

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA,
OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**



Oleh :

**AGUSTIYA PRATIWI
NPM. 1761201057**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2024**



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **29 Agustus 2024** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, SE, M.Si	1.	Ketua
2.	Hj. Yeni Yahdiani S.Sos.,MM	2.	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S. IP, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : AGUSTIYA PRATIWI
NPM : 17.111007.61201.057
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

Nilai Angka/Huruf : **79,13 / => B+ =**

Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE, M.Si

Pembimbing II

Hj. Yeni Yahdiani S.Sos.,MM

HALAMAN PERETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

Diajukan Oleh : Agustiya Pratiwi
NPM : 1761201057
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dr. Suyanto, SE, M.Si
NIDN. 0009087701



Hj. Yeni Yahdiani S.Sos., M.M
NIDN. 1120126901

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr.M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M
NIP. 197307042005011002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 29 Agustus 2024

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA :

Hari : Kamis
Tanggal : 29 Agustus 2024

Dosen Penguji,

1. Dr Suyanto, SE, M.Si

1.



2. Hj Yeni Yahdiani S.Sos., MM

2.



3. Dian Irma Aprianti, S.IP., MM

3.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

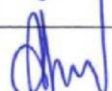
Nama : Agustiya Pratiwi

NPM : 1761201057

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA,
OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1	Dr Suyanto, SE., M. Si	-	
2	Hj Yeni Yahdiani, S.Sos., MM	1. Perbaiki daftar isi dan daftar gambar 2. Perbaiki halaman dan komposisi penulisan pada halaman 43, 49, 58, 69, 74 dan 75 3. Saran	
3	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	Saran	

RIWAYAT HIDUP



Agustiya Pratiwi dilahirkan pada tanggal 19 Agustus 1999, di Desa Pait Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser Provinsi Kalimantan Timur. Merupakan anak ketiga dari pasangan Bapak Norhan dan Ibu Norjenah, serta memiliki dua saudara laki – laki dan perempuan.

Penulis memulai pendidikan dari Yayasan Taman Kanak – Kanak Tunas Bangsa Long Ikis lulus tahun 2005. Pada tahun yang sama melanjutkan Pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 016 Long Ikis dan lulus pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Long Ikis dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Long Ikis Jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan lulus pada tahun 2017. Pada Tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam, semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan petunjuk kepada umatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda” ini dapat diselesaikan dengan baik, adapun tujuan penulisan ini guna melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan ujian komprehensif program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Orang tua penulis Bapak Norhan dan Ibu Norjenah dan kakak saya Ady Hermawan serta Desy Pratiwi yang telah memberikan dukungan, motivasi, nasehat dan doa kepada saya.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M. T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
3. Bapak Dr. Suyanto, M.Si selaku Wakil Rektor bidang kemahasiswaan, alumni, perencanaan, lembaga kerjasama – sistem informasi, dan hubungan masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda serta selaku dosen

pembimbing 1 dan Ibu Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM selaku dosen pembimbing 2 saya.

4. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP, MM selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staff di lingkungan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Bapak H. Muslimin, SE, M.Si selaku Kepala Dinas Pemuda, Olahraga Dan Parwisata Kota Samarinda
7. Teman – teman seangkatan yang telah saling menyemangati, mendukung, berbagi pengalaman dan membantu selama proses penulisan proposal skripsi ini, serta orang – orang yang tidak dapat saya sebutkan dalam penelitian ini

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Penulis

Agustiya Pratiwi

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGUJI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II DASAR TEORI.....	12
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Tinjauan Teori	14
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.2 Motivasi.....	17
2.2.3 Disiplin Kerja	23
2.2.4 Budaya Organisasi.....	24
2.2.5 Kinerja Pegawai	25
2.3 Model Konseptual	28
2.4 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Metode Penelitian.....	30
3.2 Definisi Operasional Variabel	30
3.3 Populasi Dan Sampel.....	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Metode Analisis.....	33

3.6	Uji Instrumen.....	34
3.6.1	Uji Validitas	34
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	35
3.7	Uji Asumsi Klasik	35
3.7.1	Uji Normalitas	35
3.7.2	Uji Multikolinearitas	36
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	36
3.7.4	Uji Linearitas	37
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda	37
3.9	Uji Hipotesis.....	38
3.9.1	Uji koefisien Determinasi (R ²)	38
3.9.2	Uji F (Uji Simultan)	39
3.9.3	Uji t (Uji Parsial)	39
BAB IV	GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....	41
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1	Profil Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda.....	41
4.1.2	Struktur Organisasi.....	44
4.1.3	Visi Dan Misi	44
4.1.4	Tugas Pokok Dan Fungsi	46
4.1.5	Dasar Hukum.....	47
4.2	Gambaran Data Responden	48
4.2.1	Deskripsi Kuisisioner Penelitian	48
4.2.2	Karakteristik Responden	49
BAB V	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	55
5.1	Data Hasil Penelitian	55
5.1.1	Variabel Motivasi (X1)	55
5.1.2	Variabel Disiplin Kerja (X2).....	57
5.1.3	Variabel Budaya Organisasi (X3)	59
5.1.4	Variabel Kinerja Pegawai (Y)	61
5.2	Analisis Data	62
5.2.1	Uji Kualitas Data	62
5.2.2	Uji Asumsi Klasik	64
5.2.3	Uji Hipotesis.....	68
5.3	Pembahasan	73

5.3.1 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.	73
5.3.2 Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai.....	74
5.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai	75
5.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai	76
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
6.1 Kesimpulan.....	78
6.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Tanpa Keterangan, Terlambat Dan Izin Bulan Januari – Desember 2023 Pegawai PNS Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda	6
Tabel 1.2	Data Absensi Tanpa Keterangan Dan Izin Lebih Dari 3 Kali Bulan Januari – September 2023 Pegawai NON ASN Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda	6
Tabel 2.1	PenelitianTerdahulu.....	12
Tabel 4.1	Hasil Kuisisioner Penelitian.....	49
Tabel 4.2	karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	50
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan usia	50
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	52
Tabel 4.5	Karakteristik responden berdasarkan jabatan	53
Tabel 5. 1	Data Variabel Motivasi.....	55
Tabel 5.2	Data Variabel Disiplin Kerja	57
Tabel 5.3	Data Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel 5.4	Data Variabel Kinerja Pegawai	61
Tabel 5.5	Hasil Uji Validitas	63
Tabel 5.6	Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 5.7	Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 5.8	Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 5.9	Hasil Uji Linearitas.....	67
Tabel 5.10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel 5.11	Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	70
Tabel 5.12	Hasil Uji F	71
Tabel 5.13	Hasil Uji t	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Konseptual.....	28
Gambar 4.1	Kantor Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda	42
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda.....	44
Gambar 5.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas	66

ABSTRAK

Agustiya Pratiwi, Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda, dengan bimbingan Dosen Pembimbing I Bapak Dr Suyanto, SE, M.Si dan Dosen Pembimbing II Ibu Hj Yeni Yahdiani S.Sos., MM.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan bantuan alat analisis SPSS versi 25. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dengan jumlah sampel sebanyak 121 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisioner, dan studi pustaka.

Hasil dari pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada hipotesis kedua dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kemudian pada hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada hipotesis keempat dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen SDM selalu berubah, terutama karena persaingan dan perubahan paradigma baru. Inti dari pengurusan dan pelaksanaan sistem aset manusia adalah untuk menjamin bahwa tindakan yang diambil oleh para eksekutif dapat diprediksi dan dapat diandalkan dengan metodologi asosiasi. Setiap organisasi terus berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan organisasinya dengan memanfaatkan berbagai program untuk meningkatkan kerja pegawainya. Untuk mencapai kemajuan dan mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk menggerakkan dan memantau pegawai untuk mengembangkan seluruh kemampuan mereka.

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan aspek penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Ketika pegawai memiliki kinerja yang baik, mereka cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi yang signifikan, dan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Pegawai dengan kinerja tinggi biasanya memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi mampu melaksanakan tugasnya secara efektif. Mereka menunjukkan dedikasi tingkat tinggi terhadap pekerjaan mereka dan kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan kesulitan.. Keberhasilan kinerja pegawai ditentukan oleh beberapa faktor penting. Pertama, kompetensi dan keterampilan pegawai merupakan faktor kunci. Pegawai yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan

pekerjaannya cenderung dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efektif dan efisien. Organisasi perlu memastikan bahwa pegawai memiliki profil kompetensi yang tepat melalui proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang berkelanjutan. Kinerja pegawai juga berkaitan erat dengan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai ketentuan perusahaan.

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi pemerintahan di bawah kewenangan daerah. Dinas ini dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Samarinda. Sesuai dengan Peraturan Walikota Samarinda Nomor 114 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda memiliki tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan konkuren di bidang Pembudayaan Olahraga, Peningkatan Prestasi Olahraga, Pengembangan dan Pemasaran Pariwisata, Pengembangan Ekonomi Kreatif, serta Sumber Daya Manusia Kepemudaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Dengan demikian, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda berperan penting dalam mendukung pembangunan di sektor-sektor yang menjadi tanggung jawabnya.

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda didukung oleh 65 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 54 non Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja sama untuk mengatur dan memastikan kegiatan-kegiatan berjalan sesuai rencana. Pada bidang kepemudaan, dinas ini melakukan koordinasi, pengurutan, dan pembinaan kegiatan seperti PASKIBRAKA (Pasukan Pengibar Bendera

Pusaka), PEPELINGASIH (Pemuda Lingkungan Asri dan Bersih), serta kegiatan terkait moderasi beragama. Sementara pada bidang olahraga, dinas ini melakukan koordinasi, pengurutan, dan pembinaan kegiatan seperti POPNAS (Pekan Olahraga Pelajar Nasional), perlombaan bidang olahraga, serta pelatihan penanganan dan pencegahan cedera yang melibatkan fisioterapis. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda berperan penting dalam mengembangkan potensi kepemudaan serta mendorong prestasi olahraga di wilayah Kota Samarinda.

Pada bidang pariwisata, Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda melakukan koordinasi, pengaturan, dan pembinaan kegiatan, seperti pembangunan dermaga pariwisata serta penyusunan Dokumen Publik Informasi Kinerja Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (DIKPLHD). Semua kegiatan yang dilakukan oleh dinas ini tentunya melibatkan banyak orang agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang baik di kalangan pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda menjadi sangat penting. Dengan adanya motivasi, disiplin, dan budaya organisasi yang kondusif, kinerja pegawai dapat ditingkatkan, sehingga produktivitas organisasi secara keseluruhan juga dapat meningkat. Hal ini akan mendukung keberhasilan Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dalam mencapai tujuan dan perannya di bidang kepemudaan, olahraga, dan pariwisata.

Kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai suatu tujuan sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasinya. Inspirasi bisa muncul dari dalam

(intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik). Motivasi ekstrinsik bermula dari pengaruh luar, sedangkan motivasi intrinsik bermula dari kepuasan dalam menyelesaikan suatu tugas. Seseorang termotivasi untuk bekerja secara efisien sesuai dengan prosedur, aturan, dan tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah sekumpulan energi emosional yang kuat yang menginspirasi seseorang untuk bertindak dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan benar dan menyeluruh. Apalagi saat memulai pekerjaan baru, ini penting.

Pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda, motivasi pegawai didorong oleh adanya gaji pokok serta Tambahan Tunjangan Penghasilan (TTP) berupa uang makan yang diterima setiap bulan. Selain itu, terdapat juga berbagai fasilitas yang disediakan di dalam ruangan kerja, seperti kursi tamu, WiFi, AC, komputer, printer, serta alat absensi. Namun, masih terdapat beberapa kekurangan, seperti penerangan yang kurang memadai di beberapa ruangan, sehingga menyulitkan pegawai dalam bekerja. Selain itu, keterbatasan lahan parkir, terutama untuk kendaraan roda empat, juga menjadi kendala bagi sebagian pegawai. Meskipun secara umum fasilitas yang ada seharusnya mampu memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai, namun masih terdapat beberapa kekurangan yang dapat berdampak pada penurunan motivasi. Penurunan motivasi ini juga dapat disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan pegawai saat menjalankan tugas dan kewajiban mereka.

Disiplin di tempat kerja adalah komponen penting yang menjamin bahwa setiap orang atau kelompok dalam suatu organisasi mematuhi arahan dan

mengambil inisiatif untuk melakukan kegiatan yang diperlukan, bahkan tanpa adanya arahan. Semakin banyak disiplin kerja yang dimiliki setiap individu dan didukung oleh pengetahuan, upah, atau kompensasi yang adil, semakin baik operasi agensi.

Di Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata Kota Samarinda, disiplin kerja tercermin dari konsistensi perwakilan dalam mengukur partisipasi tepat waktu. Senin sampai Kamis, pekerjaan dimulai pada jam 8 pagi dan berakhir pada jam 4 sore; Jumat, pekerjaan dimulai pada jam 8 pagi dan berakhir pada jam 3 sore. Pegawai dapat memanfaatkan waktunya dalam bekerja dengan bekerja mencapai tujuan yang telah ditentukan dan menaati jam kerja yang telah ditentukan dengan disiplin yang baik.

Hari libur adalah hari Sabtu, Minggu, dan hari libur nasional bagi pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata. Selain itu, terdapat pula kegiatan apel pagi yang dilakukan setiap hari Senin sebelum memulai tugas di kantor. Kegiatan apel pagi ini merupakan bagian dari wujud kedisiplinan pegawai, sekaligus sebagai sarana evaluasi atas kegiatan yang telah dilaksanakan.

Tabel 1.1 Data Absensi Tanpa Keterangan, Terlambat Dan Izin Bulan Januari – Desember 2023 Pegawai PNS Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

No	Periode	Tanpa Keterangan (Orang)	Terlambat (Orang)	Izin (Orang)	Total (Orang)
1	Januari	0	19	0	19
2	Februari	0	5	0	5
3	Maret	0	13	0	13
4	April	0	14	0	14
5	Mei	0	12	0	12
6	Juni	0	10	0	10
7	Juli	0	10	0	10
8	Agustus	0	8	0	8
9	September	0	7	0	7
10	Oktober	2	8	0	10
11	November	0	10	0	10
12	Desember	0	9	0	9

(Sumber : Pengelola Kepegawaian Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda 2023)

Keterangan :

“Terlambat” yang dimaksud pada pegawai datang terlambat lebih dari 30 menit.

Tabel 1.2 Data Absensi Tanpa Keterangan Dan Izin Lebih Dari 3 Kali Bulan Januari – September 2023 Pegawai NON ASN Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

No	Periode	Tanpa Keterangan (Orang)	Izin (Orang)	Total (Orang)
1	Januari	5	0	5
2	Februari	4	2	6
3	Maret	3	6	9
4	April	8	1	9
5	Mei	6	6	12
6	Juni	1	5	6
7	Juli	4	3	7
8	Agustus	4	2	6
9	September	5	2	7

(Sumber : Pengelola Kepegawaian Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda 2023)

Meskipun terdapat aturan jam kerja yang jelas, masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat datang, lambat dalam mengisi absensi dan bahkan tanpa keterangan. Akibatnya, mereka mendapatkan potongan pada gaji dan tunjangan kinerja (TTP) yang diterima untuk pegawai PNS sedangkan untuk pegawai Non ASN juga diberikan potongan pada gaji. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang seharusnya dipatuhi sesuai peraturan yang berlaku belum sepenuhnya tercermin dalam perilaku seluruh pegawai.

