

## BAB III

### HASIL DAN PEMBAHASAN

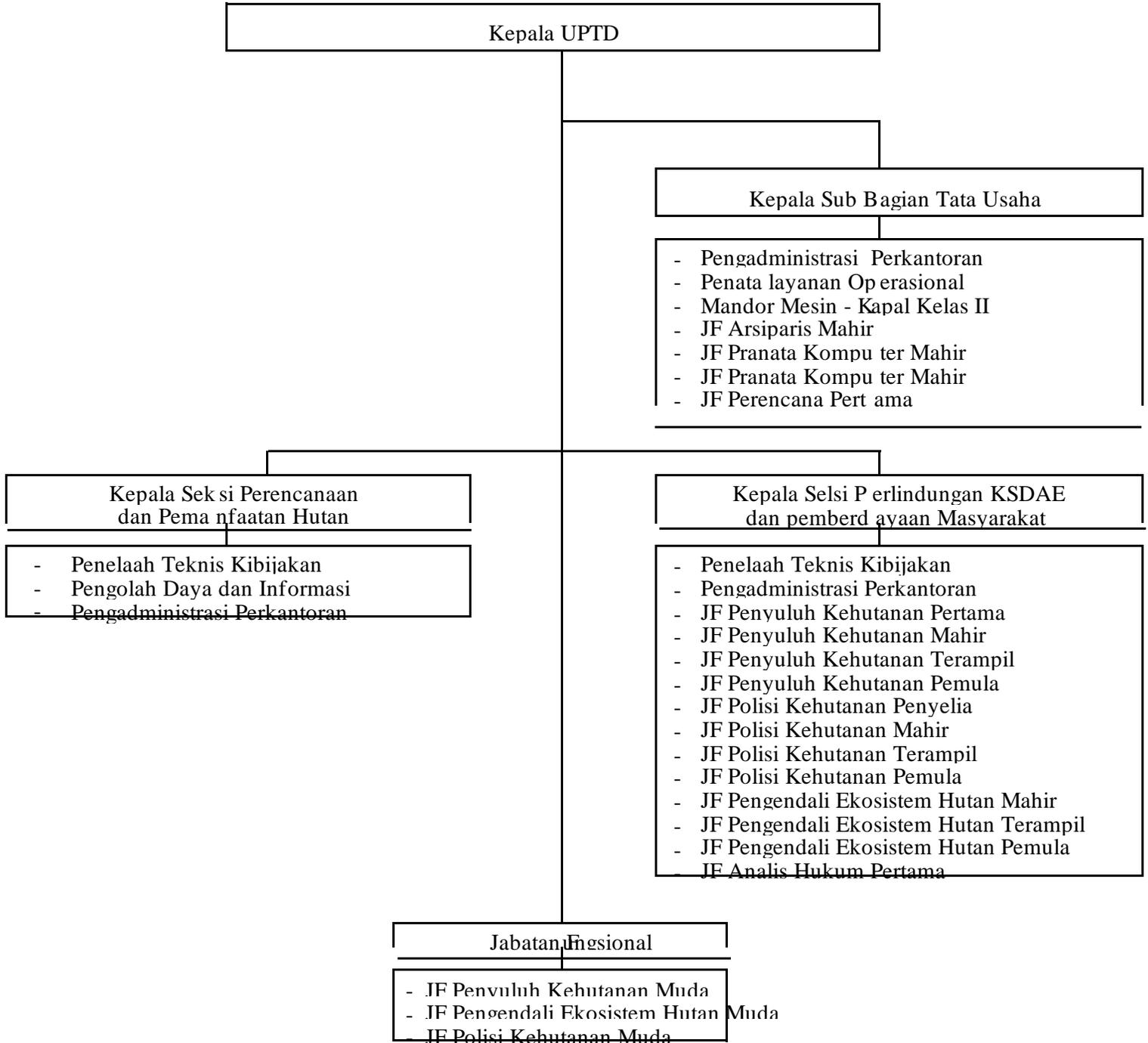
#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 3.1.1 Gambaran Umum

