

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DAN NON ASN  
DINAS KEHUTANAN UPTD KESATUAN PENGELOLA HUTAN  
DELTA MAHAKAM**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh :**

**Nama : Alma Amalia**

**Nim : 1911102431333**



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

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DAN NON ASN  
DINAS KEHUTANAN UPTD KESATUAN PENGELOLA HUTAN  
DELTA MAHAKAM**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S1 Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

**Diajukan Oleh :**

**Nama : Alma Amalia**

**Nim : 1911102431333**



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

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN**  
**MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DAN NON**  
**ASNDINAS KEHUTANAN UPTD KESATUAN PENGELOLA HUTAN**  
**DELTA MAHAKAM**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**Nama : Alma Amalia**  
**Nim : 1911102431333**

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

**Pembimbing**



**Damingun, S.E., MM.**  
**1117087203**

**Mengetahui**  
**Kordinator Skripsi**



**Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.**  
**NIDN. 111503960001**

**LEMBARAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DAN NON ASN DINAS  
KEHUTANAN UPTD KESATUAN PENGELOLA HUTAN DELTA  
MAHAKAM**

**SKRIPSI**

Diajukan oleh :

**Alma Amalia**

**1911102431333**

Diseminarkan dan diujikan

Pada tanggal 09 Juli 2024

Penguji



**Dr. M. Bun Yamin, S.E., M.Si**  
NIDN. 8835033420

Penguji II



**Daminguy, S.E., MM.**  
NIDN. 1117087203

Mengetahui,

Ketua

Program Studi Manajemen



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

### PERYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Alma Amalia

NIM : 1911102431333

Program Studi : S1 Manajemen

Judul : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Asn Dan Non Asndinas Kehutanan Uptd Kesatuan Pengelola Hutan Delta Mahakam

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiasi/falsifikasi/fabrikasi baik sebagian atau keseluruhan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi saya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Samarinda, 24 juni 2024

Yang membuat pernyataan



v

## ABSTRAK

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan Kesehatan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta Mahakam. Dalam penelitian ini jenis penelitiannya adalah studi kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah kuesioner . Populasi dalam penelitian ini adalah 54 pegawai ASN dan Non ASN UPTD KPHP delta Mahakam. Teknik analisi data dalam penelitian ini menggunakan uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Linearitas serta uji Regresi Linear Berganda pada uji asumsi klasik, serta menggunakan tabel r dan F dalam melakukan uji hipotesis. Hasil penelitian keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta Mahakam yaitu Terdapat pengaruh signifikan dengan nilai positif Kesehatan keselamatan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam dikarenakan memiliki pengaruh nilai signifikansi sebesar 0,009 yakni lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan yaitu 0,05 maka dapat dinyatakan tidak signifikan.  $t$ -tabel besar dari  $t$ -hitung atau  $2,737 > T$  table 1, 671. Sehingga meskipun Hipotesis pertama signifikan positif sehingga dinyatakan terbukti. Terdapat pengaruh signifikan positif Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam dikarenakan memiliki pengaruh signifikansi sebesar 0,004, dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya sebesar 0,05, maka  $t$ -tabel lebih kecil dari  $t$ -hitung atau  $t$ -tabel nilai  $t$  hitung  $3,036 > t$  tabel 1,671 sehingga Hipotesis kedua terbukti. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel (X1 dan X2) terhadap variable Y

**Kata Kunci:** Keselamatan Kesehatan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai.

## ABSTRACT

The aim of writing this thesis is to determine the influence of occupational health safety and work motivation on the performance of ASN and non-ASN employees of the Mahakam Delta KPHP UPTD. In this research, the type of research is a quantitative study with the method used is a questionnaire. The population in this study were 54 ASN and non-ASN employees of the Mahakam Delta KPHP UPTD. The data analysis technique in this research uses Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity, Linearity tests and Multiple Linear Regression tests on classical assumption tests, as well as using r and F tables in conducting hypothesis tests. The results of research on occupational health safety have a significant effect on the performance of ASN and non-ASN employees of the Mahakam Delta KPHP UPTD, namely that there is a significant influence with a positive value of Health Safety (X1) on employee performance (Y) for ASN and non-ASN employees of the Mahakam Delta KPHP UPTD because it has a value influence significance is 0.009, which is smaller than the predetermined significance value of 0.05, so it can be declared not significant. The t-table is the largest of the t-calculations or  $2.737 > T$  table 1.671. So even though the first hypothesis is significantly positive, it is declared proven. There is a significant positive influence of Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) for ASN and non-ASN employees of UPTD KPHP Delta Mahakam because it has a significance influence of 0.004, where this value is smaller than the previously determined significance value of 0.05, so t-table is smaller than t-calculated or t-table t calculated value  $3.036 > t$  table 1.671 so the second hypothesis is proven. There is a significant influence of the two variables (X1 and X2) on variable Y