Budaya organisasi secara umum adalah seperangkat nilai atau standar yang diikuti oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. bahwa setiap organisasi, termasuk Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata, mempunyai budaya, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang menjadi standar organisasi. Budaya suatu organisasi dapat mempunyai dampak yang signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Visi organisasi Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda sebagai berikut "Terwujudnya Kota Samarinda sebagai Pusat Kota Peradaban". Visi ini dapat dianggap sebagai salah satu wujud budaya organisasi yang harus dianut dan diimplementasikan oleh masing-masing pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. Demi tercapainya tujuan tersebut dengan dilihat dari misi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yaitu mewujudkan masyarakat madani (*civil society*), mewujudkan perekonomian kota yang maju, mewujudkan kemandirian ekonomi daerah, mewujudkan pemerintah yang profesional, mewujudkan kota dengan lingkungan yang aman, dan mewujudkan masyarakat yang religius. Budaya organisasi yang baik dapat membantu kinerja

karyawan karena memotivasi mereka untuk menggunakan setiap peluang yang tersedia. Dapat terlihat bahwa kurangnya motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai mempengaruhi rekan dilingkungan kerja.

Menurut ringkasan yang diberikan di atas, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian sebelum menyusunnya menjadi skripsi dengan judul **Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda.**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang bisa diberikan sesuai dengan penjabaran yang dijelaskan sebelumnya:

1. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
2. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda?

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan yang dipaparkan oleh peneliti tidak terdapat kekeliruan dan dapat dipahami oleh pembaca maka dilakukan pembatasan masalah.

Pembatasan masalah yang terdapat di penelitian ini adalah dibatasi dengan masalah motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda Februari sampai Juli 2024.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Widya Mahakam Samarinda dan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis yang dipraktekkan dalam pekerjaan dimasa mendatang.

2. Bagi Kampus

Sebagai bahan masukan dan menambah kepustakaan pada Fakultas
Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

3. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang akan diteliti dalam menyelesaikan skripsi

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari enam bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II DASAR TEORI

Pada bab ini menguraikan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang terdapat dalam skripsi

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan rencana dan langkah yang diputuskan untuk mendapat jawaban dari permasalahan yang diteliti

BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Gambaran objek penelitian berupa lokasi dan karakteristik responden

BAB V**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan analisis dan membahas uji pada variabel penelitian

BAB VI**KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Dengan terdapatnya penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan perbandingan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan. Serta berfungsi untuk memperluas dan memperdalam berbagai teori yang akan digunakan dalam penelitian masa depan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Analisis
1	Muhammad Fathoni. Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata (DISPORAB UDPAR) Kabupaten Melawi	1. Variabel yang digunakan motivasi kerja dan kinerja pegawai 2. Teknik analisis yang di gunakan analisis regresi linier berganda 3.	1. X1 kompetensi dan X2 lingkungan kerja 2. Lokasi penelitian Kabupaten Melawi	Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F dan uji T. Hasilnya baik secara parsial maupun simultan berpengaruh

	(2016)			
2	Lily Setiawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, dan Achmad Rozi. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta (2021)	1. Variabel yang digunakan motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai 2. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda	4. Lokasi penelitian berada di kabupaten Purwakarta 5. Jumlah sampel 70 orang	Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Menggunakan uji F dan uji T yang dilakukan hasilnya sama berpengaruh dan signifikan
3	Yurasti dan Rahmi Faura Putri. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pasaman (2022)	1. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda 2. Variabel yang digunakan disiplin kerja kinerja pegawai	1. Variabel X1 kepemimpinan 2. Lokasi penelitian berada di Kabupaten Pasaman	Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F dan uji T. Uji T pada kepemimpinan berpengaruh signifikan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Uji F berpengaruh signifikan
4	Suratmi. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas	1. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda 2. Variable yang digunakan budaya organisasi,	1. Lokasi penelitian berada di Kabupaten Batubara 2. Jumlah sampel 32 orang	Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F dan uji T. Hasilnya baik uji F maupun uji T berpengaruh

	Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Batubara (2023)	motivasi dan kinerja pegawai		positif
5	Rika Pebiola Rasyid. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba (2023)	1. Variabel yang digunakan motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai 2. Teknik analisis yang di gunakan analisis regresi linier berganda 3. Metode penelitian yang di gunakan kuantitatif	1. Lokasi penelitian dilakukan di Kabupaten Bulukumba 2. Jumlah sampel yang diteliti 97 orang 3. Hanya menggunakan uji T	Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji T. Uji T pada budaya organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif yang signifikan

(Sumber : Data Di Olah Peneliti, 2024)

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Khususnya, MSDM adalah cabang manajemen yang mengelola dan mempelajari bagaimana peran manusia berkontribusi pada semua operasi perusahaan dan instansi untuk mencapai tujuan mereka. Terlihat komentar para ahli dalam bidang untuk meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM menurut Tsauri (2013:4) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan

efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut definisi yang disampaikan oleh Adamy (2016:4) sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Dalam perspektif ini, MSDM dipandang sebagai suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana caranya agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa MSDM memiliki peran strategis dalam mendorong keberhasilan organisasi melalui pengelolaan SDM yang komprehensif.

Dengan mempertimbangkan definisi para ahli di atas, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendapat para profesional di atas, manajemen sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai serangkaian tindakan dan aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, dengan penekanan khusus pada praktik, kebijakan, dan fungsi manajemen yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi .

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat tentang manajemen merupakan bagian dari fungsi manajemen harus dijelaskan terlebih dahulu. Hasibuan (2017:21) menjelaskan arti manajemen sebagai berikut:

1) Perencanaan (*Planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*).

Membangun perusahaan dengan mendesain struktur dan hubungan antara pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan yang terlatih.

3) Pengarahan (*Directing*)

Melalui aktivitas ini semua karyawan didorong untuk secara efektif bekerja sama dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (*Controlling*).

Kegiatan memastikan bahwa semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5) Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses pengangkatan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan (*Development*).

Metode yang digunakan untuk meningkatkan teknis , teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi (*Compensation*).

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian (*Integration*).

Inisiatif yang berupaya membangun kerja sama yang adil dan sukses dengan menggabungkan persyaratan bisnis dengan kebutuhan karyawan.

9) Pemeliharaan (*Maintenance*).

Aktivitas yang bertujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan kesetiaan karyawan agar mereka tetap setia sampai mereka pensiun. Program kesejahteraan yang didasarkan pada kebutuhan pekerja memberikan pemeliharaan yang baik.

10) Kedisiplinan (*Discipline*).

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial.

11) Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan alasan lainnya.

2.2.2 Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) keinginan adalah dorongan untuk berasal dari dalam diri seseorang atau orang yang termotivasi, terinspirasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan tulus, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasilnya baik dan berkualitas.

Menurut Agustini (2019:30) motivasi pegawai adalah dorongan yang timbul dari diri individu (internal) dan dari luar diri individu (eksternal) yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam

menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan menunjukkan ciri – ciri pegawai yang matang.

Semua orang memiliki kebutuhan yang berbeda menurut Agustini (2019:32-33) pada teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, manusia memiliki berbagai tingkatan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi secara bertahap. Kebutuhan paling mendasar sebagai berikut.

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan, minuman, udara, kehangatan, tempat tinggal yang merupakan kebutuhan dasar untuk bertahan hidup berhubungan dengan naluri mempertahankan diri
- 2) Kebutuhan keamanan yaitu perlindungan dari bahaya, ancaman atau perampasan dan kebutuhan akan stabilitas lingkungan
- 3) Kebutuhan sosial yaitu rasa memiliki terhadap suatu masyarakat dan kelompok – kelompok di dalamnya
- 4) Kebutuhan penghargaan ini adalah kebutuhan akan harga diri, penghargaan, pengakuan dan status baik dari individu yang bersangkutan maupun masyarakat kelompok dimana mereka saling berhubungan, bagian dari kebutuhan penghargaan karena itu dorongan untuk mendapat rasa hormat, dan penghargaan yang diberikan oleh orang lain.
- 5) Aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk pemenuhan diri, realisasi diri, pengembangan pribadi, pencapaian mental, pertumbuhan material, sosial, pengembangan, dan pemenuhan fakultas kreatif.

Herberg menciptakan "Model motivasi dua faktor" (Enny 2019:21), yang terdiri dari aspek pemeliharaan atau kebersihan dan variabel motivasi. Gagasan ini

menyatakan bahwa dorongan batin untuk mencapai sesuatu berasal dari dalam diri seseorang dan merupakan elemen pendorong. Namun, masalah yang berkaitan dengan kebersihan atau pemeliharaan adalah pengaruh eksternal.

Posisi seseorang dalam perusahaan, interaksi mereka dengan manajer dan rekan kerja, metode pengawasan *supervisor*, aturan perusahaan, struktur administrasi, dan tingkat keberhasilan mereka adalah contoh faktor kebersihan atau pemeliharaan. Pekerjaan seseorang dipandang sebagai elemen pendorong, meskipun faktor kebersihan atau pemeliharaan mencakup hal-hal seperti pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diterima, kemungkinan untuk pertumbuhan, kemajuan karier, dan pengakuan orang lain.

Douglas McGregor mendirikan teori motivasi manusia di MIT's Sloan School of Management pada tahun 1960, yang disebut sebagai Teori X dan Y dalam Enny (2019:25). Perilaku organisasi, komunikasi, pertumbuhan organisasi, dan manajemen sumber daya manusia semuanya telah menerapkan teori ini. Douglas McGregor menciptakan teknik kepemimpinan yang kuat dengan memanfaatkan gagasan manajemen partisipasi. Idenya terkenal karena membuat asumsi tentang sifat manusia. Pemimpin teori X lebih cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan pemimpin teori Y lebih cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis. Karyawan teori tipe X tidak akan bekerja tanpa perintah, sedangkan karyawan teori tipe Y akan bekerja secara mandiri tanpa pengawasan atau arahan dari atasan. Orang-orang tipe Y sudah menyadari tanggung jawab pekerjaan mereka.

a. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018 : 29-30) Indikator motivasi yang akan digunakan meliputi:

- 1) Balas jasa
- 2) Kondisi kerja
- 3) Fasilitas kerja
- 4) Prestasi kerja
- 5) Pengakuan dari atasan
- 6) Pekerjaan itu sendiri.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Enny (2019:25–27) menegaskan bahwa berbagai elemen dapat memengaruhi motivasi individu sebagai proses psikologis. Elemen-elemen ini dapat diklasifikasikan sebagai faktor eksternal yang berasal dari pegawai atau sebagai faktor didalam (internal) dan faktor dari luar (eksternal).

a) Faktor Internal

Faktor internal yang diterapkan pada pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

- 1) Motivasi Hidup
- 2) Keinginan untuk hidup termasuk kebutuhan untuk:
 - Mendapatkan kompensasi yang layak
 - Pekerjaan tetap dengan kompensasi yang tidak tercukupi
 - Tempat kerja yang terlindungi dan nyaman

3) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan seseorang untuk mendapatkan sesuatu, seperti keinginannya untuk memiliki sepeda motor, dapat mendorongnya untuk bekerja..

4) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang bercita-cita untuk status sosial yang tinggi, rasa hormat, dan pengakuan atas kerja mereka. Mereka juga ingin mengeluarkan uang, tetapi mereka harus bekerja keras untuk mendapatkannya..

5) Keinginan untuk memperoleh legalitas

meliputi hal-hal:

- Keinginan untuk mendapat pujian
- Hubungan kerja yang kompak dan harmonis
- Adanya keadilan dari pimpinan
- Masyarakat menilai perusahaan tempat kerja

6) Keinginan untuk berkuasa

Jika seseorang ingin bertanggung jawab atau pemimpin, mereka lebih suka bekerja.

b) Faktor Eksternal

Faktor luar (eksternal) mempunyai pengaruh yang sama terhadap kemampuan seseorang untuk termotivasi dalam bekerja.:

1) Keadaan lingkungan kerja

Ungkapan "lingkungan kerja" mencakup semua fasilitas beserta infrastruktur yang tersedia bagi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam peran mereka.

2) Kompensasi yang memadai

Sumber pendapatan utama mereka, yang mereka gunakan untuk mendukung keluarga mereka serta diri mereka sendiri, adalah kompensasi karyawan.

3) *Supervise* yang Memadai

Manajer perlu memberikan bimbingan dan instruksi untuk memastikan bahwa karyawan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan tepat dan tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Mereka berencana untuk bekerja di perusahaan yang sama sampai mereka lanjut usia selain apa yang mereka lakukan sekarang.

5) Status dan tanggung jawab

Setiap pekerja menginginkan status atau posisi dalam peran tertentu karena memberi mereka rasa percaya dan memberi mereka kekuatan dan kewajiban untuk melaksanakan tugasnya. Akibatnya, status dan status mereka memotivasi orang untuk menikmati terburu-buru mencapai tujuan sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Karyawan harus dibuat sadar akan semua kebijakan perusahaan yang relevan sehingga mereka dilindungi dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2.2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagaimana didefinisikan oleh Afandi (2018:11) adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan standar tertulis dan tidak tertulis perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja adalah jenis pengendalian diri dan penerapan rutin oleh pegawai yang menunjukkan keseriusan tim kerja dalam bisnis.

Pendapat Tsauri (2013: 130) tentang disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang di miliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang di landasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

a. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan menurut Afandi (2018:21) dapat diukur dengan indikator berikut:

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- 4) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- 5) Target pekerjaan
- 6) Membuat laporan kerja harian

b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97-99), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut antara lain :

- 1) Besar atau kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan.
- 3) Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 4) Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
- 5) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 6) Ada atau tidaknya perhatian kepada pada pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.2.4 Budaya Organisasi

Enny (2019:44) mengklaim bahwa istilah "budaya" berasal dari bidang antropologi, yang memiliki Killman sebagai perwakilannya. Filosofi, ideologi, nilai, anggapan, kepercayaan, harapan, sikap, dan standar masyarakat yang umum dan wajib semuanya dianggap sebagai bagian dari budayanya. Organisasi, di sisi lain, berasal dari kata Yunani "organon," yang berarti instrumen atau alat. Ini menunjukkan bahwa perusahaan berfungsi sebagai alat bagi orang-orang. Oleh karena itu, tujuan akhir dari pembentukan sebuah organisasi bukanlah untuk memajukan organisasi itu sendiri, melainkan untuk memungkinkan setiap anggota untuk mengejar tujuan lain yang lebih mudah dan bermanfaat.

Menurut Soelistya *et al* (2022:9) budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.

a. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2018:101-102) penggunaan indikator budaya organisasi pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yaitu:

- 1) Pelaksanaan norma
- 2) Pelaksanaan nilai-nilai
- 3) Kepercayaan dan filsafat
- 4) Pelaksanaan kode etik
- 5) Pelaksanaan seremoni
- 6) Sejarah organisasi

b. Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Dalam penelitian pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda menggunakan teori menurut Afandi (2018:100) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- 1) Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara professional
- 2) Kedisiplinan terhadap dalam menaati peraturan perusahaan
- 3) Hubungan antara berbagai tingkatan pekerjaan dalam suatu organisasi tercermin dalam hubungannya.
- 4) Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan

2.2.5 Kinerja Pegawai

Menurut Adamy (2016:93) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan

wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mengarah pada prestasi kerja, yang meliputi kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Kawiana (2020:255) menyatakan kekuatan setiap organisasi terletak pada orang-orangnya, sehingga prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya muncul dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang mengharuskan memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan baik

a. Indikator Kinerja

Indikator dalam penelitian pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda menggunakan teori menurut Sedarmayanti (2017:286) indikator kinerja yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kemampuan bekerja sama
- 5) Kemandirian

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Penyebab yang mempengaruhi kinerja pada faktor yang timbul berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Enny (2019:115-116):

- 1 Kemampuan (*Ability*): Kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, baik kemampuan teknis, konseptual, maupun kemampuan sosial, yang memberikan dukungan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.

