- d. Mengkaji dan memverifikasi dampak gabungan dari kompensasi, motivasi, dan suasana kerja terhadap semangat kerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi

Mengetahui efek kompensasi, motivasi, dan suasana kerja terhadap motivasi pegawai memungkinkan Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda untuk mengambil langkah-langkah yang efektif dalam mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja staf mereka. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi oleh para manajer yang ingin lebih fokus pada kesejahteraan karyawan.

b. Bagi Penulis

Penulis dapat menggunakan pengetahuan yang diperolehnya dari penelitian ini. dari studi manajemen sumber daya manusia dalam mengatasi tantangan dan menemukan solusi atas masalah yang telah diteliti.

c. Bagi Universitas

Temuan dari penelitian ini mungkin dianggap bermanfaat sebagai referensi oleh penelitian lain. Hasil ini dapat memberikan kontribusi pada perkembangan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia untuk proyek penelitian di masa mendatang.

1.5 Asumsi Penelitian

Penelitian ini dibangun berdasarkan penelitian sebelumnya, baik dari jenis penelitian tersebut maupun teori dan teknik yang digunakan dalam metode penelitian, penjelasannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti/Judul/Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh kompensasi dan kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di KPN Eka Cita, Kecamatan Negara, Bali dinilai oleh Nisa, S. H., & Emilda, E. (2023). Artikel ini diterbitkan dalam Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia, volume 4, edisi 2, halaman 64-70.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Lingkungan Kerja - Semangat Kerja 	Semangat kerja pada lokasi kerja secara signifikan dipengaruhi dari kompensasi dan lingkungan kerja pada saat yang bersamaan.
2	Semangat kerja pegawai negeri di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai dipengaruhi oleh insentif, pendidikan, dan situasi lingkungan kerja diteliti oleh ELFIRA, V. (2021).	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Pelatihan - Lingkungan Kerja - Semangat Kerja 	Semangat kerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaji, pelatihan, dan lingkungan kerja pada saat yang bersamaan.
3	Semangat kerja pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, dan sistem kompensasi diteliti oleh Nur, R. (2021) dalam Tesis Doktoralnya di STIE Nobel Indonesia.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Lingkungan Kerja - Kompensasi - Semangat Kerja 	Faktor-faktor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi mempengaruhi semangat kerja karyawan secara bersamaan.

4	<p>26</p> <p>Semangat kerja pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi dipengaruhi oleh efek dari pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja diamati oleh Syafrizal, R. (2021). Studi ini dipublikasikan di <i>Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)</i>, 4(2), halaman 1258-1266.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Lingkungan Kerja - Semangat Kerja 	<p>Tingkat Semangat Kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan secara positif oleh Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2).</p>
5	<p>swara, W., & Subudi, M. (2017). Studi tentang bagaimana Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Kompensasi dan Semangat Kerja (Disertasi Doktoral, Universitas Udayana)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi - Kompensasi - Semangat Kerja 	<p>Hubungan antara Semangat Kerja dan Motivasi dan Kompensasi patut diperhatikan.</p>
6	<p>Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Telukdalam, Kabupaten Nias Selatan menjadi fokus studi ini dilakukan oleh Gee, M. N. (2021). Artikel ini dimuat dalam <i>PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen</i>, volume 6(1).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Semangat Kerja 	<p>Semangat kerja karyawan dipengaruhi dengan baik serta signifikan oleh kompensasi.</p>
7	<p>Studi ini menginvestigasi dampak Komunikasi, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Eka Prima Mandiri Sentosa selama Pandemi Covid-19, dengan Semangat Kerja sebagai faktor penengah dilakukan oleh Ighfirlana, I., Arifin, R., & ABS, M. K. (2022). Artikel ini dipublikasikan dalam <i>E-JRM</i>:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interaksi komunikasi - Konteks kerja - Motivasi dalam pekerjaan 	<p>Semangat kerja karyawan sangat terpengaruh oleh interaksi komunikasi, iklim organisasi, dan motivasi dalam pekerjaan.</p>

	Elektronik Jurnal Riset Manajemen, volume 11(07).		
8	Komunikasi organisasi dan sistem kompensasi berpengaruh terhadap tingkat semangat kerja karyawan diteliti oleh Arianto, D. A. N. (2015). Artikel ini dipublikasikan dalam Jurnal Economia, volume 11(2), halaman 177-185.	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi - Kompensasi - Semangat Kerja 	Kombinasi remunerasi dan komunikasi organisasi meningkatkan semangat kerja karyawan.
9	Kompensasi, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT Bakrie Pasaman Plantations diteliti oleh Rahmadhani, L. (2022).	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Motivasi - Lingkungan Kerja - Semangat Kerja 	Semangat kerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersamaan.
10	Pengaruh semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi diteliti oleh Gusti, D. S. F. D. I., & Netra, S. K.	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja - Motivasi - Kompensasi - Semangat Kerja 	Kita perlu mempertimbangkan bagaimana lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi semangat kerja pegawai.
11	Semangat kerja dipengaruhi oleh kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja di Toyota Auto 2000 SM Raja diteliti oleh Pangaribuan, F. W., Arifin, D., & Ritonga, H. M. (2022). Artikel ini dipublikasikan dalam Jurnal Rowter, volume 1(1), halaman 24-34.	<ul style="list-style-type: none"> - Compensation - Position promotion - Work morale 	Toyota Auto 2000 SM Raja's Work Spirit is positively and significantly impacted by salary, employee placement, and work environment.
12	M. Ani (2021) melakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan	<ul style="list-style-type: none"> - Compensation - Environment 	Employee motivation is positively and significantly