**Keywords:** Occupational Health Safety, work motivation, employee performance.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, bersyukur kepada Allah SWT atas rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya. Dengan izin-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kita mengucapkan shalawat dan salam kepada nabi besar kita, Muhammad, yang telah membawa kita dari masa lalu yang buruk ke masa sekarang yang indah. Meskipun menyadari bahwa skripsi ini, yang berjudul "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN dan Non ASN Dinas Kehutanan UPTD Kesatuan Pengelola Hutan Delta Mahakam", penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk membuatnya agar dapat bermanfaat bagi generasi berikutnya dan teman-temannya, meskipun mereka menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Tentunya dalam proses penulisan dan penyusunan penulis banyak menerima bantuan baik dari moril dan materil. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa berterima kasih setinggi-tingginya kepada pihak yang telah membantu. Semoga atas bantuan yang diberikan kepada penulis dapat beri pahala yang berlimpah oleh Allah SWT. Khususnya kepada :

1. Kepada Allah SWT atas izinnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Damingun, S.E., MM. selaku dosen pembimbing dan dosen penguji II yang telah membantu membimbing dalam penyusunan skripsi.
3. Dr. M. Bun Yamin, SE., M.Si selaku dosen penguji I yang telah memberi masukan dalam penulisan dan penyusunan skripsi
4. Kepada diri sendiri terima kasih sudah bisa bertahan sampai tahap ini, selalu menjadi kuat dalam menghadapi kehidupan.
5. Endang Burhanudin dan Ernawati adalah kedua orang tua penulis, terima kasih kepada kedua orang tua yang sudah mendoakan penulis sehingga dapat melewati ujian-ujian dalam menyelesaikan kuliah dan memberi dukungan dalam bentuk materi maupun moril, pastinya tanpa doa kedua orang tua tidak akan mampu menjalankan dan menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada Saudara kandung dan keluarga yang sudah memberikan dukungan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Reza Pahlefi S.E yang telah menjadi pendamping penulis dalam memberi dukungan dan support, tanpa bantuannya penulis juga tidak dapat menyelesaikan dalam menyusun dan menulis skripsi ini.
8. Kepada teman-teman seperjuangan penulis, yaitu Rinda Selviana, Sisil Soniawati, Varadela Rinanda, Sukma Dewi dan Nanda Harun yang selalu memberi dukungan dan motivasi dalam melakukan penulisan skripsi.

Pada akhirnya, penulis berharap penulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis dan semua pembaca, meskipun penulis menyadari bahwa ada kekurangan. Penulis berharap teman-teman dapat memberikan kritikan dan saran yang membangun untuk membantu penulis menjadi lebih baik di masa depan.

Samarinda, 24 Juni 2024  
Yang membuat pernyataan



Alma Amalia  
1911102431333

## DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN .....	I
PERYATAAN KEASLIAN PENELITIAN .....	III
ABSTRAK.....	IV
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I.....	11
PENDAHULUAN .....	11
1.1 Latar Belakang Masalah.....	11
1.2 Rumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian .....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	14
1.5 Perumusan Hipotesis .....	14
1.6 Kerangka Pikir.....	14
BAB II.....	16
METODE PENELITIAN.....	16
2.1 Lokasi Penelitian.....	16
2.2 Jenis Penelitian .....	16
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel .....	16
2.4 Sumber Data .....	16
2.5 Deskripsi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	17
2.6 Teknik Pengumpulan Data .....	18
2.7 Teknik Analisis Data.....	19
1. Uji Normalitas .....	20
2. Uji Multikoleniaritas .....	20
3. Uji Heterokedastisitas.....	20
BAB III.....	22
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	22
3.1 Hasil Penelitian .....	12
3.1.1 Gambaran Umum.....	12
3.1.2 Deskripsi Data.....	24
3.1.2.2 Usia .....	24
3.1.2.3 Status Pegawai.....	25
3.1.2.4 Lama bekerja.....	25
1. Keselamatan Kesehatan Kerja .....	27
2. Motivasi .....	27
3. Kinerja Pegawai.....	28
3.1.3.2 Uji Validitas .....	29
3.1.3.3 Uji Relibilitas .....	30
3.1.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	30
2. Uji multikoliniritas.....	31
3.2 Pembahasan.....	36
BAB IV.....	37
KESIMPULAN DAN SARAN .....	38
4.1 Kesimpulan.....	38
4.2 Keterbatasan Penelitian.....	38
4.3 Saran.....	38