1. Berdirinya Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam menjadi institusi yang Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan aktivitas pengelolaan hutan di wilayah Kalimantan Timur. Sebanyak 34 kesatuan pengelolaan hutan produksi telah ditetapkan wilayah kerjanya melalui keputusan menteri kehutanan dan memiliki keunikan karena berada di kawasan hutan mangrove. Tujuan pengelolaan KPHP Delta Mahakam periode 2017-2026 adalah memberikan kepastian pengelolaan KPHP Delta Mahakam, meningkatkan daya dukung ekosistem hutan mangrove, meningkatkan kesadaran dan keterampilan masyarakat dalam pemanfaatan hasil hutan dan menurunkan gangguan keamanan hutan dan hasil hutan melalui upaya pengamanan dan resolusi konflik tenurial pola kemitraan serta membangun komunikasi intensif dengan stakeholders di kawasan Delta Mahakam demi mewujudkan kemandirian pengelolaan KPHP Delta Mahakam.
2. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam yang terletak di Jalan MT. Haryono No. 30, Air Putih, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124.  
No. 30, Air Putih, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124.
3. Visi, Misi, dan Struktur Organisasi  
Adapun visi, misi, budaya perusahaan pada Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam yaitu:
  - a. Visi  
“Mewujudkan Pengelolaan Hutan Berkelanjutan Wilayah KPHP Delta Mahakam Secara Partisipatif, Kolaboratif dan Berperspektif Perubahan Iklim Untuk Kesejahteraan Masyarakat”.
  - b. Misi
    1. Memantapkan kepastian status kawasan hutan serta batas wilayah KPHP Delta Mahakam. Bertujuan untuk meningkatkan kepastian kawasan hutan sebagai dasar penyiapan prakondisi pengelolaan sumberdaya hutan secara lestari.
    2. Memelihara dan meningkatkan fungsi ekosistem KPHP Delta Mahakam melalui pelaksanaan kegiatan Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL) yang terencana dan berorientasi pada hasil melalui penanaman mangrove yang dipadukan dalam bentuk program silvo-fishery, silvo-pastural, agro-forestry atau program sejenis lainnya.

c. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi UPTD KPHP Delta Mahakam Provinsi Kalimantan Timur



Gambar Struktur Organisasi

### 3.1.2 Deskripsi Data

Melalui survei yang telah disebarkan kepada 54 responden, kita dapat menggambarkan karakteristik mereka dari berbagai sudut pandang. Dari segi jenis kelamin, kita dapat melihat perbedaan dalam respons antara laki-laki dan perempuan. Dalam rentang usia, terdapat keragaman pengalaman hidup dan pandangan terhadap topik yang disajikan. Sementara itu, pengalaman bekerja memainkan peran penting dalam mendefinisikan tingkat pemahaman dan perspektif yang dimiliki oleh responden.

Dari segi kreativitas, kita bisa melihat karakteristik responden sebagai lukisan yang terdiri dari beragam warna dan tekstur. Setiap responden membawa nuansa unik ke dalam gambaran keseluruhan, menambah kekayaan dalam pemahaman kita tentang populasi yang terlibat dalam survei ini. Dari pelukisan ini, kita dapat menemukan pola, trend, dan nuansa yang mungkin tidak terlihat jika kita hanya melihat data secara kasar. Sebagai peneliti, kita ditantang untuk menggali lebih dalam, menyusun potongan-potongan kecil ini menjadi gambaran yang lebih lengkap dan mendalam tentang karakteristik responden yang telah kita tinjau.

#### 3.1.2.1 Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel dan Gambar 3.1 sebagai berikut.

**Tabel 3. 1** Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki - Laki	36	67%
Perempuan	18	33%
Total	54	100%

*Sumber : Data diolah*

*peneliti, 2024*



**Gambar 3. 1** Jenis Kelamin

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel dan gambar 3.1, dapat diamati bahwa jumlah responden pria mencapai 36 individu atau sekitar 67%, sedangkan responden wanita berjumlah 18 individu atau sekitar 33%. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas partisipan dalam penelitian ini adalah pria, yang mencapai sekitar 67% dari total responden.

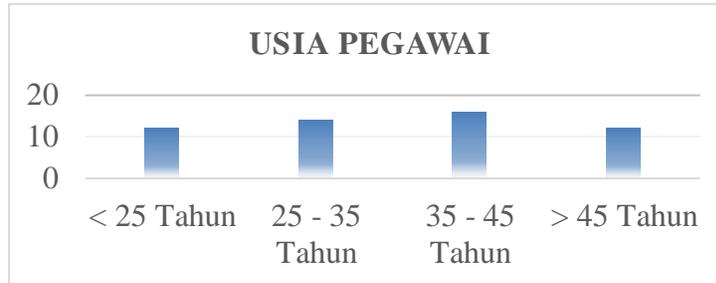
#### 3.1.2.2 Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel dan gambar 3.2 sebagai berikut.