	<p>49 gaya kepemimpinan terhadap semangat dan kinerja karyawan melalui motivasi. 49 Artikel ini dipublikasikan di JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan), volume 7(1), halaman 1-20. 82</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leadership - Employee spirit 	<p>impacted by management compensation.</p>
13	<p>Pramana, I. K. E., & Dewi, A. A. S. K. (2023) 52 melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 1 Rendang. Artikel ini dipublikasikan dalam European Journal of Business and Management Research, volume 8(2), halaman 85-88. 108</p>	<p>64</p> <ul style="list-style-type: none"> - Work environment - Work motivation - Compensation - Morale 	<p>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. 63</p>
14	<p>PT. PNM (Pembiayaan Nasional Mandiri) Binjai sedang meneliti pengaruh penghargaan, insentif, dan tunjangan kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan. diteliti oleh Manurung, L., & Ningsi, E. H. (2021). Artikel ini dipublikasikan dalam Jurnal Mantik, volume 5(3), halaman 1989-1997.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reward - Incentives and welfare - Employee morale 	<p>performance and compensation that is not related directly with the employee's work and 145 significant effect on Employee Morale</p>
15	<p>Penelitian mengenai dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sedang dilakukan oleh Joyce A. Turangan dan Fayren Pramudya Setiawan 43</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compensation - Work Environment - Organization culture 	<p>According to the study's findings, organisational culture, pay, and work environment all improve employee performance satisfaction of the employees</p>

	pada tahun 2022 (Turangan & Setiawan, 2022)	- Job Satisfaction	
16	Pada PT. Trinitan Plastic Industries, sedang dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi dilakukan oleh Aisyaturido, Imam Wibobo, dan Nurdini. SE. MM pada tahun 2021	- Leadership - Work Environment - Job Satisfaction - Motivation	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	Sedang dilakukan penelitian di PT. Kitadin Embalut, Kabupaten Kutai Kartanegara, mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dilakukan oleh Bonifasius Trita Tipa, Tetra Hidayati, dan Siti Maria pada tahun 2023 (Bonifasius Trita Tipa et al., 2023)	- Transformasional - Leadership - Compensation - Organizational Culture - Job Satisfaction - Employee Performance	The study's conclusions show the advantages and significant effects of organisational culture, pay, and transformational leadership on work satisfaction. Additionally, there is a noteworthy and favourable correlation between job happiness and employee performance. Transformational leadership and workforce performance are mediated

			by job satisfaction and organisational culture.
18	Argo Ahmad, Dedi Purwana, dan Ari Saptono (2020) meneliti dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) melalui kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - 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	Sedang dilakukan penelitian di PT. Indesso Culinaroma International tentang pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> - Leadership - Compensation 	The findings demonstrated that PT. Indesso Culinaroma International's job satisfaction was positively

	kerja yang dimediasi oleh motivasi dilakukan oleh Rizki Iman Dharmiarto, M. Ali Iqbal, dan Ahmad Badawi Saluy pada tahun 2021 (Dharmiarto et al., 2021)	- Job Satisfaction Motivation	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	Sedang dilakukan penelitian di PT. Agung Solusi Trans tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dilakukan oleh Ahmad Badawi Saluy dan Susilo Raharjo pada tahun 2021 (Saluy & Raharjo, 2021)	- Leadership - Work Motivation - Compensation n Job Satisfaction	The analysis of the data reveals that leadership positively and significantly influences employee job satisfaction, as does compensation and work motivation. Each of these three independent variables—leadership, motivation, and compensation—demonstrates significant positive effects, thus confirming the hypotheses' outcomes

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: Kompensasi kerja diyakini memberikan dampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda.

H2: Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda diduga mendapatkan dampak positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap semangat kerja.

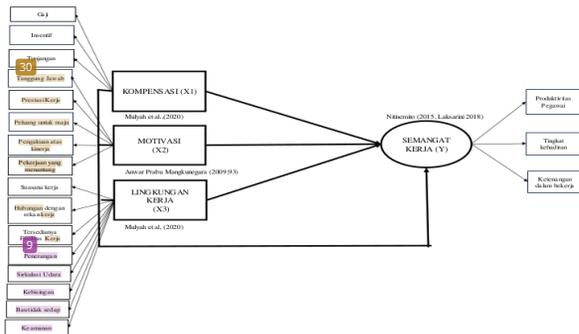
H3: Dugaan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda ada.

H4: Dugaan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda ada.

1.7 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir termasuk suatu model konseptual yang menunjukkan bagaimana teori dan beragam aspek yang sudah diidentifikasi berhubungan satu sama lain, 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

Lokasi penelitian ini adalah di kantor Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, terletak di lingkungan Bugis Kota Samarinda Kalimantan Timur, di Jl. Dahlia No.81.

2.2 Jenis Penelitian

Untuk menilai teori-teori yang sudah ada di masa lalu, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengkaji kelompok atau sampel tertentu. Dalam proses studi, alat pengumpulan data digunakan, dan data yang terkumpul dianalisis dengan teknik analisis statistik kuantitatif (Sugiyono, 2019). Untuk mengetahui frekuensi dan persentase tanggapan, penelitian ini membutuhkan perhitungan ilmiah dari sampel responden seperti karyawan yang ingin menjawab serangkaian pertanyaan tentang berbagai topik, untuk mengukur data objektif dan statistik.