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2. 1</b> Deskripsi Operasional Variabel.....	17
<b>Tabel 2. 2</b> Pemberian nilai skala likert.....	18
<b>Tabel 3.1</b> Jenis Kelamin .....	24
<b>Tabel 3. 2</b> Usia Pegawai.....	24
<b>Tabel 3. 3</b> Status Pegawai.....	25
<b>Tabel 3. 4</b> Kategorisasi.....	26
<b>Tabel 3. 5</b> Kategori Pernyataan Dari Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja.....	27
<b>Tabel 3. 6</b> Kategori Pernyataan Dari Indikator Motivasi.....	27
<b>Tabel 3. 7</b> Kategori Pernyataan Dari Indikator Kinerja Pegawai.....	28
<b>Tabel 3. 8</b> Hasil Uji Validitas.....	29
<b>Tabel 3. 9</b> Hasil Uji Realibilitas .....	30
<b>Tabel 3. 10</b> Hasil Uji Normalitass .....	31
<b>Tabel 3. 11</b> Hasil Uji multikolinearitas.....	32
<b>Tabel 3. 12</b> Hasil Uji Heterosdestistas .....	32
<b>Tabel 3. 13</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	33
<b>Tabel 3. 14</b> Hasil Uji Statistik F.....	33
<b>Tabel 3. 15</b> Hasil UJI T .....	34
<b>Tabel 3. 16</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	35

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. 1</b> Kerangka Berpikir .....	5
<b>Gambar 3. 1</b> Struktur Organisasi.....	23
<b>Gambar 3. 2</b> Jenis Kelamin.....	24
<b>Gambar 3. 3</b> Usia Pegawai.....	25
<b>Gambar 3. 4</b> Status Pegawai.....	25
<b>Gambar 3. 5</b> Lama Bekerja .....	26
<b>Gambar 3. 6</b> Hasil Uji Normalitas.....	31

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Mangkunegara (2011) menuturkan bahwa manajemen sumber daya manusia merangkum serangkaian tindakan mulai dari perencanaan hingga pengawasan pada sejumlah aspek yang berkaitan dengan tenaga kerja. Ini termasuk pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan, integrasi, pemeliharaan, dan jika perlu, pemisahan karyawan. Dalam konteks ini, kesuksesan organisasi sangat bergantung pada kehadiran karyawan yang memiliki dedikasi tinggi, kedisiplinan yang kuat, keahlian yang relevan, dan kemampuan untuk memberikan kontribusi selaras dengan visi dan tujuan organisasi.

Banyak kegagalan perusahaan terjadi sebab kurangnya perhatian pada aspek sumber daya manusia. Mengakui pentingnya peran sumber daya manusia, perusahaan seharusnya memberikan perhatian yang lebih pada kinerja tiap-tiap karyawan. Sebagai bagian integral dari struktur organisasi, manajemen sumber daya manusia memerlukan sistem yang efektif agar kinerja keseluruhan organisasi bisa mencapai puncaknya. Dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik, perusahaan bisa lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasinya.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan usaha untuk mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, yang tidak bisa dipisahkan antara aspek keselamatan dan kesehatan. Implementasi K3 bertujuan melindungi pegawai dari potensi bahaya selama bekerja. Ketika K3 tidak diperhatikan dalam kinerja pegawai, hal ini dapat mengganggu produktivitas mereka. Namun, dengan menerapkan dan melaksanakan K3, diharapkan dapat meningkatkan hasil kinerja karena pegawai merasa perhatian terhadap keselamatan dan kesehatannya terjaga. Untuk mencapai kenaikan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan perhatian yang serius pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Implementasi program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan. Selain bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, program K3 juga penting untuk memperkuat kerjasama dalam tim dengan melibatkan semua stakeholders, termasuk manajemen dan karyawan. Dari sejumlah deskripsi yang ada, bisa diambil kesimpulan bahwa K3 merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi karyawan dari sejumlah risiko seperti penyakit, kecelakaan, dan kerugian akibat pekerjaan.