- 2 Pengetahuan (*Knowledge*): Penguasaan informasi dan keahlian yang terdapat dalam diri karyawan, yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
- 3 Rancangan Kerja (*Job Design*): Desain atau struktur pekerjaan yang mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- 4 Kepribadian (*Personality*): Karakteristik unik yang dimiliki oleh setiap karyawan, yang mempengaruhi perilaku dan interaksi mereka dalam organisasi.
- 5 Motivasi Kerja (*Work Motivation*): Dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bersemangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan.
- 6 Kepemimpinan (*Leadership*): Gaya dan kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 7 Budaya Organisasi (*Organizational Culture*): Nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut dan tercermin dalam perilaku anggota organisasi.
- 8 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*): Perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya, yang mempengaruhi motivasi dan kinerjanya.
- 9 Lingkungan Kerja (*Work Environment*): Kondisi fisik maupun non-fisik saat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 10 Loyalitas (*Loyalty*): Kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

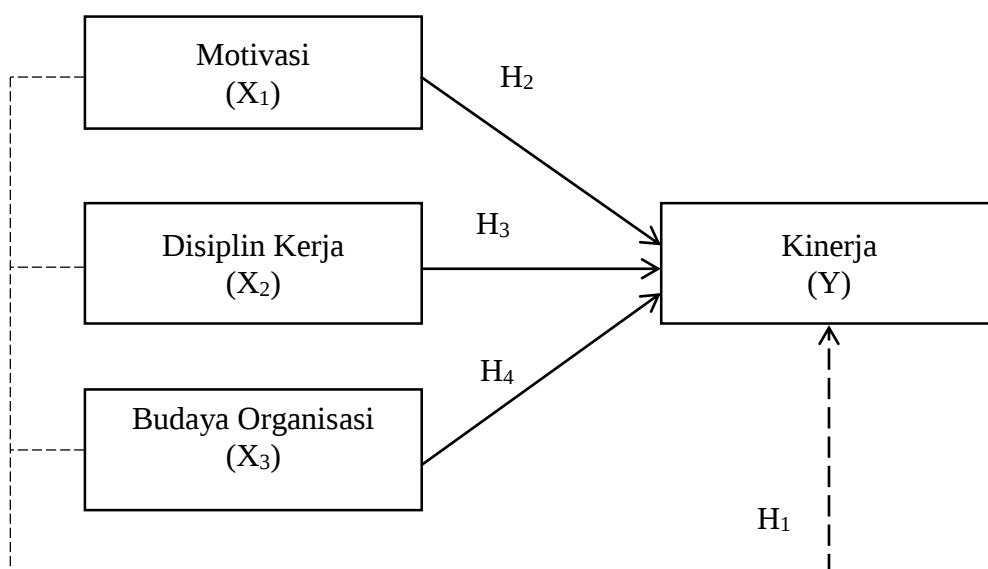
- 11 Komitmen (*Commitment*): Keterlibatan dan keterikatan emosional karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 12 Disiplin Kerja (*Work Discipline*): Kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di organisasi.

2.3 Model Konseptual

Secara garis besar, model konseptual dapat didefinisikan sebagai kerangka pemikiran tentang bagaimana variabel penelitian berinteraksi satu sama lain, menurut Abbas (2019:48). Selain itu, sangat bermanfaat untuk mengatur sarana konseptual dan mengarahkan hubungan antara ide dan fakta.

Dari penjelasan teori diatas dan hasil penelitian sebelumnya model konseptual dapat digambarkan di gambar 2.1 sebagai berikut.

Gambar 2.1 Model Konseptual



(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

2.4 Hipotesis Penelitian

Sujarweni menyatakan bahwa hipotesis mencerminkan keyakinan yang tetap condong ke arah kebenaran (2022: 64-65). Untuk memastikan pendapat itu akurat, hipotesis perlu diverifikasi atau diuji. Selanjutnya, hipotesis adalah gagasan tentatif yang berasal dari kerangka pemikiran yang dikembangkan mengenai tujuan penelitian. Berdasarkan justifikasi teori tersebut, berikut ini adalah hipotesis penelitian.:

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

H₄ : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda ini menggunakan penelitian metodologi kuantitatif. Sujarweni (2022:11) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai segala jenis penelitian yang menghasilkan temuan melalui penerapan metodologi statistik atau pendekatan kuantifikasi (pengukuran).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Penerapan metode penelitian pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata dalam pandangan Sujarweni (2022:98) menyatakan bahwa salah satu komponen penelitian yang menawarkan panduan dan petunjuk tentang cara menilai variabel adalah definisi operasional variabel.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Motivasi (X ₁)	Tingkat usaha yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda untuk mencapai tujuan organisasi	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri. (Afandi, 2018:29-30)
2	Disiplin Kerja (X ₂)	Kesadaran dan kesediaan pegawai Dinas Pemuda,	1. Masuk kerja tepat waktu

		Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dalam menaati semua peraturan organisasi	2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja 4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 5. Target pekerjaan 6. Membuat laporan kerja harian (Afandi, 2018: 21)
3	Budaya Organisasi (X ₃)	Nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dalam proses pekerjaan	1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan dan filsafat 4. Pelaksanaan kode etik 5. Pelaksanaan seremoni 6. Sejarah organisasi (Afandi, 2018:101-102)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda	1. Kuantitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan bekerjasama 5. Kemandirian (Sedarmayanti, 2017)

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

3.3 Populasi Dan Sampel

Dalam pernyataan Sujarweni (2022:105) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemuda,

Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang berjumlah 121 orang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) 65 orang dan Non Aparatur Sipil Negara (ASN) 56 orang.

Pandangan Sujarweni (2022:105) yang dimaksud sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Penggunaan teknik sampling yang dilakukan sampling jenuh atau sensus yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang telah tentukan 121 orang yang merupakan populasi dari pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang dijadikan sebagai responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda sebagai berikut:

1. Teknik Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang diberikan kepada pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang menjadi responden dengan pengukuran skala likert. Menurut Sudaryono (2021:200) menyatakan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Setiap pernyataannya diberikan bobot skor (nilai) skala 1 sampai 4.”

Tabel 3.2 Bobot Kuisioner Metode Skala Likert

No	Sikap	Skala
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

2. Teknik Observasi, yaitu penulis memperoleh data yang nyata karena melakukan pengamatan secara langsung ke objek lapangan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan
3. Teknik wawancara yaitu memberikan pertanyaan lisan mengenai objek penelitian secara sistematis.
4. Studi Pustaka, yaitu peneliti menggunakan buku-buku ataupun literatur dari perpustakaan, jurnal penelitian, buku, dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini dan digunakan dalam penelitian ini untuk mengembangkan teori dan memecahkan masalah.

3.5 Metode Analisis

Menurut Sudaryono (2021:215) metode analisis yang digunakan pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda adalah contoh metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk meneliti kegiatan yang dilakukan mereka. Ada banyak cara untuk

mendapatkan data penelitian, seperti angket, observasi, wawancara dan analisis dokumen.

Seperti yang dinyatakan oleh Sudaryono (2021:98), dalam analisis kuantitatif, variabel dapat diwakili dengan cara numerik seperti frekuensi atau tingkat. Selain itu, hubungan antarvariabel dapat diperiksa dengan teknik statis penelitian yang melibatkan rangsangan sistematis juga dapat diakses. Dalam penelitian ini, data yang akan diolah dan ditindak menggunakan program komputer yang dikenal sebagai *Statistical Package for Social Science* atau SPSS versi 25. Alat analisis yang digunakan adalah uji reliabilitas dan validitas.

3.6 Uji Instrumen

Dengan menggunakan angket atau disebut juga kuesioner yang diberikan kepada orang yang dijadikan responden agar mereka dapat memberikan komentar yang relevan dengan pengalaman mereka, uji instrumen dilakukan untuk mengukur semua variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Angket sebagai alat harus valid dan *reliable* atau dapat diandalkan.

3.6.1 Uji Validitas

Sujarweni (2022:178) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk memastikan validitas suatu angket. Jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan hal-hal yang dimaksudkan untuk dinilai, maka kuesioner dianggap sah.

R yang dihitung (nilai *Corrected item-Total Correlation* pada output *Cronbach alpha*) dibandingkan dengan nilai tabel r untuk melakukan uji signifikansi. Standar jika:

$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka butir atau pertanyaan tersebut valid

$r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sudaryono (2021:421) kepercayaan, reliabilitas, atau konsistensi dapat digunakan pengertian dari uji reliabilitas. Hasil pengukuran dapat diandalkan jika dilakukan pada subjek yang sama beberapa kali.

Ketika responden kuesioner memberikan jawaban yang stabil atau konsisten sepanjang waktu, kuesioner dianggap dapat diandalkan. Persyaratan dalam hal:

Cronbach Alpha $> 0,60$ maka *reliable*

Cronbach Alpha $< 0,60$ maka tidak *reliable*

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal, menurut Sujarweni (2022:156). Cara untuk melakukan uji normalitas ini, yaitu dengan menggunakan uji statistik kolmogorov Smirnov. Kriteria jika:

Sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

Sig $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021:157) mendefinisikan uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui model regresi terdapat korelasi antar variable independen. Model regresi yang baik bila tidak ada hubungan korelasi antara variable independen.

Pedoman penentuan uji multikolinearitas sebagai berikut:

Nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) > 10 , maka data terjadi multikolinearitas

Nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka data tidak terjadi multikolinearitas

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Purnomo (2016:125) mendefinisikan heteroskedastisitas sebagai varian residual berbeda yang ditemukan dalam setiap pengamatan model regresi. Heteroskedastisitas tidak seharusnya terjadi pada regresi yang dirancang dengan baik. Metode grafik yang melibatkan pemeriksaan pola titik pada grafik regresi diterapkan dalam penyelidikan ini. Dia membuat keputusan berdasarkan standar berikut:

1. Heteroskedastisitas muncul ketika ada pola teratur, seperti titik-titik yang sekarang ada menciptakan pola bergelombang, menyebar, dan kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas
2. Heteroskedastisitas tidak ada jika tidak ada pola yang terlihat, menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3.7.4 Uji Linearitas

Penggunaan Uji linearitas untuk menyadari apakah terdapatnya kedua variabel ada hubungan linier atau tidak, sesuai dengan pernyataan Purnomo (2016:94). Salah satu prasyarat untuk melakukan regresi linier atau analisis korelasi Pearson adalah lulus ujian ini. Tujuan tes ini adalah untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel terikat penelitian memiliki koneksi garis lurus atau tidak. Menggunakan metode *Test for Linearity* dengan software SPSS, pengujian dijalankan pada taraf signifikansi 0,05. Penggunaan *Deviation from Linnearity* untuk mengetahui bahwa dua variable terdapat hubungan linear antara variable bebas dengan variable terikat sesuai dengan kriteria linearitas jika:

Signifikansi (*Deviation from Linearity*) $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear

Signifikansi (*Deviation from Linearity*) $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan linear

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan atau dampak dari dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen tunggal diselidiki menggunakan analisis linier ganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi.. Dengan penggunaan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Versi 25 melalui media komputer untuk menganalisa data.

Persamaan regresi linear berganda dengan 3 variabel independen adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja

α : Bilangan Konstanta

β_1 : Koefisien Regresi Pertama

β_2 : Koefisien Regresi Kedua

β_3 : Koefisien Regresi Ketiga

X_1 : Variabel Motivasi

X_2 : Variabel Disiplin Kerja

X_3 : Variabel Budaya Organisasi

e : *Error term*

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji koefisien Determinasi (R²)

Sujarweni (2022:181–182) menyatakan kemampuan variabel dependen dinilai dengan koefisien determinasi (R²). Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat kecil untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R² adalah angka antara nol dan satu. Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen jika koefisien determinasinya adalah 0; Namun demikian, jika koefisien penentuan mendekati nol, variabel independen tidak tergantung. Estimasi regresi akan lebih dekat ke

keadaan sebenarnya menggunakan model ini karena kesalahan perturbasi akan berkurang ke titik di mana R^2 mendekati 1.

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

Sujarweni (2022:181) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk memastikan apakah data tersebut layak. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Pengujian hipotesis akan menggunakan perbandingan F hitung terhadap F tabel dan nilai signifikansi F dengan nilai signifikansi yaitu 0,05. Pedoman penentuan tes F adalah sebagai berikut:

H_0 : tidak memenuhi kelayakan

H_a : memenuhi kelayakan

Kriteria :

Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Atau :

Jika Sig F $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika Sig F $>$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.9.3 Uji t (Uji Parsial)

Sujarweni (2022:181) menyatakan bahwa uji t adalah uji yang digunakan untuk memastikan bagaimana variabel bebas dan variabel yang terikat sebagian terkait secara parsial. Pengujian hipotesis akan menggunakan perbandingan t

hitung terhadap t tabel dan nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi yaitu 0,05. Pedoman penentuan tes t adalah sebagai berikut:

H₀ : tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

H_a : ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

Kriteria :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H₀ diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H₀ ditolak dan H_a diterima

Atau :

Jika $Sig < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Jika $Sig > 0,05$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

BAB IV

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda

Kantor Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda terletak di Jalan Dahlia Nomor 81 Kelurahan Bugis Kecamatan Samarinda Kota Kabupaten Kota Samarinda, di provinsi Kalimantan Timur, Indonesia Kode Pos 75121. Kota Samarinda merupakan kota sekaligus ibu kota provinsi dari Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Kota ini juga merupakan salah satu kota dengan penduduk terbesar di Pulau Kalimantan yaitu dengan jumlah penduduk sebanyak 856.360 jiwa (2023). Luas wilayah Kota Samarinda adalah 718 km² dengan kondisi geografi daerah berbukit dengan ketinggian bervariasi dari 10 sampai 200 meter dari permukaan laut. Samarinda memiliki 27 sungai alam kemudian dibuatkan Surat Keputusan Walikota Samarinda tentang Penetapan Sungai alam dalam wilayah Kota Samarinda tahun 2004, yang ditanda tangani Walikota Samarinda H. Achmad Amins. Kota Samarinda terletak di wilayah khatulistiwa dengan koordinat di antara 00°19'02"–00°42'34" LS dan 117°03'00"–117°18'14" BT. Kota Samarinda memiliki batas – batas wilayah sebagai berikut.

Gambar 4.1 Kantor Dan Lokasi Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda



- Utara : Kecamatan Muara Badak, Kutai Kartanegara
- Timur : Kecamatan Muara Badak, Anggana, dan Sanga – Sanga di Kabupaten Kuta Kartanegara
- Selatan : Kecamatan Loa Janan, Kutai Kartanegara
- Barat : Kecamatan Tenggarong Seberang dan Muara Badak di Kabupaten Kutai Kartanegara

Secara yuridis Kota Samarinda terbentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 1959. Dasar untuk menetapkan hari jadi kota Samarinda adalah kesimpulan tim penyusun sejarah yang dibentuk Pemerintah Daerah Kotamadya Samarinda berdasarkan asumsi dan prediksi atau estimasi 64 hari masa pelayaran dari Wajo menuju Samarinda, sejak penandatanganan Perjanjian Bongaya 18 November 1667. Akhirnya, diperoleh hasil tanggal 21 Januari 1668, yang bertepatan pula dengan hari jadi Pemerintah Daerah Samarinda, 21 Januari 1960. Telah ditetapkan pada peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Samarinda Nomor: 1 tahun 1988 tanggal 21 Januari 1988, pasal 1 berbunyi, "Hari Jadi Kota Samarinda ditetapkan pada tanggal 21 Januari 1668 M, bertepatan dengan tanggal 5 Sya'ban 1078 Hijriyah". Penetapan ini dilaksanakan bertepatan dengan peringatan hari jadi kota Samarinda ke-320 pada tanggal 21 Januari 1988.