2.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa peneliti memilih jenis fenomena atau topik yang memiliki karakteristik dan kapasitas tertentu sebelum menarik kesimpulan. Dalam konteks penelitian ini, populasi adalah semua pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, yang berjumlah total 196 orang, dengan 67 orang di antaranya sebagai PNS dan 129 orang lainnya sebagai 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		
JUMLAH		40	27
Non PNS	Sarjana	28	12
	Diploma	4	4
	SMA	52	13
	SMP	3	2
	SD	10	1

JUMLAH		97	32
--------	--	----	----

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

b. Sampel

Sugiyono (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:

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

17
Keterangan:

n = Ukuran sampel/Jumlah Responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran kekeliruan pengambilan sampel yang tetap bisa di tolerir pada rumus slovin ditemukan ketentuan seperti:

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

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

Sehingga, rentan sampel yang bisa dibuat melalui teknik slovin termasuk rentang 10-20% populasi penelitian.

Dari rumus sebelumnya diperoleh angka seperti:

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

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

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

$$n = 66,21$$

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). Untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data sampel.

2. Data Sekunder

Sugiyono (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 penelitian ini antara lain undang-undang ketenaga kerjaan, buku, jurnal, dan artikel tentang sistem pengendalian internal dan praktik penggajian dalam upaya mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Dalam studi ini, empat variabel utama menjadi fokus definisi operasional, yaitu Standar Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Semangat Kerja (Y). Variabel-variabel ini dibagi menjadi variabel independen (Standar Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja) dan variabel dependen (Semangat Kerja). Berdasarkan uraian tersebut, batasan operasional variabel dapat disusun 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). Dengan berikut ini:

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. Kewajiban
2. Kinerja prestasi
3. Kesempatan untuk meningkat
4. Penghargaan atas hasil kerja
5. Tantangan pekerjaan

c. Lingkungan Kerja (X3)

Ini adalah bagian integral dari tempat kerja tempat setiap karyawan tinggal dan bekerja. Karyawan harus mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai rumah kedua mereka setelah tempat tinggal, sehingga hal tersebut dianggap penting. Produktivitas karyawan didasarkan pada

lokasi dan suasana di mana mereka bekerja. Indikator lingkungan kerja menurut Mulyah *et al* (2020) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
2. Interaksi dengan sesama rekan kerja
3. Ketersediaan fasilitas kerja
4. Pencahayaan
5. Ventilasi udara
6. Kondisi kebisingan
7. Aroma atau aroma tidak menyenangkan
8. Kondisi keamanan

d. Semangat Kerja (Y)

Indikator-indikator semangat kerja, menurut Nitisemito (2015) dan Laksarini (2018), mencakup keinginan tulus seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya, menggunakan disiplin dan kerja keras untuk mencapai tujuannya:

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

2. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengukur variabel, yang peneliti bagikan kepada karyawan sebagai responden karena ini merupakan penelitian survei. 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
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: diolah, 2024

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data melibatkan penggunaan kuesioner. Karena kuesioner memungkinkan pengumpulan data dari informan dengan tanggapan tertutup dan terbuka,

metode ini sering digunakan dalam penelitian kuantitatif (Dhian, 2018). Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda berkontribusi dalam penelitian ini dengan menjawab kuesioner secara offline. 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
prosedur menelusuri dokumen yang diterbitkan sebelumnya untuk memperoleh data yang diperlukan. Tujuannya untuk mengumpulkan informasi dan data yang berkaitan dengan topik penelitian. Studi dokumentasi dilakukan 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 Quesioner
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
Langkah pertama dalam pengolahan data yang diperoleh dari lapangan adalah dengan menilai 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 Sugiyonno (2020:131), analisis data adalah 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.

Perangkat lunak komputer SPSS digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. SPSS merupakan alat yang umum dipergunakan untuk menganalisis data secara statistik. Metode analisis data yang dipakai termasuk:

57 I. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada seberapa akurat instrumen dapat mengetahui apa yang hendak diukur dan seberapa dekat data subjek sesuai dengan data yang dilaporkan peneliti. Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika kuesioner bisa mengatakan perihal yang diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya. Uji validitas dilaksanakan melalui perbandingan nilai R hitung dengan rtabel dengan mempergunakan product moment. Pemeriksaan validitas dilakukan sesuai dengan kriteria berikut:

- a) Jika nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel, maka pernyataan dianggap valid.
- b) Jika nilai R hitung lebih kecil dari nilai R tabel, maka pernyataan dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

111 Dalam penelitian ini, evaluasi konsistensi instrumen pengukuran dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas menggunakan satu kali pengukuran, di mana hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau diukur korelasinya. Indikator satu variabel adalah uji instrumen pengukuran, dengan kuesioner dianggap dapat diandalkan jika jawaban individu terhadap pernyataan konsisten sepanjang waktu. Item yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai diuji reliabilitasnya pada tingkat signifikansi menggunakan kriteria korelasi 0,6 atau lebih; nilai korelasi kurang dari 0,6 dianggap kurang dapat diandalkan.