Motivasi memiliki peranan penting dalam mencapai kinerja yang luar biasa. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, bahagia, dan produktif dalam melaksanakan tugas mereka. Secara umum, motivasi dapat dipahami sebagai dorongan dari dalam diri yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.. Sehubungan dengan hal itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang serius pada motivasi karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi untuk bekerja secara optimal selaras dengan visi dan misi perusahaan. Sehubungan dengan hal itu, usaha perusahaan dalam memperhatikan motivasi karyawan akan memberikan kontribusi besar pada pencapaian kinerja yang optimal selaras dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja mereka. Sehubungan dengan hal itu, motivasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah penilaian terhadap sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang telah ditetapkan dalam rencana strategis organisasi. Keberhasilan hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan merupakan bentuk pertanggungjawaban terhadap organisasi dan masyarakat secara umum. Kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi selalu terkait dengan kepuasan kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta

dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan karakteristik individu yang terlibat. Berlandaskan penelitian terdahulu, kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja bisnis, seperti yang dijelaskan oleh penulis. Sehubungan dengan hal itu, UPTD KPHP Delta Mahakam disarankan untuk memberikan prioritas utama pada K3 dan motivasi dalam manajemen sumber daya manusianya. Salah satu teknik efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah dengan memberikan penghargaan berupa hadiah dan insentif finansial tambahan. Penelitian juga memperlihatkan bahwa K3 merupakan langkah penting dalam melindungi karyawan, yang memiliki hak atas keselamatan dan kesehatan kerja selaras dengan regulasi yang berlaku. Hanggraeni (2012:24) mendeskripsikan K3 sebagai sistem yang bermaksud untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang disebabkan oleh aktivitas kerja serta mencegah timbulnya penyakit yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan.

Ada sejumlah aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun penting untuk fokus pada dua aspek utama, yaitu faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi. Perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini sebab keduanya memiliki dampak yang besar pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. K3 diutamakan karena kecelakaan dan penyakit tidak hanya memberikan kerugian pada karyawan, tetapi juga berdampak negatif pada kinerja dan reputasi perusahaan. Di sisi lain, motivasi memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Sehubungan dengan hal itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, sebab hal ini berkontribusi pada kenaikan kinerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan baik K3 ataupun motivasi untuk mencapai keunggulan dan sukses.

Keberadaan KPHP Delta Mahakam akan menjadi tonggak sejarah sebagai lembaga pengelola hutan pertama di wilayah Delta Mahakam. Dengan fokusnya pada sejumlah aspek pengelolaan hutan, diharapkan masalah-masalah yang ada bisa diidentifikasi dan diselesaikan secara bertahap dan terencana dengan dukungan sumber daya manusia dan pendanaan yang memadai. Hutan yang mengalami degradasi diharapkan bisa segera direhabilitasi dan dipulihkan, serta sejumlah masalah terkait kenaikan kesejahteraan masyarakat juga bisa ditangani. Agar akuntabilitas dan tata kelola yang baik terjamin, semua rencana terkait pengelolaan hutan harus didokumentasikan dan disetujui oleh pejabat yang memiliki kewenangan yang sah. Sehubungan dengan hal itu, perlu penyusunan dokumen tata hutan dan rencana pengelolaan hutan yang baik guna menjamin pelaksanaan tugas dan fungsi KPHP Delta Mahakam di masa depan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, ada empat penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai

Penelitian pertama yang ditulis oleh Derita Qurbani & Upay Selviyana (2018) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data dengan teknik studi pustaka dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Trakindo Utama Cabang BSD. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sudah cukup baik berdasarkan jawaban responden sebesar 41,72% berpendapat setuju, kinerja karyawan sudah baik berdasarkan jawaban responden sebesar 63,72% berpendapat sangat setuju, terdapat korelasi sedang antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai  $r$  sebesar 0,4619.

Penelitian kedua yang ditulis oleh Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017) Tujuan penelitian ini untuk melakukan telaah lebih mendalam tentang pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) karyawan dengan cara simultan dan parsial kepada Kinerja Karyawan (Y) PT. Surya Asbes Cement Group. Hanya penelitian kuantitatif yang bisa digunakan pada metode ini dan teknik analisis regresi linier berganda. Perolehan analisis yang diterapkan membuktikan kontribusi ke-2 model program manajerial keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sebesar 20,2% untuk membentuk

kinerja karyawan. 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.