**Tabel 3. 2** Usia Pegawai

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 Tahun	12	22%
25 - 35 Tahun	14	26%
35 - 45 Tahun	16	30%
> 45 Tahun	12	22%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024



**Gambar 3. 2** Usia Pegawai

Berdasarkan analisis dari data yang tersedia, sebagian besar dari responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 35-45 tahun, yang mencapai persentase tertinggi sebesar 30%. Rentang usia ini menunjukkan bahwa mayoritas dari mereka adalah individu yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan keterampilan yang teruji, kualitas yang sangat relevan untuk bekerja di unit-unit Dinas Kehutanan UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Delta Mahakam, baik sebagai ASN maupun Non-ASN.

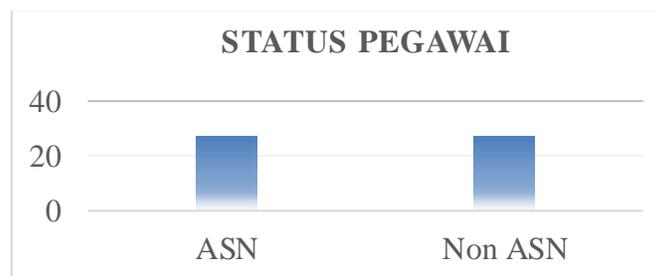
### 3.1.2.3 Status Pegawai

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pegawai disajikan dalam tabel dan gambar 3.3 sebagai berikut.

**Tabel 3. 3** Status Pegawai

Status Pegawai	Frekuensi	Persentase
ASN	27	50%
Non ASN	27	50%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024



**Gambar 3. 3** Status Pegawai

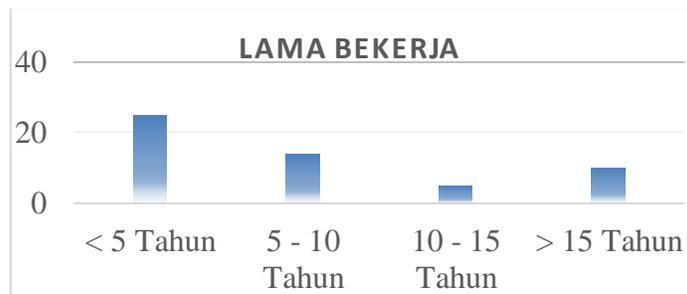
Berdasarkan tabel dan gambar 3.3 menunjukkan bahwa responden yang berstatus ASN sebanyak 27 dengan presentase 50% dan responden yang berstatus Non ASN sebanyak 27 dengan presentase 50%

Tahun. Dengan demikian pada penelitian ini sama sama memiliki responden dengan status pegawai yang sama yaitu sebesar 50% ASN dan Non ASN.

### 3.1.2.4 Lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 5 Tahun	25	46%
5 - 10 Tahun	14	26%
10 - 15 Tahun	5	9%
> 15 Tahun	10	19%
Total	54	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2024



Gambar 3. 4 Lama Bekerja

Berdasarkan tabel dan gambar 3.4 kuisisioner diatas lama bekerja pegawai <5 tahun berjumlah 25 orang (46%), pegawai yang bekerja 5-10 tahun berjumlah (26%),pegawai yang bekerja 10-15 tahun berjumlah 5 orang (9%) dan pegawaiyang bekerja >15 tahun berjumlah 10 orang (19%).

### 3.1.3 Analisis Data

#### 3.1.3.1 Deskrpsi Penelitian

Hasil tanggapan dari setiap responden pada kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Keselamatan Kesehatan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai akan dijelaskan untuk mengevaluasi persepsi mereka secara keseluruhan. Selanjutnya, nilai rata-rata akan dihitung, dan penilaian akan dilakukan berdasarkan rentang skala nilai berikut ini:

$$\text{Rentang skala} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{Rentang skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

5

Standar untuk kategori lima kelas tersebut adalah (Sanusi,2014:66) :

1,00	-	1,80	=	Sangat rendah
1,81	-	2,60	=	Rendah

2,61	-	3,40	=	Cukup
3,41	-	4,20	=	Tinggi
4,21	-	5,00	=	Sangat tinggi

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berikut ini hasil analisis deskripsi variable Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi dan Kinerja  
**1. Keselamatan Kesehatan Kerja**