77 c. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data yang terkumpul secara objektif, bukan untuk mengambil kesimpulan umum. Data disajikan dalam bentuk tabel, grafik, dan diagram, serta dihitung menggunakan ukuran pemusatan

data seperti modus, mean, dan median; serta pengukuran distribusi data dengan mean dan standar deviasi. Selain itu, persentase juga dihitung untuk menggambarkan distribusi data. pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, sejumlah 66 orang, berperan sebagai responden dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Data dari perolehan jawaban kuesioner responden akan digunakan dalam melihat gambaran general terkait variabel standar Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Semangat Kerja (Y) berdasarkan tabulasi data. Proses analisis olahdata yang dilakukan peneliti ialah:

- 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

Penelitian ini memilih uji normalitas Shapiro-Wilk karena jumlah sampelnya terbatas, yaitu kurang dari 50 responden. Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang terkumpul mengikuti pola distribusi normal, sehingga membantu dalam memastikan sebaran data sesuai dengan teori yang diharapkan. Teknik tes One Sample Kolmogorov Smirnov dapat digunakan sebagai pendekatan alternatif untuk menilai kenormalan. Persyaratan tes diuraikan di bawah ini:

1. Jika nilai Signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data mengikuti distribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai Signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menilai apakah ada hubungan linier yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika salah satu atau lebih variabel independen dalam model regresi menunjukkan korelasi linier yang kuat atau hampir sempurna.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah variasi residual berbeda dari satu observasi ke observasi lain, yaitu apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual (Sahir, 2021:69).

3. Analisis Linier Berganda

Sugiyono (2022:307) menjelaskan bahwa analisis regresi berganda dilakukan ketika terdapat dua atau lebih variabel bebas. Regresi linier berganda adalah suatu metode untuk memprediksi bagaimana dua atau lebih faktor independen mempengaruhi satu variabel dependen. Tujuannya untuk mengetahui apakah variabelbebas (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

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Lingkungan Kerja

a = Konstan atau parameter yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁ X₂ dan X₃ sama dengan 0

b₁ = Koefisien regresi atau parameter koefisien variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi atau parameter koefisien variabel X₂

b₃ = Koefisien regresi atau parameter koefisien variabel X₃

4. Uji Hipotesis

Menurut Sahrir (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)

Menurut Ghozali (2011:98), Uji T digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh individu dari faktor-faktor independen terhadap variasi variabel dependen. Dalam uji regresi parsial, tujuannya adalah untuk mengukur dampak dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen sambil mengendalikan variabel lainnya. Keputusan dalam uji T dibuat dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel, serta menerapkan tingkat signifikansi sebagai acuan:

1. Jika Thitung kurang dari Ttabel, hal itu menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel dependen dan variabel independen.

2. Sebaliknya, jika T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel dependen dan variabel independen.

b) Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2021:53) menjelaskan bahwa uji simultan digunakan untuk menentukan apakah dua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), digunakan uji statistik F.

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.

Berikut ini adalah tabel yang menampilkan struktur organisasi Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda, yang sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Walikota Samarinda serta 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 meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), mengurangi tingkat pengangguran, mengembangkan sektor riil di luar pertambangan, serta mendukung ekonomi kreatif, startup, dan pasar digital dalam era industri 4.0.
- e. Menerapkan pemerintahan yang profesional, transparan, akuntabel, dan bebas korupsi, dengan memberikan peluang kepada masyarakat untuk berpartisipasi.
- f. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel, dan bebas korupsi, serta memberikan kesempatan luas bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembuatan dan pengawasan kebijakan.
- g. Merealisasikan infrastruktur yang kokoh dan modern.
- h. Mengembangkan infrastruktur yang tangguh, modern, nyaman, dan ramah lingkungan dalam konsep SMART CITY yang mengintegrasikan teknologi informasi.
- i. Menumbuhkan kesadaran keagamaan dalam masyarakat, menghargai nilai-nilai agama, serta mempertahankan 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-tugas pemerintahan yang terfokus pada Pembudayaan Olahraga, Peningkatan Prestasi Olahraga, Pengembangan dan Promosi Pariwisata, Pengembangan Ekonomi Kreatif, serta Manajemen Sumber Daya Manusia di sektor Pemuda, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif.

Dalam rangka menjalankan tugas sebagaimana diuraikan dalam ayat (1) tersebut, Dinas melaksanakan fungsi-fungsi yang diperlukan antara lain:

- a. Kebijakan teknis di bidang Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata disusun sesuai dengan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.
- b. Perencanaan, pembinaan, dan pengawasan teknis di bidang Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata diimplementasikan.

- c. Pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan publik di bidang Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata berlangsung.
- d. Kebijakan teknis di bidang Pembudayaan Olahraga dirumuskan, direncanakan, dibina, dan dikelola.
- e. Kebijakan teknis di bidang Peningkatan Prestasi Olahraga dirumuskan, direncanakan, dibina, dan dikelola.
- f. Kebijakan teknis di bidang Pengembangan dan Pemasaran Pariwisata dirumuskan, direncanakan, dibina, dan dikelola.
- g. Kebijakan teknis di bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif dirumuskan, direncanakan, dibina, dan dikelola.
- h. Kebijakan teknis di bidang SDM Kepemudaan, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif disusun, direncanakan, dibina, dan dikelola.
- i. Penyelenggaraan tugas administratif dilaksanakan.
- j. Unit Pelaksana Teknis Daerah dijalankan.
- k. Pembinaan kelompok jabatan fungsional dilakukan.
- l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dijalankan

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

Data dalam tabel menunjukkan bahwa dari total 66 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, 40 responden (60,6%) adalah laki-laki sementara 26 responden (39,4%) adalah perempuan. Ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki dalam Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pegawai perempuan. Hal ini mengindikasikan bahwa laki-laki memiliki peran yang lebih dominan dalam struktur organisasi dan kegiatan di dalamnya.