Penelitian ketiga yang ditulis oleh Dio Saputra dan Jhon Femos (2023) Penelitian ini bertujuan untuk menguji motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk menguji lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilakukan di Ar Risalah Kota Padang. Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sebanyak 50 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. 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.

Penelitian keempat yang ditulis oleh D.R. Suparman, D. Jajang, dan S.H.G. Wahyudin (2023) Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang dimiliki oleh motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Bekaert Indonesia Karawang. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan responden 60 orang. Menggunakan teknik convenience sampling pada populasi karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang. Peneliti menggunakan kuesioner dalam memperoleh data dari variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang. Hasil penelitian yang didapatkan di atas menunjukkan bahwa standar deviasi motivasi karyawan yang diperoleh sebesar 41,4333. Skor ini termasuk ke dalam rentang skala di kriteria baik atau setuju yang berada di rentang 41,4-43,1. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

Berlandaskan pengamatan atau observasi di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam perihal K3 (X1) penulis menemukan bahwa penggunaan safety dan K3 dan pengarahan tentang panduan safety belum dilakukan secara berkala dan konsisten.

Berbeda dengan pemberian Motivasi (X2), Kebutuhan perwujudan diri dan kebutuhan akan penghargaan telah dijalankan dengan baik namun pemberian reward kepada pegawai masih harus diperhatikan di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam.

Berlandaskan penjelasan dan situasi di objek penelitian Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul **PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DAN NON ASN DINAS KEHUTANAN UPTD KESATUAN PENGELOLA HUTAN DELTA MAHAKAM**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, maka rumusan masalah, yakni:

- 1.2.1. Apakah kinerja pegawai ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam mendapat pengaruh dari K3?
- 1.2.2. Apakah kinerja pegawai ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam mendapat pengaruh dari motivasi?
- 1.2.3. Apakah kinerja pegawai ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam mendapat pengaruh dari keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1.3.1 Menganalisis pengaruh K3 pada kinerja ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam
- 1.3.2 Untuk menganalisis pengaruh motivasi pada kinerja pegawai ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam
- 1.3.3 Untuk menganalisis pengaruh K3 dan motivasi pada kinerja pegawai ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1.4.1 Manfaat teoritis  
Penelitian ini merupakan kontribusi yang berharga sebagai acuan atau landasan bagi penelitian lanjutan perihal produktivitas pegawai baik yang berasal dari ASN ataupun non ASN di UPTD KPHP Delta Mahakam.
- 1.4.2 Manfaat praktis  
Memberikan masukan pada Dinas Kehutanan dalam upaya meningkatkan kinerja ASN dan non ASN serta menambah wawasan perihal pengaruh K3 dan motivasi pada kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP Delta Mahakam

### **1.5 Perumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah sebuah perkiraan atau jawaban awal terhadap masalah yang sedang dipelajari. Fungsi hipotesis dalam konteks ini adalah sebagai panduan atau petunjuk yang dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

H1 : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.

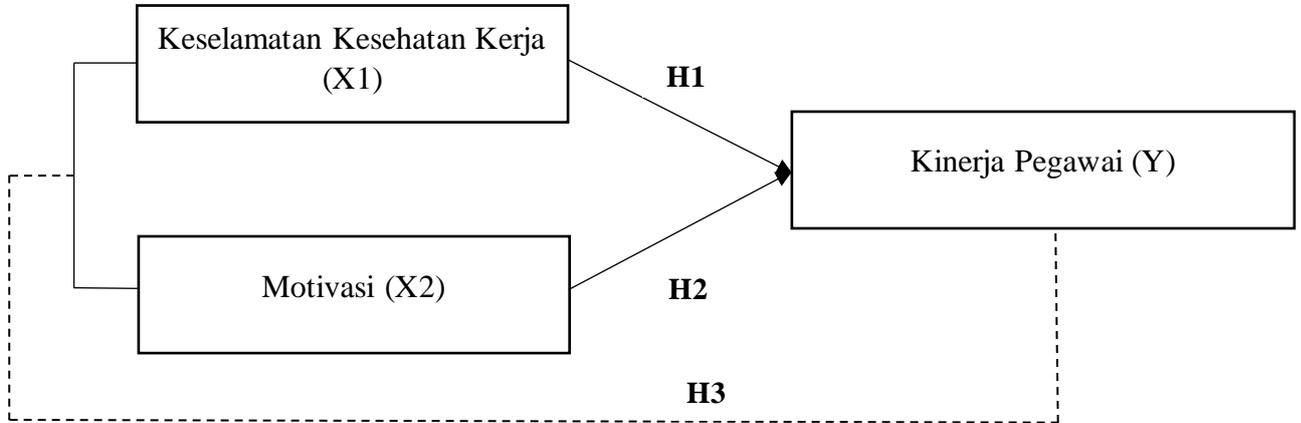
H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.