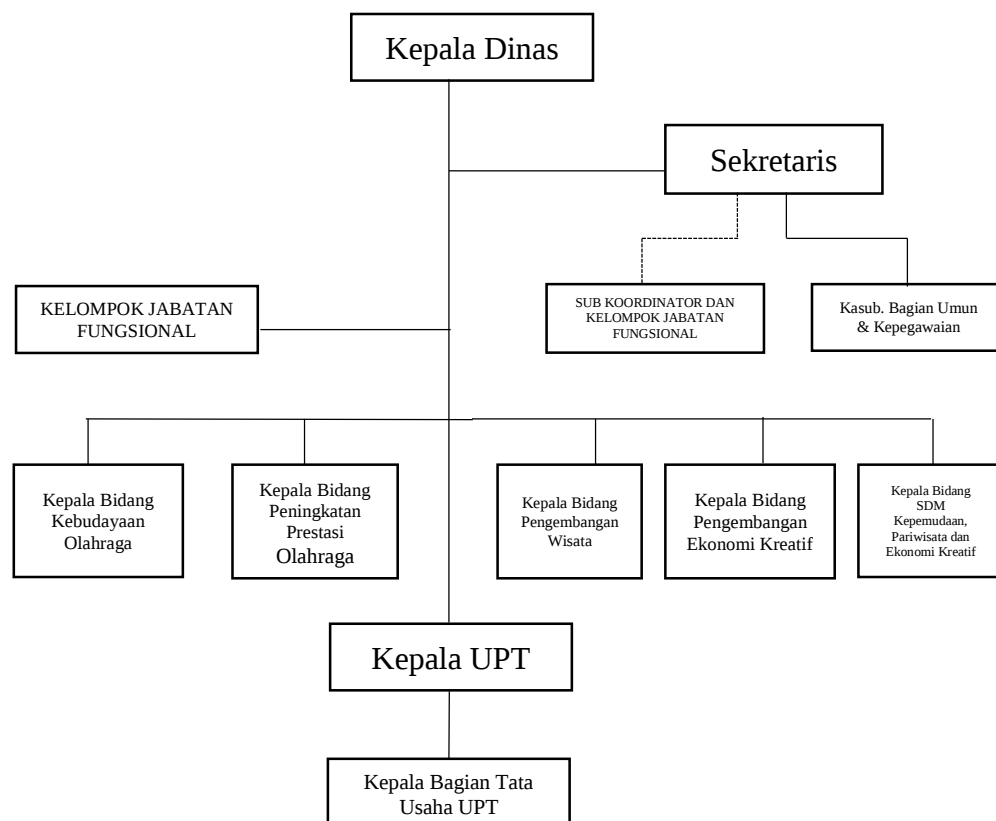
Kota Samarinda dihuni berbagai macam suku bangsa yaitu suku Jawa, Banjar, Bugis Kutai, Buton dan suku bangsa lainnya. Masyarakat kota Samarinda memeluk berbagai macam agama di antaranya Islam, Kristen Protestan, Kristen Khatolik, Buddha, Hindu, Konghucu dan kepercayaan lainnya.

Penggabungan dinas pemuda dan olahraga dengan dinas pariwisata dan ekonomi kreatif menjadi satu dinas disebut Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dilakukan demi memajukan olahraga dan pariwisata yang dapat saling mendukung antara semua bidang. Penerapan pada Dinas Pariwisata dengan Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Samarinda dapat mendorong penyelenggaraan agenda olahraga, festival budaya dan pariwisata. Sehingga menarik khalayak global, meningkatkan perekonomian dan orientasi internasional. Aturan tugas masing – masing bidang pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda terdapat dalam Peraturan Wali Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur Nomor 114 tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja.

4.1.2 Struktur Organisasi

Terdapat struktur organisasi pada Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda pada halaman selanjutnya.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda



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

4.1.3 Visi Dan Misi

Visi : Terwujudnya Kota Samarinda sebagai Pusat Kota Peradaban

Misi :

1. Mewujudkan Warga kota yang religius, unggul dan berbudaya
2. Mewujudkan masyarakat madani (*civil society*) ditopong dengan sumberdaya manusia unggul, sehat jasman dan rohani dalam kehidupan

yang harmonis, egaliter serta relasi yang seimbang antar tiga pilar (masyarakat, negara dan swasta)

3. Mewujudkan perekonomian kota yang maju, mandiri, berkerakyatan dan berkeadilan
4. Mewujudkan kemandirian ekonomi daerah dan masyarakat yang ditandai dengan peningkatan PAD, berkurangnya angka pengangguran, berkembangnya sektor ril di luar pertambangan, munculnya ekonomi kreatif, *start up* dan *market place* di era revolusi industri 4.0
5. Mewujudkan Pemerintahan yang profesional, transparan, akuntable dan bebas korupsi dengan memberi ruang bagi partisipasi masyarakat
6. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang demokratis, transparan, akuntabel dan bebas korupsi, dengan memberikan ruang yang luas bagi partisipasi masyarakat dalam proses perumusan dan pengawasan kebijakan
7. Mewujudkan Infrastruktur yang mantap dan modern
8. Mewujudkan pembangunan infrastruktur yang mantap, modern, nyaman dan ramah lingkungan dalam konsep *SMART CITY* yang dicirikan pemanfaatan teknologi informasi
9. Mewujudkan kota dengan lingkungan yang aman, nyaman, harmoni dan lestari
10. Mewujudkan masyarakat religius, mengedepankan nilai-nilai agama dan memegang teguh tradisi dan adat istiadat sebagai warisan leluhur dan identitas bangsa

4.1.4 Tugas Pokok Dan Fungsi

a. Tugas Pokok

Dinas Pemuda, Olah Raga dan Pariwisata mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah konkuren di Bidang Pembudayaan Olahraga, Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga, Bidang Pengembangan dan Pemasaran Pariwisata, Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif, dan Bidang Sumber Daya Manusia Kepemudaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif.

b. Fungsi

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Dinas, menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan teknis dibidang kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah
- 2) Perencanaan, Pembinaan, dan Pengendalian teknis di Bidang Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata
- 3) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata
- 4) Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Pembudayaan Olahraga
- 5) Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga

- 6) Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Pengembangan dan Pemasaran Pariwisata
- 7) Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang Pengembangan Ekonomi Kreatif
- 8) Perumusan, Perencanaan, Pembinaan dan Pengendalian Kebijakan Teknis di Bidang SDM Kepemudaan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
- 9) Penyelenggaraan urusan kesekretariatan
- 10) Pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Daerah
- 11) Pembinaan kelompok Jabatan Fungsional; dan
- 12) Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh Wali kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4.1.5 Dasar Hukum

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Tahun 1959, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1820);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114);
4. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 3 Tahun 2016 tentang Urusan Pemerintahan Konkuren Yang Menjadi Kewenangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Samarinda Tahun 2016 Nomor 3);
5. Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 8 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Samarinda (Lembaran Daerah Kota Samarinda Tahun 2021 Nomor 27).
6. Peraturan Walikota Samarinda Nomor 114 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda (Berita Daerah Kota Samarinda Tahun 2021 Nomor 299)

4.2 Gambaran Data Responden

4.2.1 Deskripsi Kuisioner Penelitian

Kuisioner penelitian telah disebarkan kepada 121 responden seluruh pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda secara langsung kepada pegawai melalui lembaran kertas dan secara tidak langsung melalui

Google Form. Dengan demikian hasil kuisisioner pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Kuisisioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuisisioner yang disebar	121
2	Kuisisioner yang dikumpulkan	121
3	Pengisian lengkap	121
4	Kuisisioner yang akan diolah	121
Presentase		100%

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan table 4.1 dengan rincian diatas bahwa peneliti memberikan kuisisioner tersebut semuanya dapat disebar, dikumpulkan, dan terisi dengan baik serta dapat diolah dalam penelitian ini sudah memenuhi 100% dengan jumlah 121 kuisisioner.

4.2.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda yang berjumlah 121 orang sebagai responden, maka dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan.

a. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisisioner kepada 121 responden pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dapat dilihat karakteristik berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Pria	82	67,8 %
2	Wanita	39	32,2 %
Jumlah		121	100 %

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan jumlah data diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang berjenis kelamin Pria sebanyak 82 orang atau 67,8% dari total 121 responden.
- 2) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang berjenis kelamin wanita sebanyak 39 orang atau 32,2% dari total 121 responden

b. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada 121 responden pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dapat dilihat karakteristik berdasarkan usia responden pada tabel dibawah ini

Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Responden	Presentase
1	<20 tahun	0	0
2	20-30 tahun	8	6,6 %
3	31-40 tahun	58	47,9 %
4	41-50 tahun	30	24,8 %
5	51-60 tahun	25	20,7 %
6	>60 tahun	0	0
Jumlah		121	100 %

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang berusia <20 tahun 0 orang atau 0 % dari total 121 responden.
- 2) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang berusia 20-30 tahun sebanyak 8 orang atau 6.6% dari total 121 responden.
- 3) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang berusia 31-40 tahun sebanyak 58 orang atau 47,9% dari total 121 responden.
- 4) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang berusia 41-50 tahun sebanyak 25 orang atau 24,8% dari total 121 responden.
- 5) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang berusia 51-60 tahun sebanyak 30 orang atau 20,7% dari total 121 responden.
- 6) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang berusia >60 tahun 0 orang atau 0% dari total 121 responden.

c. Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada 121 responden pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dapat dilihat karakteristik berdasarkan pendidikan responden pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Responden	Presentase
1	SD	0	0
2	SMP	0	0
3	SMA/SMK	38	31,4 %
4	Ahli Madya (D3)	8	6,6 %
5	Sarjana Terapan (D4)	3	2,5 %
6	Sarjana (S1)	59	48,8 %
7	Magister (S2)	13	10,7 %
8	Doktor (S3)	0	0
Jumlah		121	100 %

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang pendidikan terakhir Sekolah Dasar (SD) 0 orang atau 0 % dari total 121 responden.
- 2) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang pendidikan terakhir Sekolah Menengah Pertama (SMP) 0 orang atau 0 % dari total 121 responden.
- 3) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebanyak 38 orang atau 31,4 % dari total 121 responden.
- 4) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang pendidikan terakhir Ahli Madya (D3) sebanyak 8 orang atau 6,6 % dari total 121 responden

- 5) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang pendidikan terakhir Sarjana Terapan (D4) 3 orang atau 2,5 % dari total 121 responden
- 6) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 59 orang atau 48,8 % dari total 121 responden
- 7) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang Magister (S2) sebanyak 13 orang atau 10,7 % dari total 121 responden
- 8) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang pendidikan terakhir Doktor (S3) 0 orang atau 0 % dari total 121 responden

d. Jabatan Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada 121 responden pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dapat dilihat karakteristik berdasarkan jabatan responden pada tabel dibawah ini

Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan jabatan

No	Jabatan	Responden	Presentase
1	NON ASN	56	46,3 %
2	PNS	65	53,7 %
Jumlah		121	100 %

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang jabatannya Non Aparatur Sipil Negara (NON ASN) sebanyak 56 orang atau 46,3 % dari total 121 responden.

- 2) Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda yang jabatannya Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 65 orang atau 53,7 % dari total 121 responden.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Data Hasil Penelitian

Pada sub bab ini, peneliti akan memberikan gambaran secara rinci hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisisioner pada pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Penjelasan pada masing – masing variable sebagai berikut:

5.1.1 Variabel Motivasi (X1)

Tabel 5. 1Data Variabel Motivasi

No	Pernyataan Motivasi	Nilai			
		4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
1	Saya mendapat gaji setiap bulan	84	37	-	-
2	Lingkungan pegawai bekerja selalu dalam keadaan bersih.	52	64	5	-
3	Fasilitas yang digunakan dapat berfungsi dengan baik	45	71	5	-
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	50	67	3	1
5	Saya mendapat penghargaan dari atasan karena telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	34	67	17	3
6	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan	45	71	4	1

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

1. Pada pertanyaan 1 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 84 responden dan Setuju (S) 37 responden yang dapat diartikan bahwa pegawai dipastikan mendapat gaji setiap bulan

2. Pada pertanyaan 2 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 52 responden, Setuju (S) 64 responden dan Tidak Setuju (TS) 5 responden yang dapat diartikan bahwa dipastikan lingkungan kerja selalu dalam keadaan bersih.
3. Pada pertanyaan 3 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 45 responden, Setuju (S) 71 responden dan Tidak Setuju (TS) 5 responden yang dapat diartikan bahwa dipastikan fasilitas yang tersedia berfungsi dengan baik.
4. Pada pertanyaan 4 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 50 responden, Setuju (S) 67 responden, Tidak Setuju (TS) 3 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden yang dapat diartikan bahwa lebih dominan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
5. Pada pertanyaan 5 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 34 responden, Setuju (S) 67 responden, Tidak Setuju (TS) 17 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 3 responden yang dapat diartikan bahwa lebih dominan pegawai diberikan penghargaan dari atasan karena telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Namun tidak semuanya mendapat penghargaan yang sama.
6. Pada pertanyaan 5 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 45 responden, Setuju (S) 71 responden, Tidak Setuju (TS) 4 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden yang dapat diartikan bahwa lebih dominan pegawai yang selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

5.1.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 5.2 Data Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Nilai			
		4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu masuk kerja tepat waktu	49	63	8	1
2	Pada saat waktu kerja saya pasti di tempat kerja	51	64	5	1
3	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efektif	50	69	1	1
4	Saya selalu mematuhi aturan yang diberikan atasan berupa prosedur kerja dan peraturan yang berlaku	48	66	6	1
5	Saya selalu menyelesaikan target pekerjaan yang diperintahkan	46	72	2	1
6	Setiap hari kerja saya selalu membuat laporan kerja harian	36	65	19	1

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

1. Pada pertanyaan 1 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 49 responden,Setuju (S) 63 responden, Tidak Setuju (TS) 8 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden yang dapat diartikan bahwa lebih dominan pegawai yang masuk kerja tepat waktu. Namun masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja
2. Pada pertanyaan 2 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 51 responden,Setuju (S) 64 responden, Tidak Setuju (TS) 5 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden yang dapat diartikan bahwa lebih dominan pegawai yang pada saat waktu kerja dipastikan di tempat kerja dan menyesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Pada pertanyaan 3 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 50 responden,Setuju (S) 69 responden, Tidak Setuju (TS) 1 responden dan Sangat

Tidak Setuju (STS) 1 responden yang dapat diartikan bahwa pegawai mampu menggunakan waktu kerja secara efektif.

4. Pada pertanyaan 4 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 48 responden, Setuju (S) 66 responden, Tidak Setuju (TS) 6 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden yang dapat diartikan bahwa pegawai mampu mematuhi aturan yang diberikan atasan berupa prosedur kerja dan peraturan yang berlaku.
5. Pada pertanyaan 5 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 46 responden, Setuju (S) 72 responden, Tidak Setuju (TS) 2 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden yang dapat diartikan bahwa pegawai mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diperintahkan.
6. Pada pertanyaan 6 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 36 responden, Setuju (S) 65 responden, Tidak Setuju (TS) 19 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden yang dapat diartikan bahwa lebih dominan pegawai yang setiap hari kerja selalu membuat laporan kerja harian. Namun masih terdapat pegawai yang tidak membuat laporan kerja harian.

5.1.3 Variabel Budaya Organisasi (X3)

Tabel 5.3 Data Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Nilai			
		4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
1	Saya pasti mematuhi peraturan dalam organisasi sebagai bentuk penerapan norma hukum dalam bekerja	52	67	1	1
2	Saya mampu menerapkan nilai-nilai kerja saat sedang bekerja (Contoh : Integritas yaitu bersikap, bertindak dan mengambil keputusan berdasarkan kepatuhan pada Peraturan Perundang – Undangan)	49	70	1	1
3	Saya sangat percaya diri saat bekerja dalam memberikan performa terbaik pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda	45	71	5	-
4	Saya tidak pernah melanggar aturan pedoman sehingga mampu bekerja secara profesional	35	83	3	-
5	Saya selalu mengikuti apel pagi setiap hari Senin	47	59	12	3
6	Saya mengetahui dengan baik bagaimana sejarah terbentuknya Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata	47	65	9	-

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

1. Pada pertanyaan 1 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 52 responden, Setuju (S) 67 responden, Tidak Setuju (TS) 1 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden yang dapat diartikan bahwa pegawai mampu mematuhi peraturan dalam organisasi sebagai bentuk penerapan norma hukum dalam bekerja.
2. Pada pertanyaan 2 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 49 responden, Setuju (S) 70 responden, Tidak Setuju (TS) 1 responden dan Sangat

Tidak Setuju (STS) 1 responden yang dapat diartikan bahwa lebih dominan pegawai yang mampu menerapkan nilai-nilai kerja saat sedang bekerja.