1.1.2.2 ⁴⁷ 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 DataTingkat Pendidikan ⁸

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 / Ruang	Jumlah	Presentase (%)
1.	II/a	1	1,5
2.	II/b	1	1,5
3.	II/c	1	1,5
4.	II/d	3	4,5
5.	III/c	2	3,0
6.	III/d	22	33,3
7.	IV/a	7	10,6
8.	IV/b	2	3,0
9.	PTTB	27	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%).

1.1.3 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Untuk menilai kesesuaian pernyataan sebagai alat ukur, diperlukan uji validitas. Pada uji validitas, setiap pernyataan akan dianggap valid jika nilai total koefisien korelasi melebihi nilai r tabel, dengan melibatkan partisipasi 66 responden dalam uji validitas dan reliabilitas.

3.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan hasil untuk variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

Tabel 3.6
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

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa semua pertanyaan yang terkait dengan variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja telah terbukti valid karena nilai r_{hitung} yang diperoleh melebihi nilai r_{tabel} yang ditentukan.

Tabel 3.7
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

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terkait dengan variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja dianggap valid karena nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} yang ditetapkan.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan 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 semua pertanyaan yang terkait dengan variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja dianggap valid karena nilai r_{hitung} melebihi nilai r_{tabel} yang ditetapkan.

Tabel 3.9
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

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
	Y4	0,688	0,2042	Valid

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas, kami menemukan bahwa semua pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja telah terbukti valid karena nilai r yang dihitung lebih besar daripada nilai r tabel yang telah ditetapkan.

3.1.3.2 Uji Realibilitas

Hasil uji realibilitas pada variabel kompensasi, variabel motivasi, lingkungan kerja dan variabel semangat kerja pada tabel 2.13 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas

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

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Analisis reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan semangat kerja memiliki nilai reliabilitas berturut-turut 0,743, 0,732, 0,833, dan 0,677. Dari hasil analisis tersebut, variabel-variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena melebihi nilai 0,60.

3.1.4 Uji Asumsi Klasik

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

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

Variabel Kompensasi (X ⁵)											
No.	Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	0	0%	0	0%	0	0%	39	32%	27	36%
2	X1.2	0	0%	0	0%	0	0%	42	34%	24	32%
3	X1.3	0	0%	0	0%	2	100%	41	34%	23	31%
TOTAL		0	0	0	0%	2	100%	122	100%	74	100%

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

Variabel Motivasi (X ²)											
No.	Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2.1	0	0%	0	0%	1	33%	38	32%	27	35%
2	X2.2	0	0%	0	0%	1	33%	41	35%	24	31%
3	X2.3	0	0%	0	0%	1	33%	38	32%	27	35%
4	X2.4	0	0%	0	0%	2	67%	41	35%	22	28%
5	X2.5	0	0%	1	100%	0	0%	31	26%	34	44%
TOTAL		0	100%	1	100%	5	100%	110	94%	83	100%

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

Variabel Lingkungan Kerja (X ³)											
No.	Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	0	0%	0	0%	0	0%	39	18%	27	25%
2	X3.2	0	0%	0	0%	1	100%	39	18%	26	24%
3	X3.3	0	0%	1	100%	0	0%	49	22%	16	15%
4	X3.4	0	0%	0	0%	0	0%	43	19%	23	21%
5	X3.5	0	0%	0	0%	0	0%	51	23%	15	14%
6	X3.6	0	0%	1	100%	0	0%	49	22%	16	15%
7	X3.7	0	0%	0	0%	0	0%	43	19%	23	21%
8	X3.8	0	0%	0	0%	0	0%	51	23%	15	14%
TOTAL		0	0%	1	100%	0	0%	237	100%	92	100%

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

Variabel Semangat Kerja (Y)											
No.	Item Pertanyaan	Skor Jawaban									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y.1	0	0%	0	0%	0	0%	42	13%	24	11%
2	Y.2	0	0%	1	25%	1	50%	43	14%	21	10%
3	Y.3	0	0%	1	25%	0	0%	37	12%	28	13%
4	Y.4	0	0%	0	0%	0	0%	34	11%	32	15%
TOTAL		0	0%	2	50%	1	50%	156	50%	105	50%

3.1.4.1 Uji Normalitas

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

Tabel 3.11 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal <u>Parameters^{a,b}</u>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	0,97903597
Most Extreme Differences	Absolute	0,090
	Positive	0,090
	Negative	-0,057
Kolmogorov-Smirnov		0,727
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,665

a. Test distribution is Normal

Sumber data dibuat oleh peneliti, 2024

Karakteristik penilaian jika terjadinya normalitas apabila signifikan > 5%. Hasil olah ¹⁰⁶ data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan jumlah nilai signifikan sebesar 0,665 atau 6,65% >5% yang artinya berdistribusi normal

3.1.4.2 Uji Multikolinier

³⁶ Uji multikolinieritas dipakai untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel bebas.