H3 : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.

### **1.6 Kerangka Pikir**

Dalam penelitian ini, terdapat dua konsep utama yang dianalisis, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang mempengaruhi meliputi kerjasama tim dan kompensasi, sementara variabel dependen yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai ASN dan non-ASN. Dalam penelitian ini akan mengetahui sejauh mana kerjasama tim dan kompensasi mempengaruhi kinerja ASN dan Non ASN. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar 1.1** Kerangka Pikir



*Sumber : Peneliti, 2024*

## **BAB II**

### **METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dijalankan di Uptd Delta Mahakam yang beralamat di Jalan MT. Haryono No. 30, Air Putih, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124.

#### **2.2 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk memahami realitas dengan menerapkan proses berpikir deduktif. Fokus penelitiannya yang berisi fakta atau peristiwa yang terjadi dalam konteks yang diteliti. Dalam pendekatan kuantitatif, peneliti harus tetap objektif pada realitas subjektif yang diteliti, dengan menggali sudut pandang dari pihak yang diteliti. Kepentingan utama dalam studi kuantitatif adalah memastikan validitas teori atau hipotesis, yakni kesesuaian antara apa yang tercatat sebagai data dengan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan. Tujuan pokok dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis dengan memakai teori-teori yang sudah ada, maka penelitian kuantitatif cenderung lebih objektif dan tidak mendalam.

#### **2.3 Populasi dan Penentuan Sampel**

##### **2.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2019), populasi merujuk pada domain luas yang mencakup berbagai individu dan elemen yang memiliki karakteristik khusus yang menjadi fokus penelitian. Dalam konteks ini, populasi mencakup semua individu yang bekerja di Dinas Kehutanan UPDT KPHP Delta Mahakam, termasuk pegawai ASN dan non ASN. Berdasarkan data pegawai UPTD KPHP Delta Mahakam, ada 25 pegawai ASN diantaranya 20 laki-laki dan 5 perempuan. Di sisi lain, ada juga 29 pegawai kontrak dan tenaga teknis kehutanan non ASN di UPTD KPHP Delta Mahakam. Sehubungan dengan hal itu, total populasi penelitian ini mencapai 54 individu.

##### **2.3.2 Sampel**

Sugiyono (2019) menuturkan bahwa sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi yang bisa dijangkau, dengan syarat memenuhi kriteria penelitian dan dipilih memakai teknik pengambilan sampel. Sampel itu harus bisa mewakili populasi dengan baik. Dalam situasi di mana populasi besar dan keterbatasan seperti dana, tenaga, dan waktu menghambat penelitian, pemakaian sampel menjadi pilihan yang wajar. Informasi yang didapat dari sampel itu kemudian digeneralisasikan untuk populasi secara keseluruhan.

Dalam studi ini, metode teknik sampel jenuh dipilih, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian relevan dipilih untuk dimasukkan dalam studi. Populasi yang diteliti adalah orang-orang yang bekerja di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam, yang terbagi menjadi dua kelompok utama yaitu ASN dan non ASN. Peneliti memilih untuk mengambil semua 54 orang dari kedua kelompok itu tanpa melakukan proses pemilihan acak.

#### **2.4 Sumber Data**

Dalam studi ini, dipakai dua jenis sumber data, yakni data primer dan data sekunder. Kedua jenis data ini dimanfaatkan untuk meraih informasi yang komprehensif. Berikut ini adalah penjelasan perihal dua jenis sumber data itu:

##### **2.4.1 Data Primer**

Data primer adalah informasi yang didapat secara langsung dari sumbernya, entah lewat observasi langsung, wawancara, pengisian kuesioner, atau metode pengumpulan data lainnya. Dalam

konteks penelitian ini, data primer mungkin memuat hasil wawancara dengan anggota Dinas Kehutanan Unit Pelaksana Teknis Daerah UPTD KPHP Delta Mahakam, atau hasil dari kuesioner yang diberikan pada mereka.