Dari hasil penelitian yang melibatkan 54 responden, data dari variabel Keselamatan Kesehatan Kerja yang memiliki 3 pernyataan sebagai alat ukur dapat dideskripsikan. Pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi ini dapat dilihat pada Tabel 3.5

**Tabel 3. 5** Kategori Pernyataan Dari Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja

Indikator		SKALA					TOTAL	RATA-RATA
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
X1_1	Frekuensi	0	0	5	32	17	54	4.22
	Bobot	0	0	15	128	85	228	
X1_2	Frekuensi	0	0	3	29	22	54	4.35
	Bobot	0	0	9	116	110	235	
X1_3	Frekuensi	0	0	5	32	17	54	4.22
	Bobot	0	0	15	128	85	228	
Hasil							12.80	
RATA-RATA							4.27	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari Tabel 3.5, hasil yang didapat dari 54 responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan sangat setuju pada setiap pernyataan.

## 2. Motivasi

Dari hasil penelitian yang melibatkan 54 responden, data dari variabel disiplin kerja yang memiliki 4 pernyataan sebagai alat ukur dapat dideskripsikan. Pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi ini dapat dilihat pada Tabel 3.6

**Tabel 3. 6** Kategori Pernyataan Dari Indikator Motivasi

Indikator		SKALA					TOTAL	RATA-RATA
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
X2_1	Frekuensi	0	3	17	23	11	54	3.78

	Bobot	0	6	51	92	55	204	
X2_2	Frekuensi	0	0	10	25	19	54	4.17
	Bobot	0	0	30	100	95	225	
X2_3	Frekuensi	0	3	17	23	11	54	3.78
	Bobot	0	6	51	92	55	204	
X2_4	Frekuensi	0	5	15	22	12	54	3.76
	Bobot	0	10	45	88	60	203	
	Hasil							15.48
	RATA-RATA							3.87

*Sumber : Data diolah peneliti, 2024*

Dari Tabel 3.6, hasil yang didapat dari 54 responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju pada setiap pernyataan.

### 3. Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang melibatkan 54 responden, data dari variabel kinerja pegawai yang memiliki 4 pernyataan sebagai alat ukur dapat dideskripsikan. Pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi ini dapat dilihat pada Tabel 3.7

**Tabel 3. 7** Kategori Pernyataan Dari Indikator Kinerja Pegawai

Indikator		SKALA					TOTAL	RATA-RATA
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Y1	Frekuensi	0	0	0	37	17	54	4.31
	Bobot	0	0	0	148	85	233	
Y2	Frekuensi	0	1	3	35	15	54	4.19
	Bobot	0	2	9	140	75	226	
Y3	Frekuensi	0	0	2	36	16	54	4.26
	Bobot	0	0	6	144	80	230	
Y4	Frekuensi	0	0	1	33	20	54	4.35
	Bobot	0	0	3	132	100	235	
	Hasil							17.11
	RATA-RATA							4.28

*Sumber : Data diolah peneliti, 2024*

Dari data yang tercantum dalam Tabel 3.7, dapat dilihat bahwa dari 54 responden, rata-rata mereka menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan pertama dan ketiga, sementara untuk pernyataan kedua, rata-rata responden menunjukkan tingkat persetujuan yang lebih rendah, tetapi masih dalam kategori setuju.

### 3.1.3.2 Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan metode korelasi product moment menunjukkan bahwa untuk menilai kevalidan suatu item pertanyaan, nilai  $r$  hitung harus dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel yang telah ditetapkan sebesar 0,361 untuk sampel berukuran 30. Jika nilai korelasi ( $r_{xy}$ ) antara variabel lebih besar dari 0,361, maka item pertanyaan tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai  $r_{xy}$  lebih kecil dari 0,361, maka item pertanyaan tersebut dianggap tidak valid atau tidak sah.