Tabel 3.12
Hasil Uji Multikolinieritas

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

Sumber data diolah peneliti, 2024

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

3.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah terjadi ketidaksesuaian dengan asumsi klasik tentang heteroskedastisitas, yang mencakup ketidaksamaan variansi residual di semua observasi dalam model regresi.

Tabel 3.13
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

Berdasarkan output tersebut diatas, dikethui bahwa nilai angka signifikan variabel kompensasi (X1) sebesar 0,101 lebih besar dari 0,05, variabel motivasi (X2) sebesar 0,146 lebih besar dari 0,05 dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,111 lebih besar dari 0,05. Artinya ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.1.5 Uji Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel semangat kerja (Y) dengan variabel bebas seperti kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Tabel 2.17 menampilkan hasil uji tersebut:

Tabel 3.14
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
1	Konstanta	0,982	0,326
2	Kompensasi	-1,517	0,000
3	Motivasi	-0,991	0,007
4	Lingkungan Kerja	1,851	0,000

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

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

20
 Dari fungsi tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1 Dalam analisis ini, nilai konstanta yang diperoleh adalah 0,982. Jika kita mengasumsikan nilai variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja adalah nol, maka nilai variabel semangat kerja juga akan menjadi 0,982.
- 2 Jika variabel kompensasi mengalami perubahan satu satuan, variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -1,517, dengan asumsi variabel lain tetap. Hubungan antara variabel kompensasi dan variabel semangat kerja menunjukkan bahwa kenaikan variabel kompensasi akan meningkatkan variabel semangat kerja.
- 3 Dengan asumsi variabel lainnya tetap, jika variabel motivasi mengalami peningkatan satu satuan, variabel kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar -0,991. Hubungan positif antara variabel motivasi dan variabel semangat kerja menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 4 Jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan, variabel semangat kerja juga akan meningkat sebesar 1,851, dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah. Hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja dan semangat kerja menunjukkan bahwa peningkatan kondisi lingkungan kerja akan meningkatkan tingkat semangat kerja.

4.1.4 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).

4.1.4.1 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 α sebesar 0,05.

Tabel 3.15
 Hasil Uji T

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

a. Dependent Variable : Y total

sumber data diolah peneliti, 2024

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

4.1.4.2 Uji F

Dilakukan uji F untuk menguji hipotesis bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

Tabel 3.16

Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,043	3	539,681	106,603	0,000 ^b
	Residual	23,078	62	10,372		
	Total	142,121	65			
a. Dependent Variable: Y_total						
b. Predictors: (Constant), 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 Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

3.2 Pembahasan

Analisis terhadap responden menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 40 orang (60,6%). Rentang usia yang paling banyak diwakili adalah 30-35 tahun dengan 26 responden (39,4%), dan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah S-1 dengan 42 responden (63,6%). Sebanyak 27 responden (40,9%) berasal dari golongan PTTB, dan dari segi jabatan, 29 responden (43,9%) bekerja sebagai pengadministrasi umum.

Uji validitas yang dilakukan terhadap semua item variabel kompensasi (4 pertanyaan), variabel motivasi (5 pertanyaan), dan variabel lingkungan kerja (8 pertanyaan) menunjukkan bahwa semua item

valid. Uji reliabilitas untuk variabel kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja juga menunjukkan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

Data menunjukkan bahwa asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas telah terpenuhi, yaitu data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, dan tidak ada heteroskedastisitas.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar $-6,707$ yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar $1,669$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari nilai α ($0,05$). Oleh karena itu, H_1 ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi masih kurang baik karena Karyawan merasa gaji 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.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Manajemen et al. (2018) bahwa kompensasi memiliki dampak negatif dan signifikan. Namun, hasil ini berbeda dari temuan penelitian yang dilakukan oleh penulis lain (Sipahutar et al., 2022)

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

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai t_{hitung} $-2,784 < t_{tabel}$ $1,669$ dan nilai signifikan adalah $0,007 < 0,05$ kemudian H_2 ditolak, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa variabel motivasi tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_2) yang

mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi semangat kerja di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda tidak terbukti. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaya et al. (2015), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sitorus (2020), motivasi kerja mencakup semua faktor yang memicu semangat, keinginan, hasrat, dan energi individu dalam mencapai tujuan mereka di lingkungan kerja, serta mempengaruhi perilaku mereka. Penelitian ini sesuai dengan penemuan Jefri Dwi Herdiansyah (2021), yang juga menunjukkan bahwa motivasi tidak signifikan dalam mempengaruhi semangat kerja.

Berdasarkan dengan hasil kuesioner yang disampaikan kepada responden peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda tidak berpengaruh bagi kpegawai untuk semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden sudah mengetahui akan Motivasi yang ada dalam diri setiap orang. Ini juga menyebabkan variabel motivasi dalam penelitian ini tidak mempengaruhi semangat kerja, karena karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing yang harus diselesaikan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan, sehingga mereka tidak memerlukan tambahan motivasi.

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

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berdampak secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dengan nilai t hitung 5,673 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,669, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis H3 ditolak, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja.

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini mengkonfirmasi hipotesis (H3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap semangat kerja di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Temuan ini sejalan dengan penelitian Jaya et al. (2015), yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja secara parsial. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas untuk berbagai kelompok guna mencapai visi dan misi perusahaan. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufri et al., 2020) Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi semangat kerja dengan dampak yang positif.

Karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka, berdasarkan hasil dari kuesioner. Dampak positif dari lingkungan kerja yang nyaman dalam mendorong semangat kerja karyawan juga terlihat. Upaya untuk meningkatkan jumlah dan kualitas peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan turut memainkan peran penting. Selain itu, kepuasan karyawan dan kesesuaian mereka dengan peraturan kantor juga mencerminkan suasana kerja yang nyaman.

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

Variabel bebas, seperti kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini dapat disimpulkan dari hasil uji F, di mana nilai fhitung sebesar 106,603 lebih besar dari ftabel 2,753 dengan tingkat signifikansi 0,000.

Perlunya memperhatikan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara menyeluruh menjadi penekanan dari temuan ini untuk menjaga serta meningkatkan semangat kerja karyawan di Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda. Dengan semangat kerja yang terjaga, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan tekun dan kreatif. Temuan ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Hasibuan (2010), bahwa semangat kerja merupakan motivasi dan dedikasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan konsisten demi mencapai hasil kerja optimal.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Setelah diperiksa data dan mendiskusikannya, beberapa simpulan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh dan positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Karena karyawan merasa gaji tidak adil dibandingkan dengan rekan kerja atau standar instansi sehingga menurunkan semangat kerja pegawai.
2. Motivasi tidak memiliki dampak yang berarti terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Karena motivasi yang diberikan instansi tidak sesuai dengan nilai atau tujuan pribadi pegawai, sehingga menyebabkan penurunan semangat kerja, serta motivasi yang berbasis pada target yang terlalu tinggi atau tidak realistis yang menyebabkan stress dan kelelahan juga dapat berdampak negatif pada semangat kerja.
3. Lingkungan kerja yang menciptakan kondisi positif antara pegawai dan manajemen memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, yang membangun suasana yang harmonis dan kerjasama yang produktif untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan mempertahankan lingkungan kerja yang positif, instansi dapat secara signifikan dan berkelanjutan meningkatkan semangat kerja.
4. Terdapat bukti yang kuat bahwa secara keseluruhan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi hasilnya, dan hal ini mendorong peneliti untuk meningkatkan kualitas penelitian berikutnya guna mengatasi kelemahan yang ada. Berikut ialah keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Jumlah responden yang terbatas belum menyelesaikan jumlah keseluruhan.
2. Proses pengambilan data menunjukkan bahwa responden terkadang tidak mengungkapkan pendapat mereka yang sebenarnya melalui kuesioner karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda di antara mereka, serta faktor lain seperti kejujuran dalam mengisi kuesioner.
3. Penelitian terbatas pada satu instansi dengan cakupan yang terbatas, sehingga kesimpulan yang diambil tidak dapat secara langsung diterapkan pada populasi yang lebih luas.

4.3 Saran

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

1. Bagi instansi dapat meningkatkan kompensasi agar dapat memotivasi pegawai sehingga memiliki semangat untuk bekerja
2. Peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas variabel yang diteliti serta meningkatkan ukuran sampel atau jumlah responden untuk meningkatkan akurasi data dalam penelitian ini.
3. Mencari teori dengan objek yang sama dan jumul terbaru sebagai acuan penelitian.

Agustina_2011102431108_Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata di Kota Samarinda .docx

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	1%
2	jim.unsam.ac.id Internet Source	1%
3	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source	1%
4	paud.samarindakota.go.id Internet Source	1%
5	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
6	id.123dok.com Internet Source	1%
7	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1%
8	repository.ub.ac.id Internet Source	1%

9	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
10	bkpsdm.samarindakota.go.id Internet Source	1 %
11	lib.unnes.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	1 %
13	adoc.pub Internet Source	1 %
14	repository.nobel.ac.id Internet Source	1 %
15	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
16	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
18	docplayer.info Internet Source	<1 %
19	kaltim.bpk.go.id Internet Source	<1 %
20	ejurnal.unikarta.ac.id Internet Source	<1 %

21	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
22	jurnal.uniraya.ac.id Internet Source	<1 %
23	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
24	eprints.universitasputrabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
25	jurnal.updkediri.ac.id Internet Source	<1 %
26	yripku.com Internet Source	<1 %
27	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
29	es.scribd.com Internet Source	<1 %
30	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	<1 %
31	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
32	Astri Febrianti. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap	<1 %

Semangat Kerja Karyawan pada Konveksi UD. Ridzil di Kabupaten Pasuruan", Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 2024

Publication

33

acopen.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

34

Submitted to Universitas International Batam

Student Paper

<1 %

35

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1 %

36

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

<1 %

37

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman

Student Paper

<1 %

38

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

39

Submitted to Trisakti University

Student Paper

<1 %

40

digilib.iain-palangkaraya.ac.id

Internet Source

<1 %

41

eprints.unmas.ac.id

Internet Source

<1 %

42

ojs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

43	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
44	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %
45	core.ac.uk Internet Source	<1 %
46	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
47	eprints.upj.ac.id Internet Source	<1 %
48	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
49	www.dinastipub.org Internet Source	<1 %
50	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	<1 %
51	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
52	manajemen.unud.ac.id Internet Source	<1 %
53	e-arsip.bontangkota.go.id Internet Source	<1 %
54	jasaskripsi77.blogspot.com Internet Source	<1 %