3. Pada pertanyaan 3 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 45 responden, Setuju (S) 71 responden dan Tidak Setuju (TS) 5 responden yang dapat diartikan bahwa pegawai memiliki rasa percaya diri saat bekerja dalam memberikan performa terbaik.
4. Pada pertanyaan 4 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 35 responden, Setuju (S) 83 responden dan Tidak Setuju (TS) 3 responden yang dapat diartikan bahwa pegawai tidak pernah melanggar aturan pedoman sehingga mampu bekerja secara profesional.
5. Pada pertanyaan 5 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 47 responden, Setuju (S) 59 responden, Tidak Setuju (TS) 12 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 3 responden yang dapat diartikan bahwa lebih dominan pegawai yang mengikuti apel pagi setiap hari Senin berupa upacara bendera. Namun masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti upacara bendera.
6. Pada pertanyaan 6 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 47 responden, Setuju (S) 65 responden dan Tidak Setuju (TS) 9 responden yang dapat diartikan bahwa lebih dominan pegawai yang mengetahui dengan baik bagaimana sejarah terbentuknya Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

5.1.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.4 Data Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan Kinerja Pegawai	Nilai			
		4	3	2	1
		SS	S	TS	STS
1	Saya tidak sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	30	80	7	-
2	Tugas diberikan dalam jumlah yang dimana saya mampu menyelesaikannya	48	68	4	1
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan	41	76	4	-
4	Saya mampu bekerja sama dengan anggota staf lain dengan baik	59	59	3	-
5	Tugas individu yang diberikan saya mampu menyelesaikan tanpa bantuan anggota staf lain.	42	62	15	2

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024)

1. Pada pertanyaan 1 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 30 responden, Setuju (S) 80 responden dan Tidak Setuju (TS) 7 responden yang dapat diartikan bahwa lebih dominan pegawai yang tidak sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan .
2. Pada pertanyaan 2 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 48 responden, Setuju (S) 68 responden, Tidak Setuju (TS) 4 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 responden yang dapat diartikan bahwa didominasi oleh pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dalam jumlah yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
3. Pada pertanyaan 3 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 41 responden, Setuju (S) 76 responden dan Tidak Setuju (TS) 4 responden yang

dapat diartikan bahwa didominasi oleh pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.

4. Pada pertanyaan 4 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 59 responden, Setuju (S) 59 responden dan Tidak Setuju (TS) 3 responden yang dapat diartikan bahwa didominasi oleh pegawai yang mampu bekerja sama dengan anggota staf lain dengan baik
5. Pada pertanyaan 5 jawaban responden Sangat Setuju (SS) sebanyak 42 responden, Setuju (S) 62 responden, Tidak Setuju (TS) 15 responden dan Sangat Tidak Setuju (STS) 2 responden yang dapat diartikan bahwa didominasi oleh pegawai yang mampu menyelesaikan tugas individu yang diberikan tanpa bantuan anggota staf lain. Namun masih terdapat pegawai yang membutuhkan anggota pegawai lain agar tugas yang diberikan terselesaikan.

5.2 Analisis Data

5.2.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2022:132) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Hasil r hitung dari perhitungan SPSS akan dibandingkan dengan r tabel. Untuk mencari nilai r table rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$df = n-2$$

$$df = 121 - 2$$

$$df = 119 (0,178)$$

Tabel yang telah dibuat merupakan uji validitas data untuk penelitian pada pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R - Hitung	R - Tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,550	0,178	Valid
	2	0,704	0,178	Valid
	3	0,699	0,178	Valid
	4	0,711	0,178	Valid
	5	0,655	0,178	Valid
	6	0,765	0,178	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,705	0,178	Valid
	2	0,757	0,178	Valid
	3	0,777	0,178	Valid
	4	0,827	0,178	Valid
	5	0,740	0,178	Valid
	6	0,775	0,178	Valid
Budaya Organisasi (X3)	1	0,767	0,178	Valid
	2	0,796	0,178	Valid
	3	0,715	0,178	Valid
	4	0,768	0,178	Valid
	5	0,803	0,178	Valid
	6	0,636	0,178	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,721	0,178	Valid
	2	0,770	0,178	Valid
	3	0,761	0,178	Valid
	4	0,690	0,178	Valid
	5	0,748	0,178	Valid

(Sumber : Data Diolah Peneliti Dari SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan tabel 5.5 hasil analisis data yang telah dilakukan pada semua butir – butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini dapat terlihat dari nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dengan $n=121$ dengan taraf signifikansi 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap jawaban kuisioner 121 responden bertujuan untuk mengetahui konsistensi kuisioner. Konsistensi suatu kuisioner

yang baik adalah yang bersifat reliable. Hasil dari pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.925	23

(Sumber : Data Diolah Peneliti Dari SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan table 5.6 bahwa hasil pengujian terhadap seluruh item pernyataan yang berjumlah 23 item tersebut dinyatakan valid dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka *reliable* karena nilai dari variabel penelitian $0,924 > 0,060$.

5.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan bertujuan untuk mengetahui sampel yang digunakan berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual pada Y dengan menggunakan uji *one sample kolgomorov smirnov* pada taraf signifikansi 0,05. Hasil dari pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39564442
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.048
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber : Data Diolah Peneliti Dari SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan tabel 5.7 hasil pengujian yang diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan data regresi pada penelitian ini berdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui model regresi terdapat korelasi antar variable independen. Model regresi yang baik bila tidak ada hubungan korelasi antara variable independen. Pedoman penentuan Nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka data tidak terjadi multikolinearitas. Hasil dari pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	0,608	1,645
	DISIPLIN_KERJA	0,513	1,951
	BUDAYA_ORGANISASI	0,566	1,767

(Sumber : Data Diolah Peneliti Dari SPSS Versi 25, 2024)

1. Nilai tolerance pada motivasi sebesar 0,608 yang berarti lebih besar dari 0,10. Kemudian pada nilai VIF 1,645 yang berarti lebih kecil dari 10

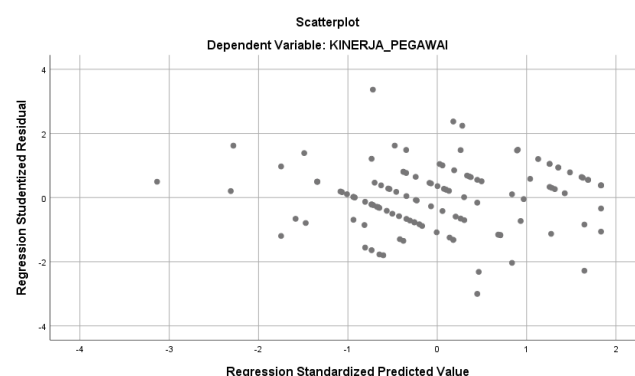
2. Nilai tolerance pada disiplin kerja sebesar 0,513 yang berarti lebih besar dari 0,10. Kemudian pada nilai VIF 1,951 yang berarti lebih kecil dari 10
3. Nilai tolerance pada budaya organisasi sebesar 0,566 yang berarti lebih besar dari 0,10. Kemudian pada nilai VIF 1,767 yang berarti lebih kecil dari 10

Berdasarkan tabel 5.8 hasil pengujian yang diperoleh dari nilai *Collinearity Statistics* maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan mengamati model regresi. Heteroskedastisitas tidak seharusnya terjadi pada regresi yang dirancang dengan baik. Metode grafik yang melibatkan pemeriksaan pola titik pada grafik regresi diterapkan seperti yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.

Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



(Sumber : Data Diolah Peneliti Dari SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan gambar 5.1 hasil pengujian yang diperoleh menggunakan *Scatterplot* terlihat bahwa penyebaran data membentuk pola yang tidak jelas

diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji lineritas dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen penelitian memiliki koneksi garis lurus atau tidak. Menggunakan metode *Test for Linearity* dengan software SPSS Versi 25, pengujian dijalankan pada taraf signifikansi 0,05. Penggunaan *Deviation from Linnearity* jika nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear. Sebaliknya jika nilai signifikansi (*Deviation from Linearity*) $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.9 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity Sig.
Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	0,064
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	0,726
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	0,441

(Sumber : Data Diolah Peneliti Dari SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan tabel 5.9 hasil pengujian yang diperoleh pada semua variable dengan nilai motivasi *Deviation From Linearity Sig* 0,064 lebih dari 0,05, nilai disiplin kerja *Deviation From Linearity Sig* 0,726 lebih besar dari 0,05 dan nilai budaya organisasi *Deviation From Linearity Sig* 0,441 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hubungan yang linear telah terjadi.

5.2.3 Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui apakah kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi dapat dilihat melalui perhitungan regresi linear berganda pada SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.472	1.209		1.217	.226
	MOTIVASI	.330	.070	.365	4.720	.000
	DISIPLIN_KERJA	.118	.065	.153	1.823	.071
	BUDAYA_ORGANISASI	.302	.065	.371	4.627	.000
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						

(Sumber : Data Diolah Peneliti Dari SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan tabel 5.10 hasil pengujian yang diperoleh pada “Coefficients” regresi linear berganda dari variable motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Rumus persamaan regresi yang terjadi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,472 + 0,330 + 0,118 + 0,302 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 1,472 menunjukkan bahwa semua variable independen memiliki nilai 0 atau tidak ada.
2. Koefisien (X1) sebesar 0,330 menyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan jika

nilai motivasi naik 1% dengan asumsi variabel independen lain tetap maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,330

3. Koefisien (X2) sebesar 0,118 menyatakan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan jika nilai disiplin kerja naik 1% dengan asumsi variabel independen lain tetap maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,118.
4. Koefisien (X3) sebesar 0,302 menyatakan bahwa budaya organisasi (X3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini menunjukkan jika nilai budaya organisasi naik 1% dengan asumsi variabel independen lain tetap maka nilai kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,302.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi yang didefinisikan Sujarweni (2022:181–182) yaitu kemampuan variabel dependen dinilai dengan koefisien determinasi (R²). Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang sangat kecil untuk menjelaskan variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi (R²) bias dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.11 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.564	1.413

(Sumber : Data Diolah Peneliti Dari SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan tabel 5.11 dapat diketahuui bahwa nilai koefisien determinasi *R Square* adalah sebesar 0,575 sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda sebesar 57,5%. Sedangkan sisanya $100\% - 57,5\% = 42\%$ dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Pengujian hipotesis akan menggunakan perbandingan F hitung terhadap F tabel dan nilai signifikansi F dengan nilai signifikansi yaitu 0,05. Kriteria H0 tidak memenuhi kelayakan dan Ha memenuhi kelayakan atau berpengaruh. Sebelum menghitung nilai F hitung terlebih dahulu menghitung derajat bebas pembilang dan penyebut dengan rumus sebagai berikut

$$\text{Derajat bebas pembilang} = k - 1$$

$$\text{Derajat bebas penyebut} = n - k$$

Dengan keterangan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Derajat bebas pembilang dalam penelitian ini adalah $k-1 = 4-1 = 3$ dan derajat bebas penyebut adalah $n-k = 121-3 = 118$. Maka nilai f tabel dengan derajat bebas

pembilang sama dengan 3 dan derajat bebas penyebut sama dengan 118 dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 2,681. Hasil uji F dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.509	3	105.503	52.810	.000 ^b
	Residual	233.739	117	1.998		
	Total	550.248	120			
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI, DISIPLIN_KERJA						

(Sumber : Data Diolah Peneliti Dari SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan tabel 5.12 hasil uji F nilai F hitung lebih besar dari f tabel ($52,810 > 2,681$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari data tersebut kesimpulan yang didapat variabel independen motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) berpengaruh atau memenuhi kelayakan. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

d. Uji t (Uji Parsial)

uji t adalah uji yang digunakan untuk memastikan bagaimana variabel independen motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel yang dependen kinerja pegawai (Y) sebagian terkait secara parsial. Pengujian hipotesis akan menggunakan perbandingan t hitung terhadap t tabel dan nilai signifikansi t dengan nilai signifikansi yaitu 0,05. Sebelum menghitung nilai t hitung terlebih dahulu menghitung derajat bebas pembilang dan penyebut dengan rumus sebagai berikut

$$\text{Derajat bebas pembilang} = k - 1$$

$$\text{Derajat bebas penyebut} = n - k$$

Dengan keterangan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Derajat bebas pembilang dalam penelitian ini adalah $k-1 = 4-1 = 3$ dan derajat bebas penyebut adalah $n-k = 121-3 = 118$. Maka nilai t tabel dengan derajat bebas pembilang sama dengan 3 dan derajat bebas penyebut sama dengan 118 dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 1,980. Hasil uji t dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.472	1.209		1.217	.226
	MOTIVASI	.330	.070	.365	4.720	.000
	DISIPLIN_KERJA	.118	.065	.153	1.823	.071
	BUDAYA_ORGANISASI	.302	.065	.371	4.627	.000
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						

(Sumber : Data Diolah Peneliti Dari SPSS Versi 25, 2024)

Berdasarkan tabel 5.13 hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) secara parsial (Hipotesis 2)

Hasil uji t yang diperoleh pada nilai variable motivasi t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,720 > 1,980$. Taraf signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis 2 diterima sehingga variable motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Disiplin kerja (X2) secara parsial (Hipotesis 3)

Hasil uji t yang diperoleh pada nilai variabel disiplin kerja t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1,823 < 1,980$. Taraf signifikansi yang diperoleh

$0,071 > 0,05$. Maka hipotesis 3 ditolak sehingga variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Budaya organisasi (X3) secara parsial (Hipotesis 4)

Hasil uji t yang diperoleh pada nilai variabel budaya organisasi t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,627 > 1,980$. Taraf signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis 4 diterima sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian variabel independen motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai adalah nilai f hitung $52,810 > f$ tabel $2,681$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat bahwa variabel berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen diterima.

Berdasarkan hasil uji diatas semakin tinggi nilai variabel independen (X) yang terdiri dari motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi maka semakin meningkat pula variabel dependen (Y) kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Sehingga pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat bersemangat, fasilitas yang digunakan berfungsi dengan baik, penggunaan waktu kerja yang efektif dan lain sebagainya berpengaruh pada hasil kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fathoni (2016) dengan perbedaan (X1) kompetensi dan (X2) lingkungan kerja, Lily Setiawati Kristianti *et al* (2021), Yurasti bersama Rahmi Faura Putri (2022) dengan perbedaan (X1) kepemimpinan, dan Suratmi (2023).

5.3.2 Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t yang diperoleh pada nilai variabel motivasi t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,720 > 1,980$. Taraf signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Maka variable motivasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji diatas variabel motivasi (X1) sebagai faktor dorongan dari hasil kuisioner saat mendapat gaji, lingkungan dan fasilitas yang baik diikuti , semangat, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan mendapatkan penghargaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik diselesaikan secara berkelompok maupun individu dengan baik .

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda Bentuk balas jasa yang diterima pegawai berupa gaji dan tunjangan kinerja yang didapat setiap bulan sesuai dengan beban kerja dan tidak berdasarkan lama kerja. Tunjangan berupa asuransi BPJS juga diterima yang sudah mengcover semua keperluan pegawai. Dana pensiun yang diterima pegawai PNS dikelola oleh PT.Taspen yang merupakan perusahaan asuransi. Untuk pegawai Non ASN dicover oleh BPJS tetapi tidak termasuk dana pensiun. Sayangnya tidak semua pegawai mendapat tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja hanya untuk pegawai PNS. Kesempatan

untuk berkembang/berkarya pegawai untuk bekerja efektif sangat diberikan dan didukung oleh Dinas dan Pemerintah Kota sesuai peraturan yang berlaku. Sarana dan prasarana tersedia sesuai standar serta masih banyak lagi hal yang didapat sehingga pegawai termotivasi meningkatkan kinerja pegawai..