**Tabel 3. 8** Hasil Uji Validitas

<b>No. Pertanyaan</b>	<b>Nilai Korelasi (r)</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kesehatan dan Keselamatan Kerja (<math>X_1</math>)</b>			
1	0,928	0,361	Valid
2	0,887	0,361	Valid
3	0,854	0,361	Valid
<b>Motivasi (<math>X_2</math>)</b>			
1	0,820	0,361	Valid
2	0,817	0,361	Valid
3	0,803	0,361	Valid
4	0,826	0,361	Valid
<b>Kinerja Pegawai (<math>Y</math>)</b>			
1	0,825	0,361	Valid
2	0,701	0,361	Valid
3	0,829	0,361	Valid

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	Nilai r Tabel	Keterangan
4	0,788	0,361	Valid

*Sumber : Data diolah peneliti, 2024*

Berdasarkan hasil uji validitas yang tercantum dalam tabel, dapat diamati bahwa semua nilai korelasi (r hitung) melebihi nilai korelasi tabel yang telah ditetapkan sebesar 0,361 dengan tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang ada dalam variabel penelitian ini dianggap valid atau sah.

### 3.1.3.3 Uji Relibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi seberapa dapat diandalkannya suatu alat pengukur, serta seberapa konsistennya jika digunakan berkali-kali pada kelompok yang sama dengan alat yang sama. Penelitian ini menggunakan rumus Alfa Cronbach untuk mengukur reliabilitas. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dari instrumen penelitian ditampilkan dalam tabel berikut.

**Tabel 3. 9** Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach alpha ( $\alpha$ )	( $\alpha$ )	Keterangan
<b>Kesehatan dan Keselamatan Kerja (<math>X_1</math>)</b>	0,865	0,600	Reliabel
<b>Motivasi (<math>X_2</math>)</b>	0,859	0,600	Reliabel
<b>Kinerja Pegawai (<math>Y</math>)</b>	0,767	0,600	Reliabel

*Sumber : Data diolah peneliti, 2024*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, Berdasarkan pandangan Ghozali (2005), sebuah instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika koefisien Cronbach Alpha-nya melebihi 0,6. Dengan mempertimbangkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini menunjukkan reliabilitas yang memadai.

### 3.1.3.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis Regresi Linear Berganda, penelitian ini menggunakan tiga uji untuk memeriksa asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pendekatan ini dipilih karena data yang digunakan dalam penelitian ini bukan data time series, dengan

tujuan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh konsisten dan dapat dipercaya sesuai dengan metode yang dijelaskan oleh Sugiyono (2014).

### 1. Uji Normalitas Residual

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa tujuan dari pengujian normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Jika salah satu variabel tidak mengikuti distribusi normal, hal ini dapat mempengaruhi hasil uji statistik secara negatif. Sebuah model regresi dianggap baik ketika data yang digunakan memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian statistik yang akurat. Pengujian normalitas data dapat dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang tersedia dalam program SPSS, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi  $> 5\%$  (0.05), maka data memiliki distribusi normal
- b. Apabila nilai signifikansi  $< 5\%$  (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal

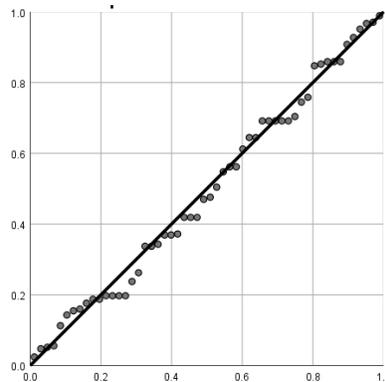
**Tabel 3. 10** Hasil Uji Normalitas

**Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>**

	<b>Statistic</b>	<b>df</b>	<b>Sig.</b>
<b>Unstandardized Residual</b>	0,085	54	0,200

*Sumber : Hasil output SPSS, 2024*

Dari hasil yang tercantum dalam tabel, Berdasarkan hasil pengujian menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,665. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan bahwa distribusinya dapat dianggap normal.



**Gambar 3. 5** Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3. dapat dilihat Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,665, yang lebih besar dari nilai signifikansi  $\alpha = 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan distribusi yang mendekati normal. Dengan demikian, variabel pada penelitian ini dapat dianggap berdistribusi normal, karena data tersebar secara merata mengikuti garis diagonal, sesuai dengan kriteria normalitas yang diperlukan dalam model regresi.