55	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
56	Aprilia Jenianti Muti RIu, Kusuma Chandra Kirana, Syamsul Hadi. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kala Prana Consultant", Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management, 2022 Publication	<1 %
57	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	<1 %
58	vdokumen.com Internet Source	<1 %
59	Pascalina Sesa. "Pengaruh Kandungan Informasi Arus Kas, Dividend Payout Ratio Dan Economic Valued Added Terhadap Volume Perdagangan Saham Dengan Size Dan Growth Sebagai Variabel Kontrol", JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN DAERAH, 2020 Publication	<1 %
60	jurnal.unej.ac.id Internet Source	<1 %
61	ocs.unud.ac.id Internet Source	<1 %

62	ojs.stiami.ac.id Internet Source	<1 %
63	repository.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
64	I Kadek Erwin Pramana, Anak Agung Sagung Kartika Dewi. "The Effect of Work Environment, Work Motivation and Compensation on Teacher Morale at SMA Negeri 1 Rendang", European Journal of Business and Management Research, 2023 Publication	<1 %
65	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	<1 %
66	Submitted to Universitas Kristen Satya Wacana Student Paper	<1 %
67	anzdoc.com Internet Source	<1 %
68	e-perpus.unud.ac.id Internet Source	<1 %
69	eprints.unm.ac.id Internet Source	<1 %
70	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %

71	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
72	eprints.peradaban.ac.id Internet Source	<1 %
73	litapdimas.kemenag.go.id Internet Source	<1 %
74	ml.scribd.com Internet Source	<1 %
75	Fransisca Fransisca, Francisca Titing Koerniawaty, Ni Made Rinyanthi. "Studi Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19", Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2023 Publication	<1 %
76	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	<1 %
77	balian86.wordpress.com Internet Source	<1 %
78	disporapar.serangkab.go.id Internet Source	<1 %
79	docobook.com Internet Source	<1 %
80	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %

81	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
82	www.ejbmr.org Internet Source	<1 %
83	123dok.com Internet Source	<1 %
84	bibliotecadigital.fgv.br Internet Source	<1 %
85	bikom.itnb.ac.id Internet Source	<1 %
86	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
87	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	<1 %
88	jamas.triatmamulya.ac.id Internet Source	<1 %
89	journalmodernnpm.com Internet Source	<1 %
90	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
91	repository.upiyptk.ac.id Internet Source	<1 %
92	www.pekerjadata.com Internet Source	<1 %

93

www.scribd.com

Internet Source

<1 %

94

Ervon Veriza, S. Riyadi, W. Seisaria.

"Perbedaan Penyuluhan Kesehatan Gigi Menggunakan Media Gambar dengan Video dalam Meningkatkan Perilaku Menyikat Gigi pada Anak Tunarungu di SLB Negeri 1 Kota Jambi", JURNAL DUNIA KESMAS, 2020

Publication

<1 %

95

Izza Fazira, Usman Radiana, Wahyudi Wahyudi, Luhur Wicaksono. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Profesional", Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah, 2023

Publication

<1 %

96

Tania Desfira Putri Rosyana, Rita Yuanita Toendan, Peridawaty. "PENGARUH MOTIVASI INSTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR POS PALANGKARAYA", JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan bisnis, Akuntansi, 2021

Publication

<1 %

97

Tjokorda Istri Dharmayanti, I Gede Putu Kawiana, I Made Astrama. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

<1 %

Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar", Widya Amrita, 2021

Publication

98	adoc.site Internet Source	<1 %
99	ejournal.ust.ac.id Internet Source	<1 %
100	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
101	erepo.unud.ac.id Internet Source	<1 %
102	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
103	journal.unusida.ac.id Internet Source	<1 %
104	jurnal.stieww.ac.id Internet Source	<1 %
105	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
106	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
107	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
108	repository.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %

109	repository.unmuhpnk.ac.id Internet Source	<1 %
110	www.yumpu.com Internet Source	<1 %
111	Syaiva Hairun Nisa, Emilda Emilda. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan KPN Eka Cita di Kec. Negara, Bali.", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2023 Publication	<1 %
112	Yeti Indrawati, Suratini Suratini, Achmad Idrus, Arry Pongtiku, Irwan Adam Labo. "PERAN SEMANGAT KERJA UNTUK MENGATASI GAP ANTARA PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI PAPUA", The Journal of Business and Management Research, 2021 Publication	<1 %
113	disporabudpar.grobogan.go.id Internet Source	<1 %
114	Agus Lukman Hakim, Haryo Setyoko, Miftah Faiz Ali, Nopi Andayani, Maya Oktaviani. "Analisis Inovasi Program Pemberdayaan Masyarakat di Kabupaten Serang", Sawala : Jurnal Administrasi Negara, 2022 Publication	<1 %

115

I Wayan Sudana, IAP Widani Sugianingrat.
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan
Transformasional, Lingkungan Kerja dan
Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja
Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di
Batubulan Gianyar", Widya Amrita, 2021

Publication

<1 %

116

Yuswa Dolar Tri Sendik Aksa, Woro Utari, Mei
Indrawati. "ANALISIS PENGARUH
LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT
KERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN
KABUPATEN PONOROGO", Journal of Applied
Management and Accounting Science, 2021

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Agustina_2011102431108_Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata di Kota Samarinda .docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40