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fathoni (2016), Lily Setiawati *et al* (2021), Suratmi (2023), dan Rika Pebiola (2023) dari keempat penelitian mengatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t yang diperoleh pada nilai variabel disiplin kerja t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1,823 < 1,980$. Taraf signifikansi yang diperoleh $0,071 > 0,05$. Maka variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji diatas variabel disiplin kerja (X2) dari hasil kuisioner masih terdapat pegawai didominasi tidak membuat laporan kerja harian diikuti tidak datang tepat waktu dan tidak mematuhi aturan yang berlaku serta tidak selalu ditempat kerja yang mempengaruhi hasil kerja pegawai.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda upaya yang dilakukan agar pegawai menaati aturan yaitu selalu diingatkan setiap hari sesuai peraturan yang berlaku berupa Peraturan Walikota Nomor 114 Tahun 2021 dengan jam kerja sesuai peraturan wali kota jam kerja Senin s/d Kamis 08.00 s/d 16.00 Jumat

08.00 s/d 15.00. Untuk pekerjaan yang sedang dijalani berada di kantor atau lapangan lokasi menyesuaikan tempat dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lily Setiawati *et al* (2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diikuti penelitian yang dilakukan oleh Yurasi dan Rahmi Faura Putri (2022) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja aparatur sipil Negara.

5.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t yang diperoleh pada nilai variabel budaya organisasi t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,627 > 1,980$. Taraf signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Maka variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji diatas variabel budaya organisasi (X3) yang terjadi dilingkungan kerja masih banyak yang mematuhi aturan yang berlaku. Namun terdapat banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi. Apel pagi setiap hari senin pukul 07.45 diikuti tidak mengetahui sejarah Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda terbentuk dengan baik. Dan masih terdapat pegawai yang tidak memiliki kepercayaan diri dalam memberikan performa dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan norma, nilai – nilai dan kode etik sesuai aturan peraturan Wali Kota Samarinda Nomor 114 Tahun 2021. Budaya organisasi dalam lingkungan

kerja berupa pengarahan pemimpin yang dilakukan secara lisan dan tertulis sesuai peraturan yang berlaku serta tugas pokok dan fungsi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Suratmi (2023) dan Rika Pebiola (2023) yang mengatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara simultan atau bersama – sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
2. Motivasi berpengaruh positif secara parsial diukur dengan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, Pekerjaan itu sendiri mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
3. Disiplin kerja diukur dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, membuat laporan kerja harian tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
4. Budaya organisasi diukur dengan indikator pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan

seremoni, sejarah organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

6.2 Saran

Setelah melakukan penelitian ini, maka peneliti memberikan saran dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan secara individu pribadi (internal) maupun fasilitas dan lingkungan (eksternal) terhadap pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Oleh sebab itu pemimpin dari instansi harus terus memperhatikan dan meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi agar para pegawai dapat mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil kerja dapat mencapai tujuan instansi .
2. Motivasi sebagai faktor dorongan saat mendapat gaji, lingkungan dan fasilitas yang baik diikuti, semangat, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan mendapatkan penghargaan dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik harus dipertahankan demi kinerja yang baik dihasilkan secara terus menerus
3. Kurangnya disiplin kerja dilihat dari masih terdapat pegawai didominasi tidak membuat laporan kerja harian diikuti tidak datang tepat waktu dan tidak mematuhi aturan yang berlaku serta tidak selalu ditempat kerja yang mempengaruhi hasil kerja pegawai sehingga pemimpin disarankan selalu mengingatkan dan membimbing pegawai dengan cara yang baik sesuai peraturan yang berlaku.

4. Pada aspek budaya organisasi pemimpin disarankan memberi arahan dan menyemangati diharapkan pegawai dapat meningkatkan kepercayaan diri sehingga budaya organisasi yang terjadi menimbulkan suasana kerja yang baik dan positif karena mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
5. Kinerja pegawai yang dihasilkan didominasi oleh pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan bekerjasama dengan baik sehingga para pegawai diharapkan agar mempertahankan kemampuannya yang baik demi tercapainya tujuan dari instansi. Peraturan yang dijalankan yaitu Peraturan Walikota Kota Samarinda Nomor 114 Tahun 2021 yang berisi kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda..
6. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain atau faktor – faktor lain dan dapat memperluas ruang lingkup penelitian agar hasil yang diperoleh dapat lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Muhammad Astri Yulidar. (2019) *Metodologi Penelitian Dasar Penyusunan Skripsi*. CV Kaaffah Learning Center. Parepare.
- Adamy, Marbawi. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Peneltitan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh. Aceh.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf Publishing. Pekanbaru.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. Medan
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta cv. Bandung
- Fathoni, Muhammad. (2016). *Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintah, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata (DISPORABUDPAR) Kabupaten Melawi*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Progran IBM SPSS 26. Edisi10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 21*. Bumi Aksara. Jakarta
- https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Samarinda#Sejarah diakses 11 Juli 2024 jam 12:56
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. UNHI Press. Denpasar
- Kristiani, Lily Setyawati et al. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. Jurnal

- Perkusi Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia. Volume 1, Nomor 1, Januari 2021. Universitas Pamulang, Tangerang, Banten; Universitas Pasundan, Bandung, Jawa Barat; Universitas Suryakencana, Cianjur, Jawa Barat; dan Universitas Primagraha, Serang, Banten.
- Purnomo, Rochmat Aldy. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Cv. WADE GROUP. Ponorogo
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik. Semarang.
- Rasyid, Rika Pebiola. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bulukumba*. Skripsi (S1). Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Soelistya, Djoko, *et al.* (2022). *Budaya Organisasi dalam Praktik*. Nizamia Learning Center. Sidoarjo
- Sudaryono. (2021). *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. PT Raja Grafindo Persada. Depok
- Sujarweni, V Wiratna. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Suratmi. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Batubara*. Skripsi (S1). Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Asahan Sumatra Utara. Kisaran Timur
- Tsauri, Sofyan. (2013). *MSDSM Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press. Jember.
- Yurasti dan Rahmi Faura Putri. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Pasamanan*. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi. Volume 10 Nomor 2 Mei 2022, Hal 204-212. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman. Pasaman Barat.

LAMPIRAN

Surat Pengajuan Kegiatan Penelitian

**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Samarinda, 22 Februari 2024

Nomor : 253/ UWGM-FEB/A-SS/II/2024
Lampiran : -
Perihal : Studi Skripsi

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda
di-
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi persyaratan Akademis untuk pembuatan Kertas Karya Utama (KKU) / Skripsi, mahasiswa dibawah ini :

Nama : Agustiya Pratiwi
NPM : 17.61201.057
Prog. Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga Dan Pariwisata Kota Samarinda.

Bermaksud mencari bahan-bahan penyusunan dan penulisan Skripsi pada perusahaan atau instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun pelaksanaan penelitian di mulai tanggal 26 Februari 2024 sampai selesai dan contact person mahasiswa 0878-1635-9030.

Perlu kami tambahkan bahwa bahan-bahan yang diperoleh tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan perusahaan atau instansi, oleh karena itu kami mengharap mahasiswa tersebut diatas mendapatkan bantuan seperlunya.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terimakasih.

Hormat kami,
Dekan,

So. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NID. 9730704 200501 1 002

Telp : (0541) 734294 - 737222
Fax : (0541) 736572
Email : uwigama@gmail.com

*Kontan yang kuman
Widyagama pilihanku*

Kampus Biru
Gedung UWGM
Jl. K.H. Wahid Hasyim Sempaj
Samarinda 75124

Surat Balasan Kegiatan Penelitian



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, DAN PARIWISATA

Jalan Dahlia Nomor 79-B, Bugis, Samarinda Kota, Samarinda 75121

Telepon (0541) 735480

Laman <https://disporapar.samarindakota.go.id/>; Pos-el disporaparsmd22@gmail.com

Nomor : 800/ 109 /100.06.1

Lampiran : -

Perihal : Kesediaan Menerima
Penelitian

Samarinda, 26 Februari 2024

Kepada

Yth. Dekan Universitas Widya Gama

di-

Samarinda

Menindaklanjuti surat dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
Nomor : 253/UWGM-FEB/A-SS/II/2024 tanggal 22 Februari 2024 Perihal : Studi Skripsi
Bagi mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

No	Nama	NIPM	Program Studi
1.	Agustiya Pratiwi	17.61201.057	Manajemen

TMT: Tanggal 26 Februari 2024

Sehubungan untuk mencari bahan – bahan penyusunan dan penulisan skripsi
dalam rangka menyelesaikan penelitian, 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.

Pln. Kepala
Sekretaris,

Andy Ariem, M.Pd
NIP. 197104161994011001

Kepada Yth Bapak/Ibu Pegawai
Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Samarinda
Di tempat

Dengan Hormat,
Dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA yang telah disebutkan diatas, maka dengan hormat saya:

Nama : Agustiya Pratiwi
NPM : 1761201057

Penelitian ini yang dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Strata satu (S1), Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi di Universita Widya Gama Mahakam Samarinda, maka saya memohon kepada Bapak/Ibu pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda untuk menjawab pertanyaan yang disediakan. Wawancara ini dilakukan semata-mata untuk keperluan penelitian, maka dari itu Bapak/Ibu tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr sendiri. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi peneliti ini. Atas perhatian dan bantuannya saya mengucapkan terima kasih

Hormat Saya

Agustiya Pratiwi

DRAF WAWANCARA
PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN
PARIWISATA KOTA SAMARINDA

Hari/Tanggal :
Durasi Wawancara :
Identitas Diri :
Nama Responden :
Usia :
Jabatan :

1. Motivasi

1.1 Balas Jasa

- a. Bagaimana bentuk balas jasa dinas atas kinerja pegawai yang sudah lama bekerja kepada dinas? Dalam bentuk apa balas jasa tersebut
- b. Dari dinas apakah ada asuransi dari dinas? Asuransi seperti apa yang dinas berikan?
- c. Apakah ada dana pensiun yang diberikan dinas kepada pegawai? Dana pensiun yang didapat seperti apa ?
- d. Tunjangan dan bonus yang diberikan diterima pada pegawai PNS dan Non ASN

1.2 Kondisi Kerja

- a. Apakah dinas membantu pegawai berkembang dan berkarya untuk bekerja lebih efektif? Sistem pengembangan karier apa yang diberikan dinas kepada pegawai?
- b. Apakah seluruh lingkungan kerja pegawai mendapat tempat kerja yang bersih, sistem ventilasi dan penerangan yang baik?

1.3 Fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang ada apakah memenuhi standar kualitas dan memenuhi kebutuhan pegawai? Apa saja fasilitas kerja yang didapat pegawai?

1.4 Prestasi Kerja

Hasil pekerjaan pegawai sesuai dengan standar kualitas dinas?
Bagaimana bentuk kualitas pekerjaan yang sesuai standar yang dapat dilihat dari hasil pekerjaan pegawai?

1.5 Pengakuan dari atasan

Apakah ada penghargaan yang diberikan atasan kepada pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu? Penghargaan seperti apa?

1.6 Pekerjaan itu sendiri

Apakah seluruh pegawai bersemangat saat mengerjakan pekerjaan yang diberikan?

2. Disiplin Kerja

2.1 Masuk Kerja Tepat Waktu

Kapan waktu kerja yang harus diketahui oleh seluruh pegawai agar masuk kerja tepat waktu?

2.2 Penggunaan Waktu Secara Efektif

Pada saat waktu jam kerja apakah seluruh pegawai berada ditempat kerja

2.3 Tidak Pernah Mangkir/Tidak Kerja

Apakah pegawai pernah ada yang tidak berkerja? Apa alasannya?

2.4 Mematuhi Semua Peraturan Organisasi

Apakah atasan selalu memberitahu pegawai mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku? Berapa bulan/minggu/hari pemberitahuan tersebut difokan?

2.5 Target pekerjaan

Bagaimana bentuk target pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai?

2.6 Membuat Laporan Kerja Harian

Apa saja laporan kerja harian yang harus disampaikan? Dalam bentuk apa?

3. Budaya Organisasi

3.1 Pelaksanaan Norma

Bagaimana penerapan norma yang harus dilakukan pegawai sebagai bentuk mendukung proses penegakkan hukum?

3.2 Pelaksanaan Nilai-Nilai

Nilai-nilai dinas apa saja yang harus diketahui dan diterapkan ke setiap pegawai?

3.3 Kepercayaan dan Filsafat

- a. Apakah disetiap kerjaan individu memerlukan pengarahan pemimpin? Bentuknya seperti apa?
- b. Aturan apa yang harus diterapkan agar terciptanya lingkungan kerja yang positif?

3.4 Pelaksanaan Kode Etik

Bagaimana bentuk Pedoman bagi setiap pegawai agar tidak melanggar aturan tentang prinsip profesionalitas yang digariskan?

3.5 Pelaksanaan Seremoni

Kegiatan upacara pada apa saja yang biasa dilakukan setiap minggu/bulan/tahun?

3.6 Sejarah Organisasi

Bagaimana organisasi dinas pemuda, olahraga dan pariwisata terbentuk?

4. Kinerja Pegawai

4.1 Kualitas Kerja

Apakah pegawai sering melakukan kesalahan setelah pekerjaan selesai?

4.2 Kuantitas Kerja

Apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diberikan?

4.3 Ketepatan Waktu

Apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan?

4.4 Kemampuan Bekerja Sama

Setiap pegawai mampu bekerja sama satu dengan yang lain sesuai yang diperintahkan? Seperti apa?

4.5 Kemandirian

Pekerjaan yang diberikan pada pegawai secara individu mampu menyelesaikan sendiri tanpa bantuan pegawai lain

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI DINAS PEMUDA, OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA SAMARINDA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Agustiya Pratiwi adalah mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi terkait dengan judul diatas, dengan ini saya memohon partisipasi Bapak/Ibu untuk menjadi salah satu responden survey secara sukarela mengisi kuisisioner ini secara jujur. Dimana kuisisioner ini saya gunakan untuk keperluan penelitian akademis. Atas partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Pegawai

Petunjuk pengisian:

Mohon untuk mengisi pertanyaan dibawah ini, berilah tanda check list (✓) pada pilihan yang telah disediakan.

Nama :

Usia : ☐ < 20 tahun ☐ 20-30 tahun ☐ 31-40 tahun
☐ 41-50 tahun ☐ 51-60 tahun ☐ >60 tahun

Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita

Jabatan : ☐ PNS ☐ NON ASN

Pendidikan : ☐ SD ☐ SMP ☐ SMA ☐ Ahli Madya (D3)

☐ Sarjana Terapan (D4) ☐ Sarjana (S1)

☐ Magister (S2) ☐ Doktor (S3)

B. Petunjuk Pengisian

Berdasarkan atas pengalaman Bapak/Ibu dapatkan selama bekerja di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda berilah tanda check list (√) pada nilai bobot alternatif jawaban yang paling mencerminkan persepsi Bapak/Ibu pada setiap pernyataan.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju nilainya 4

S = Setuju nilainya 3

TS = Tidak Setuju nilainya 2

STS = Sangat Tidak Setuju nilainya 1

1. Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Pendapat Responden			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mendapat gaji setiap bulan				
2	Lingkungan pegawai bekerja selalu dalam keadaan bersih.				
3	Fasilitas yang digunakan dapat berfungsi dengan baik				
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
5	Saya mendapat penghargaan dari atasan karena telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
6	Saya selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan				

2. Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Pendapat Responden			
		SS	S	TS	STS
1	Saya selalu masuk kerja tepat waktu				
2	Pada saat waktu kerja saya pasti di tempat kerja				
3	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efektif				
4	Saya selalu mematuhi aturan yang diberikan atasan berupa prosedur kerja dan peraturan yang berlaku				
5	Saya selalu menyelesaikan target pekerjaan yang diperintahkan				
6	Setiap hari kerja saya selalu membuat laporan kerja harian				

3. Budaya Organisasi (X3)

No	Pernyataan	Pendapat Responden			
		SS	S	TS	STS
1	Saya pasti mematuhi peraturan dalam organisasi sebagai bentuk penerapan norma hukum dalam bekerja				
2	Saya mampu menerapkan nilai-nilai kerja saat sedang bekerja (Contoh : Integritas yaitu bersikap, bertindak dan mengambil keputusan berdasarkan kepatuhan pada Peraturan Perundang – Undangan)				
3	Saya sangat percaya diri saat bekerjadalam memberikan performa terbaik pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda				
4	Saya tidak pernah melanggar aturan pedoman sehingga mampu bekerja secara profesional				
5	Saya selalu mengikuti apel pagi setiap hari Senin				
6	Saya mengetahui dengan baik bagaimana sejarah terbentuknya				

	Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata				
--	---------------------------------------	--	--	--	--

4. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Pendapat Responden			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tidak sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan				
2	Tugas diberikan dalam jumlah yang dimana saya mampu menyelesaikannya				
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan				
4	Saya mampu bekerja sama dengan anggota staf lain dengan baik				
5	Tugas individu yang diberikan saya mampu menyelesaikan tanpa bantuan anggota staf lain.				