### 1. Uji multikoliniritas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi adanya korelasi yang signifikan antara variabel bebas dalam model regresi. Hasil dari uji ini menunjukkan adanya nilai varians tinggi pada sampel, yang mengindikasikan adanya standar error yang besar. Dampaknya, saat koefisien diuji, nilai t-hitung menjadi rendah dibandingkan dengan nilai t-tabel yang ditentukan. Sebuah model regresi dianggap baik jika terhindar dari gejala multikolinearitas atau korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Variance inflation factor (VIF) dan tolerance, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi, dengan ketentuan:

- a. Apabila nilai  $VIF > 10$  atau  $tolerance < 0,10$ , maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas.
- b. Apabila nilai  $VIF < 10$  atau  $tolerance > 0,10$  maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 3. 11 Hasil Uji multikolinearitas**

<b>Model</b>		<b>Collinearity Statistics</b>	
		<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
(Constant)			
1	Keselamatan	0,549	1,822
	Kesehatan Kerja		
	Motivasi	0,549	1,822

*Sumber : Hasil output SPSS, 2024*

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta variabel Motivasi menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,549, yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,822, yang lebih kecil dari batas 10. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat variasi yang tidak konsisten dalam varians antara observasi dalam model regresi. Prosedur ini melibatkan regresi variabel independen terhadap residual dari model regresi, dan kemudian menguji apakah varians dari residual tersebut berkorelasi dengan variabel independen yang diuji. Jika terdapat pola yang signifikan antara variabel independen dan varians residual, ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

- a. Apabila nilai signifikansi  $> \alpha=0,05$  dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.
- b. Apabila nilai signifikansi  $< \alpha=0.05$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas

Berikut hasil dan pembahasan uji heteroskedastisitas:

**Tabel 3. 12** Hasil Uji Heterosdestistas

Model		T	Sig.
	(Constant)	1,280	0,206
1	Keselamatan Kesehatan Kerja	-0,642	0,524
	Motivasi	0,821	0,415

*Sumber : Hasil output SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah 0,524, dan untuk variabel Motivasi adalah 0,415, kedua nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ .

### 3.1.3.5 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk menilai seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Nilai R-squared yang rendah menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Salah satu kelemahan dari penggunaan R-squared adalah kecenderungan terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, disarankan untuk menggunakan nilai Adjusted R-squared saat menilai keefektifan model regresi, karena Adjusted R-squared memperhitungkan kompleksitas model dan memberikan penilaian yang lebih akurat terhadap kualitas model secara keseluruhan (Ghozali, 2011: 97).

**Tabel 3. 13** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	0,706 <sup>a</sup>	0,499	0,479	1,046

*Sumber : Hasil output SPSS, 2024*

Tabel tersebut menggambarkan nilai korelasi (R) antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yang mencapai 0,706. Nilai ini mencerminkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dikenal sebagai koefisien determinasi, yang dihitung dari kuadrat nilai R. Dari hasil output tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,499. Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 49,9%, sementara 50,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Standard Error of the Estimate (SEE) sebesar 1,046 menunjukkan bahwa model regresi mampu memprediksi variabel dependen dengan tingkat ketepatan yang baik. Semakin kecil nilai SEE, semakin akurat pula model regresi dalam memprediksi variabel dependen.

## 2. Analisis Uji statistik f

Uji statistik F digunakan untuk menilai apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Jika nilai signifikansi hasil uji F kurang dari 0,10, hal ini menunjukkan bahwa setidaknya salah satu variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama dari variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 3. 14** Hasil Uji Statistik F

Model	Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	55,537	2	27,768	25,381	0,000 <sup>b</sup>
Residual	55,797	51	1,094		
Total	111,333	53			

*Sumber : Hasil output SPSS, 2024*

**Hipotesis 3:** Pengaruh keselamatan Kesehatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H<sub>3</sub> : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.

Pada table diatas untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel (X) Keselamatan Kesehatan Kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja (Y). Dari output tersebut terlihat bahwa F hitung > F tabel (25,381 > 3,18) Dengan tingkat signifikansi < probabilitas (0,05 < 0,000). Dengan demikian H<sub>3</sub> Diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta Mahakam diterima.

## 3. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya mengindikasikan sejauh mana pengaruh individu dari masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian parsial (uji t) dilakukan untuk setiap variabel bebas dengan tingkat signifikansi 0,05, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 15** Hasil Uji T

Model	T	Sig.
(Constant)	7,119	0,000

Keselamatan Kesehatan Kerja	2,737	0,009
Motivasi	3,036	0,004

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

Hipotesis 1 : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.

Hasil analisis pada tabel menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009. Angka ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05) dan nilai t hitung sebesar 2,737 melebihi nilai T tabel sebesar 1,671. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima sedangkan hipotesis nol (Ho) ditolak. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) berdasarkan hasil analisis tersebut.

Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.

Hasil perhitungan pada tabel diatas mengenai variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05) dan nilai t hitung 3,036 > t tabel 1,671. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis data menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi Pengaruh keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi Terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel 3. 16** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,955	1,258		7,119	0,000
X1	0,361	0,132	0,366	2,737	0,009
X2	0,225	0,074	0,406	3,036	0,004

Sumber : Hasil output SPSS, 2024

$$Y = 8,955 + 0,361X_1 + 0,225X_2 + e$$

Keterangan

Y : Kinerja pegawai

X1 : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

X2 : Motivasi

E : tingkat kesalahan/standar eror

Tabel tersebut menggambarkan bahwa koefisien regresi dari setiap variabel independen menunjukkan arah yang positif dan signifikansi statistik kurang dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa semua variabel

independen dalam penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan persamaan regresi yang disajikan, dapat diuraikan hal-hal sebagai berikut.

Nilai konstanta menunjukkan besarnya nilai dari kinerja pegawai (Y). Variabel keselamatan Kesehatan kerja (X1) dan motivasi (X2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja pegawai sebesar 8,955

- a. Koefisien regresi variabel Keselamatan Kesehatan kerja (X1) sebesar 0,132 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Keselamatan Kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai (Y), jika semakin baik Keselamatan Kesehatan kerja, maka kinerja pegawai juga dapat semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,225 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai (Y), jika semakin baik motivasi, maka kinerja pegawai juga dapat semakin meningkat.
- c. Nilai signifikansi pada Keselamatan Kesehatan kerja (X1) sebesar 0,009 dan Motivasi (X2) sebesar 0,004, nilai signifikansi keduanya  $< 0,05$  yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan

### 3.2 Pembahasan

Secara individu, hasil uji t untuk setiap variabel menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

#### **Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.**

Keselamatan Kesehatan kerja bagi pegawai merujuk pada kondisi di mana pegawai dapat menjalankan tugasnya tanpa kekhawatiran terhadap kemungkinan kecelakaan kerja. Ini mencakup upaya perlindungan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya agar selalu berada dalam keadaan yang aman dan sehat, sehingga produktivitas mereka dapat optimal dan efisien. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, ditemukan bahwa Keselamatan Kesehatan kerja pegawai (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y) di UPTD KPHP Delta Mahakam, baik untuk pegawai ASN maupun non ASN. Hal ini disimpulkan berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,009, yang lebih besar daripada tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, hipotesis alternatif (Ha) dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017) dimana hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas atau independent seperti keselamatan dan kesehatan kerja yang mengarah kepada pengartian dan makna

bahwasannya kedua model program manajerial SDM tersebut, secara parsial berefek signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### **Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.**

Motivasi yang efektif tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan tetapi juga memperhatikan kepentingan pegawai. Jika perusahaan tidak memperhatikan kepentingan pegawai sehingga menyebabkan kurangnya motivasi dan semangat kerja, maka perusahaan dapat dianggap gagal dalam memotivasi pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Motivasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai (Y) di UPTD KPHP Delta Mahakam, baik untuk pegawai ASN maupun non ASN. Pengaruh Motivasi tersebut terukur sebesar 0,004, nilai yang lebih rendah daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya yaitu 0,05, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima.

Motivasi yang tinggi pada pegawai menunjukkan bahwa perusahaan berhasil memberikan prioritas pada kepentingan pegawai, sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan semangat. Akibatnya, Kinerja Pegawai (Y) juga meningkat, dan tujuan perusahaan menjadi lebih terfokus karena adanya Motivasi ( $X_2$ ) yang efektif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Dio Saputra dan Jhon Fernos (2023) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi di terima dan lingkungan kerja diterima.

### **Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.**

Pengujian secara simultan bermanfaat untuk menilai pengaruh secara bersama-sama dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, menggunakan uji F. Dari hasil analisis regresi berganda, didapatkan nilai F statistik sebesar 25,381, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,18 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,000 ( $p < 0,05$ ). Probabilitas yang sangat kecil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Keselamatan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Moehariono (2012) menjelaskan bahwa kinerja atau performa adalah penilaian terhadap sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis organisasi.

Dalam konteks ini, UPTD Delta Mahakam telah berhasil secara efektif menyediakan pemahaman yang baik mengenai keselamatan kesehatan kerja, serta memberikan motivasi yang memadai kepada pegawainya. Akibatnya, para pegawai menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.