Hasil Wawancara dengan Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.

Hari/Tanggal	: Rabu/3 Juli 2024
Identitas Diri	: Agustiya Pratiwi
Nama Responden	: Rika Handayani S. STP
Usia	: 41 tahun
Jabatan	: Kepala Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian

1. Motivasi

1.1 Balas Jasa

- a. Balas jasa sesuai peraturan berupa tunjangan kinerja dan gaji yang diterima setiap bulan. Besaran gaji berbeda setiap orang tergantung masa kerja, dengan gaji pokok awal sama, sesuai peraturan. Besaran tunjangan kinerja sesuai beban kerja dan tidak berdasarkan lama masa kerja.
- b. Untuk pegawai menggunakan asuransi BPJS yang sudah mengcover semua keperluan pegawai.
- c. Ada, untuk pegawai PNS dikelola oleh PT.Taspen. Pegawai Non ASN dicover oleh BPJS tetapi tidak termasuk dana pensiun.
- d. Tunjangan kinerja hanya untuk PNS.

1.2 Kondisi Kerja

- a. Kesempatan untuk berkembang/berkarya pegawai untuk bekerja efektif sangat diberikan dan didukung oleh Dinas dan Pemerintah Kota sesuai peraturan yang berlaku.
- b. Sarana dan prasarana tersedia cukup memadai

1.3 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja sesuai standar. Meja,Kursi,ATK,Set Komputer/Laptop

1.4 Prestasi Kerja

Sesuai standar, dilihat dari pemenuhan pelaksanaan pekerjaan sesuai target yang sudah ditetapkan, serta permintaan data/tindak lanjut dari surat masuk

1.5 Pengakuan dari atasan

Penghargaan dalam bentuk penilaian kinerja setiap triwulan/semester oleh atasan

1.6 Pekerjaan itu sendiri

Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai kewajiban/Tupoksi yang diberikan oleh atasan

2. Disiplin kerja

2.1 Masuk kerja tepat waktu

Sesuai peraturan wali kota jam kerja Senin s/d Kamis 08.00 s/d 16.00

Jumat 08.00 s/d 15.00

2.2 Penggunaan waktu secara efektif

Berada di tempat dan menyesuaikan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan

2.3 Tidak pernah mangkir/Tidak kerja

Ada, terekam data tidak masuk kerja. Untuk alasan ,dilaporkan kepada atasan langsung masing-masing

2.4 Mematuhi semua peraturan organisasi

Selalu, diingatkan setiap hari untuk kedisiplinan kerja.

2.5 Target pekerjaan

Target kerja dibuat masing-masing bidang.

2.6 Membuat laporan kerja harian

Laporan kerja harian pegawai dalam aplikasi e-logbook secara online

3. Budaya Organisasi

3.1 Pelaksanaan norma

Sesuai peraturan yang berlaku

3.2 Pelaksanaan nilai-nilai

Sesuai peraturan yang berlaku

3.3 Kepercayaan dan Filsafat

a. Perlu, secara lisan dan tertulis

b. Sesuai peraturan berlaku dan tugas pokok dan fungsi yang diberikan atasan

3.4 Pelaksanaan kode etik

Sesuai peraturan yang berlaku

3.5 Pelaksanaan seremoni

Apel pagi setiap hari senin pukul 07.45

3.6 Sejarah organisasi

Sesuai Perda dan perwali

4. Kinerja Pegawai

4.1 kualitas kerja

4.2 untuk bawahan saya tidak ada ,selalu koordinasi dan komunikasi untuk memecahkan masalah Kuantitas kerja

4.3 Pegawai pasti mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena sudah sesuai kompetensi yang dimiliki

4.4 Ketepatan kerja

Mampu

4.5 Kemampuan kerja sama

Mampu, dalam bentuk pembagian tugas dan komunikasi yang baik dipimpin oleh atasan langsung

4.6 Kemandirian

Mampu sesuai tugas pokok dan fungsi yang diberikan berdasarkan kompetensi yang dimiliki

Hasil Jawaban Kuisisioner

Variabel Motivasi

Responden	Pertanyaan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	3	3	4	2	20
2	3	4	4	4	3	3	21
3	4	4	3	4	2	4	21
4	4	3	3	3	3	3	19
5	3	3	3	1	3	3	16
6	4	3	3	4	3	3	20
7	3	4	3	4	2	4	20
8	4	4	3	3	3	3	20
9	4	3	4	3	3	4	21
10	4	4	4	4	3	4	23
11	4	4	3	3	3	3	20
12	4	4	3	4	3	4	22
13	3	3	3	4	1	2	16
14	4	3	3	4	3	4	21
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	4	4	3	2	3	19
17	3	3	3	3	2	2	16
18	4	4	4	4	3	3	22
19	4	4	3	4	4	3	22
20	3	2	2	2	4	2	15
21	4	2	3	3	2	3	17
22	4	4	3	4	3	4	22
23	4	4	3	4	3	3	21
24	4	3	3	2	2	3	17
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	4	4	4	3	3	22
27	4	4	4	4	2	3	21
28	4	4	4	3	1	4	20
29	3	3	3	3	3	3	18
30	4	4	4	4	3	4	23
31	4	3	4	4	2	3	20
32	4	4	3	4	4	4	23
33	3	2	2	3	1	1	12
34	3	3	3	3	3	3	18
35	3	3	3	3	3	3	18
36	4	4	4	3	3	4	22

37	3	4	4	3	3	4	21
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	3	3	3	3	3	19
40	4	3	3	2	3	3	18
41	4	4	3	3	3	4	21
42	4	4	3	4	4	3	22
43	4	4	3	3	3	3	20
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	4	3	3	3	3	19
47	3	3	3	3	3	3	18
48	4	3	3	3	3	3	19
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	2	2	3	3	3	17
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	3	3	4	4	3	21
53	4	4	3	3	3	3	20
54	4	4	3	4	4	4	23
55	4	3	4	3	2	3	19
56	4	3	3	3	2	3	18
57	4	4	3	3	3	3	20
58	4	3	3	3	4	3	20
59	4	3	3	4	2	3	19
60	4	3	3	3	3	3	19
61	4	3	3	3	3	3	19
62	4	4	3	3	2	4	20
63	4	3	4	3	3	3	20
64	4	3	3	4	3	4	21
65	3	3	2	3	2	3	16
66	4	3	3	3	3	3	19
67	4	3	3	4	4	4	22
68	4	3	3	3	4	3	20
69	4	4	3	3	4	3	21
70	4	4	3	3	3	3	20
71	4	2	2	3	2	3	16
72	4	3	3	3	2	3	18
73	4	3	4	3	3	3	20
74	4	3	3	3	2	3	18
75	4	3	3	3	3	3	19
76	4	3	3	3	2	4	19
77	3	4	3	4	3	4	21

78	3	3	3	4	3	4	20
79	3	3	3	3	3	3	18
80	4	3	3	4	4	4	22
81	3	3	3	3	3	3	18
82	3	3	3	3	3	3	18
83	3	3	3	3	3	3	18
84	3	3	3	3	3	3	18
85	3	3	3	3	3	3	18
86	3	3	3	3	3	3	18
87	3	3	3	3	3	3	18
88	3	3	3	3	3	3	18
89	4	4	4	3	3	3	21
90	3	3	3	3	3	3	18
91	3	3	3	3	3	3	18
92	3	3	3	3	3	3	18
93	3	3	3	3	3	3	18
94	3	3	3	3	3	3	18
95	3	3	4	3	4	4	21
96	3	3	4	3	3	3	19
97	4	3	4	3	3	3	20
98	4	3	4	4	3	3	21
99	3	4	3	4	3	4	21
100	3	4	4	3	4	4	22
101	4	4	4	3	3	3	21
102	4	3	4	4	4	4	23
103	4	4	4	4	4	4	24
104	4	4	3	4	3	3	21
105	4	4	4	4	4	4	24
106	4	3	4	4	4	4	23
107	4	3	4	4	3	3	21
108	4	3	4	3	4	3	21
109	4	4	4	4	4	4	24
110	4	4	4	4	4	4	24
111	4	3	4	3	3	4	21
112	4	4	4	4	4	4	24
113	4	4	4	4	4	4	24
114	4	4	4	4	4	4	24
115	4	3	4	4	4	4	23
116	4	4	4	4	4	4	24
117	4	4	4	4	4	4	24
118	4	4	4	4	3	3	22

119	4	4	4	4	4	4	24
120	4	3	4	3	3	4	21
121	4	3	3	4	4	4	22

Variabel Disiplin Kerja

Responden	Pertanyaan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	3	4	23
2	3	3	4	4	4	4	22
3	4	4	4	4	3	2	21
4	2	3	3	3	3	2	16
5	3	3	3	3	3	3	18
6	4	4	4	3	4	3	22
7	4	4	4	3	3	3	21
8	3	3	3	3	3	2	17
9	3	3	3	3	3	3	18
10	4	4	4	4	4	4	24
11	3	4	4	3	3	3	20
12	4	2	3	2	1	2	14
13	2	4	2	4	3	1	16
14	3	3	3	3	4	3	19
15	4	4	4	4	4	4	24
16	1	1	1	1	2	2	8
17	2	2	3	3	3	2	15
18	4	4	4	4	4	3	23
19	4	3	4	4	3	3	21
20	2	2	3	2	2	2	13
21	3	3	3	3	3	2	17
22	3	3	3	4	3	3	19
23	3	4	4	3	3	2	19
24	3	3	3	2	3	2	16
25	3	3	3	3	3	3	18
26	4	4	3	3	3	3	20
27	4	4	3	3	3	2	19
28	4	3	4	3	3	3	20
29	2	3	3	2	3	2	15
30	3	4	4	4	4	3	22
31	3	3	3	3	3	3	18
32	3	2	4	4	4	3	20
33	2	4	4	3	4	4	21

34	3	3	3	3	3	3	18
35	3	3	3	3	3	3	18
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	3	3	3	3	3	19
38	4	4	4	4	4	4	24
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	4	4	4	3	3	22
41	4	3	3	3	3	3	19
42	4	4	4	4	4	4	24
43	3	3	4	4	4	4	22
44	3	3	3	3	3	3	18
45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	4	3	3	3	3	19
47	3	3	3	3	3	3	18
48	3	3	3	3	3	2	17
49	3	4	4	4	4	3	22
50	4	4	4	3	3	3	21
51	4	4	4	3	4	3	22
52	4	4	4	3	3	3	21
53	3	4	3	3	3	3	19
54	4	4	4	3	3	3	21
55	3	3	3	3	3	3	18
56	3	3	3	3	3	2	17
57	4	3	3	3	3	3	19
58	3	3	3	3	3	3	18
59	3	3	3	3	3	2	17
60	4	3	3	3	3	3	19
61	3	3	3	3	3	3	18
62	3	3	3	3	4	3	19
63	3	3	3	3	3	3	18
64	4	3	4	4	4	3	22
65	3	3	3	3	3	3	18
66	3	3	3	3	3	3	18
67	3	4	3	4	4	3	21
68	2	3	3	3	3	2	16
69	4	3	3	3	4	2	19
70	3	3	3	3	3	2	17
71	2	3	3	2	3	2	15
72	3	2	3	2	3	3	16
73	4	4	4	4	3	3	22
74	3	3	3	3	3	3	18

75	3	3	3	3	3	3	18
76	3	3	4	3	3	3	19
77	3	3	3	3	4	4	20
78	3	3	3	3	3	3	18
79	4	3	3	3	3	3	19
80	3	4	3	4	4	3	21
81	3	3	3	3	3	3	18
82	3	3	3	3	3	3	18
83	4	4	4	4	4	4	24
84	3	3	3	3	3	3	18
85	3	4	3	4	3	4	21
86	4	3	3	4	4	4	22
87	3	3	3	3	3	3	18
88	3	3	3	3	4	4	20
89	4	3	3	4	4	4	22
90	3	4	3	4	3	4	21
91	4	3	4	3	4	3	21
92	4	4	3	3	3	4	21
93	3	3	3	3	3	3	18
94	3	3	3	3	3	3	18
95	3	4	3	4	4	3	21
96	4	3	4	4	3	4	22
97	3	4	3	3	4	4	21
98	3	3	4	3	4	3	20
99	3	4	3	4	4	4	22
100	4	4	3	3	4	4	22
101	4	3	3	3	3	3	19
102	4	4	4	4	4	4	24
103	3	3	4	4	3	4	21
104	3	3	4	3	4	3	20
105	4	4	4	4	3	3	22
106	4	4	4	4	4	4	24
107	4	3	3	4	3	3	20
108	3	4	3	4	3	4	21
109	3	3	4	4	4	4	22
110	4	4	4	4	4	4	24
111	3	4	4	4	3	3	21
112	4	4	4	4	4	4	24
113	4	4	4	4	4	4	24
114	4	4	4	4	4	4	24
115	4	4	4	4	4	4	24

116	4	4	4	4	4	4	24
117	4	4	4	4	4	4	24
118	3	4	4	4	4	4	23
119	4	4	4	4	4	4	24
120	3	3	4	4	4	3	21
121	4	4	4	4	4	4	24

Variabel Budaya Organisasi

Responden	Pertanyaan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	3	4	3	4	3	3	20
3	4	4	2	3	4	4	21
4	3	3	3	3	2	3	17
5	3	3	3	3	3	3	18
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	3	4	3	4	3	20
8	3	4	4	3	3	2	19
9	3	3	3	3	2	2	16
10	4	4	4	3	4	3	22
11	3	4	3	3	3	3	19
12	4	4	4	3	4	3	22
13	4	4	4	3	1	2	18
14	3	3	3	3	3	3	18
15	4	4	4	4	4	3	23
16	1	1	2	2	1	2	9
17	3	3	3	3	3	2	17
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	3	3	3	4	20
20	3	3	3	2	2	3	16
21	3	3	2	3	2	3	16
22	3	3	3	3	3	2	17
23	2	3	3	2	1	4	15
24	3	3	3	3	3	2	17
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	3	4	3	3	19
27	3	2	3	3	2	3	16
28	4	4	4	3	4	3	22
29	3	3	3	3	2	3	17
30	4	4	4	4	4	4	24

31	4	3	3	3	3	3	19
32	4	4	4	3	3	4	22
33	3	3	2	3	2	3	16
34	3	3	3	3	3	3	18
35	3	3	3	3	3	3	18
36	3	3	3	3	4	3	19
37	3	3	4	3	3	2	18
38	4	4	4	4	4	4	24
39	3	3	3	3	3	3	18
40	3	3	3	3	3	3	18
41	3	3	4	3	3	3	19
42	4	4	3	3	3	3	20
43	4	3	3	3	4	3	20
44	3	3	3	3	3	3	18
45	3	3	3	3	3	3	18
46	3	3	3	3	3	3	18
47	3	3	4	3	4	3	20
48	3	3	3	3	2	4	18
49	4	4	3	3	3	4	21
50	3	3	3	3	3	3	18
51	3	4	4	3	4	4	22
52	4	3	3	3	4	3	20
53	4	3	3	3	3	4	20
54	4	4	4	4	3	3	22
55	3	3	3	3	3	3	18
56	3	3	3	3	3	3	18
57	4	3	3	3	4	4	21
58	3	3	3	3	3	4	19
59	3	3	3	3	3	3	18
60	3	3	3	4	2	3	18
61	3	3	3	3	3	4	19
62	4	3	3	3	2	3	18
63	3	3	3	3	2	3	17
64	4	4	4	4	3	3	22
65	3	3	3	3	3	3	18
66	3	3	3	3	3	3	18
67	4	4	4	3	3	4	22
68	3	3	3	3	3	3	18
69	3	3	4	3	3	3	19
70	3	3	3	3	3	3	18
71	3	3	2	3	2	4	17

72	3	3	3	3	3	3	18
73	3	3	3	3	3	2	17
74	4	3	4	3	4	3	21
75	3	3	3	3	3	3	18
76	3	3	3	3	3	4	19
77	4	4	4	4	4	4	24
78	3	3	4	4	4	3	21
79	3	3	3	4	4	4	21
80	4	3	3	4	4	4	22
81	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	4	4	4	4	24
83	3	3	3	3	3	3	18
84	4	4	4	4	4	4	24
85	3	3	3	3	3	3	18
86	3	3	3	3	3	3	18
87	3	4	4	4	4	4	23
88	4	4	4	4	4	3	23
89	4	4	3	3	4	4	22
90	3	4	4	3	3	3	20
91	4	3	3	3	3	3	19
92	3	4	3	3	4	3	20
93	4	3	4	3	4	3	21
94	4	3	3	4	3	4	21
95	3	4	3	3	3	4	20
96	4	3	4	3	4	4	22
97	3	4	3	3	3	4	20
98	3	3	3	3	4	4	20
99	4	4	3	4	4	4	23
100	4	4	4	4	4	4	24
101	4	3	3	4	4	3	21
102	4	4	4	3	3	4	22
103	4	4	4	4	4	4	24
104	4	3	3	3	3	3	19
105	4	4	4	4	4	4	24
106	3	4	4	4	4	3	22
107	3	4	3	3	4	4	21
108	3	4	3	4	3	4	21
109	4	4	4	4	4	4	24
110	4	4	4	4	4	3	23
111	3	4	3	3	4	4	21
112	4	4	4	3	3	3	21

113	4	4	4	4	4	4	24
114	4	4	4	4	4	4	24
115	4	4	4	4	4	4	24
116	4	4	4	4	4	4	24
117	4	4	4	4	4	4	24
118	4	4	4	4	4	4	24
119	3	3	3	3	3	4	19
120	4	3	3	3	3	3	19
121	4	4	4	4	4	4	24

Variabel Kinerja Pegawai

Responden	Pertanyaan					Total
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	4	4	4	3	18
3	2	3	3	4	1	13
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	3	15
6	3	4	4	4	2	17
7	3	4	4	3	2	16
8	3	3	3	3	2	14
9	4	3	3	3	3	16
10	3	4	4	4	4	19
11	3	3	3	4	2	15
12	4	3	4	4	1	16
13	4	2	3	4	3	16
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	4	16
16	3	2	2	2	3	12
17	2	3	2	3	2	12
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	3	3	2	14
20	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	2	2	13
22	4	3	3	3	3	16
23	2	3	3	4	2	14
24	3	2	3	3	2	13
25	3	3	3	3	3	15
26	3	3	4	3	3	16
27	3	3	3	3	4	16

28	3	4	4	4	3	18
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	4	4	20
31	3	3	3	4	2	15
32	4	3	3	4	4	18
33	2	1	4	3	3	13
34	3	3	3	3	3	15
35	3	3	3	3	3	15
36	3	4	3	4	4	18
37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	4	4	4	20
39	3	2	3	3	2	13
40	2	3	3	2	3	13
41	3	3	3	4	3	16
42	3	3	3	4	3	16
43	3	4	3	4	3	17
44	4	4	4	4	4	20
45	3	3	3	3	2	14
46	3	3	3	3	3	15
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	3	15
49	4	4	4	4	4	20
50	3	3	3	3	3	15
51	3	4	4	4	4	19
52	3	4	3	3	3	16
53	3	4	3	3	4	17
54	3	4	4	4	4	19
55	3	4	3	4	3	17
56	3	3	3	3	3	15
57	4	3	3	3	4	17
58	3	3	3	3	4	16
59	2	3	2	3	3	13
60	3	3	3	3	3	15
61	3	4	3	3	3	16
62	3	3	3	4	3	16
63	3	3	3	4	2	15
64	3	3	3	4	3	16
65	3	3	3	3	3	15
66	3	3	3	3	3	15
67	3	3	3	3	3	15
68	3	3	3	3	3	15

69	3	3	3	4	4	17
70	2	3	2	4	2	13
71	3	3	3	3	3	15
72	3	3	3	3	3	15
73	3	3	3	3	3	15
74	3	3	3	3	2	14
75	3	3	3	3	3	15
76	3	4	3	4	4	18
77	3	3	3	4	4	17
78	3	3	4	4	4	18
79	3	3	3	3	3	15
80	3	4	3	4	4	18
81	3	3	3	3	3	15
82	4	4	4	4	4	20
83	3	3	3	3	3	15
84	3	3	3	3	3	15
85	4	4	4	4	4	20
86	3	3	3	3	3	15
87	3	3	3	3	3	15
88	3	3	3	3	3	15
89	3	4	3	3	3	16
90	3	4	3	4	3	17
91	3	4	3	3	3	16
92	3	4	4	4	3	18
93	3	4	3	4	3	17
94	3	4	3	4	3	17
95	3	4	4	4	4	19
96	3	3	4	4	3	17
97	3	4	4	4	3	18
98	4	4	3	3	4	18
99	4	4	4	4	4	20
100	3	4	4	4	4	19
101	3	3	4	3	3	16
102	4	4	4	4	4	20
103	4	4	4	4	4	20
104	3	4	3	4	3	17
105	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	20
107	3	3	4	4	4	18
108	3	4	4	3	4	18
109	4	4	4	4	4	20

110	3	3	4	4	4	18
111	3	3	3	4	4	17
112	4	3	3	3	4	17
113	4	4	4	4	4	20
114	4	4	4	4	3	19
115	4	4	4	4	4	20
116	4	4	4	4	4	20
117	4	4	4	3	3	18
118	4	4	4	4	4	20
119	4	4	4	4	4	20
120	4	3	4	3	3	17
121	4	4	3	4	4	19

Tabel f
Nilai presentase distribusi f yaitu $\alpha = 0,05$
Df 100 – 120

df2 penyebut = n-k	df1 pembilang = k-1				
	1	2	3	4	5
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305
101	3,935	3,086	2,695	2,462	2,304
102	3,934	3,085	2,694	2,461	2,303
103	3,933	3,085	2,693	2,460	2,303
104	3,932	3,084	2,692	2,459	2,302
105	3,932	3,083	2,691	2,458	2,301
106	3,931	3,082	2,690	2,457	2,300
107	3,930	3,081	2,689	2,457	2,299
108	3,929	3,080	2,689	2,456	2,298
109	3,928	3,080	2,688	2,455	2,298
110	3,927	3,079	2,687	2,454	2,297
111	3,927	3,078	2,686	2,453	2,296
112	3,926	3,077	2,686	2,453	2,295
113	3,925	3,077	2,685	2,452	2,295
114	3,924	3,076	2,684	2,451	2,294
115	3,924	3,075	2,683	2,451	2,293
116	3,923	3,074	2,683	2,450	2,293
117	3,922	3,074	2,682	2,449	2,292
118	3,921	3,073	2,681	2,449	2,291
119	3,921	3,072	2,681	2,448	2,290
120	3,920	3,072	2,680	2,447	2,290

Tabel t
Nilai presentase distribusi t yaitu $\alpha = 0,05$
Df 100 – 120

df	α untuk uji dua pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01
	α untuk uji satu pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
100	0,677	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626
101	0,677	1,290	1,660	1,984	2,364	2,625
102	0,677	1,290	1,660	1,983	2,363	2,625
103	0,677	1,290	1,660	1,983	2,363	2,624
104	0,677	1,290	1,660	1,983	2,363	2,624
105	0,677	1,290	1,659	1,983	2,362	2,623
106	0,677	1,290	1,659	1,983	2,362	2,623
107	0,677	1,290	1,659	1,982	2,362	2,623
108	0,677	1,289	1,659	1,982	2,361	2,622
109	0,677	1,289	1,659	1,982	2,361	2,622
110	0,677	1,289	1,659	1,982	2,361	2,621
111	0,677	1,289	1,659	1,982	2,360	2,621
112	0,677	1,289	1,659	1,981	2,360	2,620
113	0,677	1,289	1,658	1,981	2,360	2,620
114	0,677	1,289	1,658	1,981	2,360	2,620
115	0,677	1,289	1,658	1,981	2,359	2,619
116	0,677	1,289	1,658	1,981	2,359	2,619
117	0,677	1,289	1,658	1,980	2,359	2,619
118	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,618
119	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,618
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

Uji Validitas

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.265**	.300**	.335**	.210*	.308**	.550**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.000	.021	.001	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X1.2	Pearson Correlation	.265**	1	.463**	.444**	.280**	.451**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.002	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X1.3	Pearson Correlation	.300**	.463**	1	.367**	.301**	.470**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.001	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X1.4	Pearson Correlation	.335**	.444**	.367**	1	.298**	.483**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X1.5	Pearson Correlation	.210*	.280**	.301**	.298**	1	.409**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.021	.002	.001	.001		.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X1.6	Pearson Correlation	.308**	.451**	.470**	.483**	.409**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	121	121	121	121	121	121	121
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.550**	.704**	.699**	.711**	.655**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.473**	.542**	.453**	.293**	.440**	.705**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X2.2	Pearson Correlation	.473**	1	.520**	.596**	.462**	.430**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121

X2.3	Pearson Correlation	.542**	.520**	1	.578**	.504**	.462**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X2.4	Pearson Correlation	.453**	.596**	.578**	1	.589**	.574**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X2.5	Pearson Correlation	.293**	.462**	.504**	.589**	1	.579**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121	121
X2.6	Pearson Correlation	.440**	.430**	.462**	.574**	.579**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	121	121	121	121	121	121	121
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.705**	.757**	.777**	.827**	.740**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	121	121
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.580**	.509**	.514**	.538**	.393**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	120	121
X3.2	Pearson Correlation	.580**	1	.595**	.543**	.516**	.445**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	120	121
X3.3	Pearson Correlation	.509**	.595**	1	.498**	.524**	.191*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.036	.000
	N	121	121	121	121	121	120	121
X3.4	Pearson Correlation	.514**	.543**	.498**	1	.559**	.385**	.768**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	120	121
X3.5	Pearson Correlation	.538**	.516**	.524**	.559**	1	.419**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	121	121	121	121	121	120	121
X3.6	Pearson Correlation	.393**	.445**	.191*	.385**	.419**	1	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.036	.000	.000		.000
	N	120	120	120	120	120	120	120
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.767**	.796**	.715**	.768**	.803**	.636**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	121	121	121	121	121	120	121
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.408**	.512**	.302**	.486**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121
Y2	Pearson Correlation	.408**	1	.486**	.506**	.439**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121
Y3	Pearson Correlation	.512**	.486**	1	.484**	.398**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	121	121	121	121	121	121
Y4	Pearson Correlation	.302**	.506**	.484**	1	.307**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.001	.000
	N	121	121	121	121	121	121
Y5	Pearson Correlation	.486**	.439**	.398**	.307**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000
	N	121	121	121	121	121	121
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.721**	.770**	.761**	.690**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	

	N	121	121	121	121	121	121
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.925	23

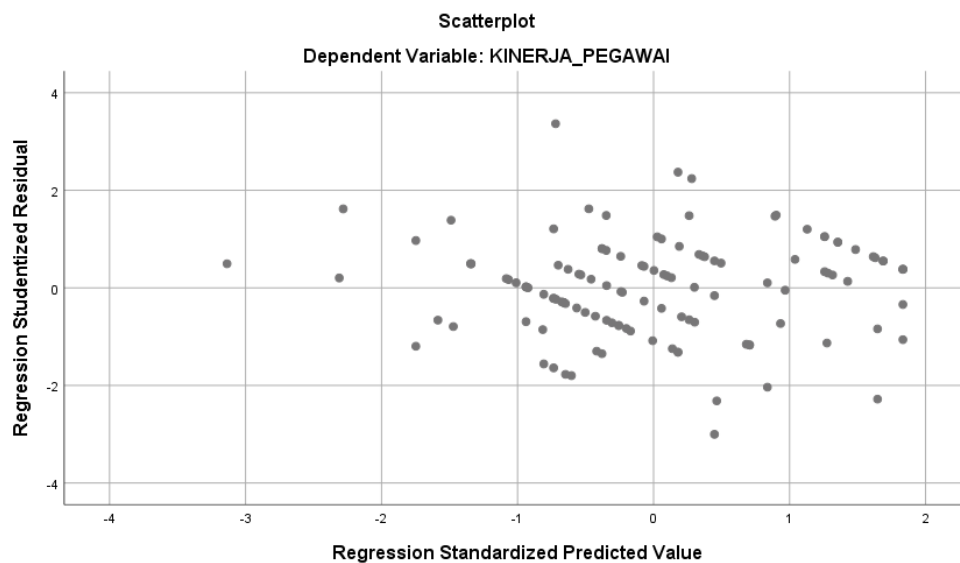
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39564442
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.048
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.472	1.209		1.217	.226		
	MOTIVASI	.330	.070	.365	4.720	.000	.608	1.645
	DISIPLIN_KERJA	.118	.065	.153	1.823	.071	.513	1.951
	BUDAYA_ORGANISASI	.302	.065	.371	4.627	.000	.566	1.767
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI								

Uji Heteroskedastisitas



Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_ PEGAWAI * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	276.165	10	27.616	11.084	.000
		Linearity	234.222	1	234.222	94.002	.000
		Deviation from Linearity	41.942	9	4.660	1.870	.064
	Within Groups		274.083	110	2.492		
	Total		550.248	120			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_ PEGAWAI * DISIPLIN_ KERJA	Between Groups	(Combined)	223.143	12	18.595	6.140	.000
		Linearity	199.476	1	199.476	65.861	.000
		Deviation from Linearity	23.667	11	2.152	.710	.726
	Within Groups		327.105	108	3.029		
	Total		550.248	120			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_ PEGAWAI * BUDAYA_ ORGANIS ASI	Between Groups	(Combined)	263.770	10	26.377	10.128	.000
		Linearity	240.230	1	240.230	92.242	.000
		Deviation from Linearity	23.540	9	2.616	1.004	.441
	Within Groups	286.478	110	2.604			
	Total	550.248	120				

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.472	1.209		1.217	.226
	MOTIVASI	.330	.070	.365	4.720	.000
	DISIPLIN_KERJA	.118	.065	.153	1.823	.071
	BUDAYA_ORGANISASI	.302	.065	.371	4.627	.000
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.758 ^a	.575	.564	1.413	.575	52.810	3	117	.000
a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI, DISIPLIN_KERJA									

Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.509	3	105.503	52.810	.000 ^b
	Residual	233.739	117	1.998		
	Total	550.248	120			
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI, DISIPLIN_KERJA						

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.472	1.209		1.217	.226
	MOTIVASI	.330	.070	.365	4.720	.000
	DISIPLIN_KERJA	.118	.065	.153	1.823	.071
	BUDAYA_ORGANISASI	.302	.065	.371	4.627	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Dokumentasi