#### 2.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain dan dapat digunakan kembali untuk tujuan penelitian tertentu. Data sekunder ini bisa berupa laporan, studi terdahulu, data statistik, atau dokumen resmi lainnya yang relevan dengan objek penelitian. Contohnya adalah data statistik perihal jumlah populasi pegawai di UPTD KPHP Delta Mahakam yang mungkin sudah disediakan oleh lembaga terkait atau dokumen resmi perihal struktur organisasi dan kebijakan yang berlaku di institusi itu. Dengan memanfaatkan kedua jenis sumber data ini, penelitian diharapkan bisa memberikan gambaran yang lebih lengkap dan akurat terkait dengan topik yang diteliti.

### 2.5 Deskripsi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dengan mengklasifikasikan aspek-aspek menjadi independen atau dependen, penelitian ini menyelidiki bagaimana Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) serta motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPTD Delta Mahakam. merupakan dua sifat yang tidak terpengaruh oleh Kinerja pegawai (Y). Kinerja pegawai merupakan variabel (Y).

**Tabel 2. 1** Deskripsi Operasional Variabel

No	Variabel	Deskripsi Operasional	Indikator
1.	Keselamatan kesehatan kerja(K3) (X1)	keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. (Kasmir, 2019)	1. Kondisi Pekerja 2. Pelayanan Kesehatan 3. Lingkungan Kerja (Kasmir, 2019)
2.	Motivasi (X2)	Motivasi merupakan keinginan seseorang untuk mengarahkan dirinya atau orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan yang dimaksud dalam hal ini adalah tujuan yang dibentuk oleh upayaupaya secara efektif dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan sehingga memberikan inspirasi kepada individu lainnya untuk terlibat. Hal ini mengakibatkan motivasi dapat dipandang sebagai faktor kunci yang dapat mempengaruhi perilaku individu. (Gunawan et al., 2020)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan perwujudan diri (Gunawan et al., 2020)
3.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi selaras dengan peran	1. Kualitas 2. Fasilitas dan Keunggulan

- dan kewenangan yang diberikan pada mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang bisa diterima secara normal, hokum, dan etika. (Budiasa, 2021)
3. Pencapaian dan tujuan
  4. Ketetapan Waktu (Budiasa,2021)

## 2.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan menggunakan metode kuantitatif dimana informasi yang diterapkan dalam penelitian ini memuat pemakaian kuesioner sebagai instrumen utama untuk memperoleh data primer dari partisipan, serta pemanfaatan dokumentasi sebagai sumber data sekunder yang bermaksud untuk memberikan dukungan dan penjelasan tambahan pada hasil penelitian. Kuesioner dipakai untuk menggali pandangan langsung responden perihal variabel yang diselidiki, sementara dokumentasi seperti arsip, catatan, dan literatur dimanfaatkan untuk memperkuat analisis dan memberikan konteks lebih mendalam pada temuan yang dihasilkan dari data primer.

**Tabel 2. 2** Pemberian nilai skala likert

<b>Keterangan</b>	<b>Beban nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berikutnya, untuk memastikan kevalidan dan reliabilitasnya, dilakukan uji instrumen dengan melakukan penilaian pada Validitas dan reliabilitas sebagai langkah selanjutnya:

### 2.6.1 Uji Validitas

Validitas, yang juga dikenal sebagai keabsahan atau kebenaran, merupakan aspek krusial dalam proses pengembangan dan pengujian instrumen penelitian. Menguji validitas adalah proses sistematis yang bermaksud untuk menilai sejauh mana sebuah instrumen bisa dipercaya untuk mengukur dengan tepat dan akurat konsep atau variabel yang ingin diteliti. Jika sebuah instrumen terbukti valid, hal itu menandakan bahwa pengukuran yang dihasilkan dari instrumen itu memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan dapat dipercaya dalam menggambarkan fenomena yang sedang diamati. Sehubungan dengan hal itu, hasil penelitian yang memakai instrumen yang valid kemungkinan besar akan memberikan informasi yang akurat dan relevan selaras dengan tujuan penelitian yang dijalankan. Berikut merupakan kriteria penerimaan / penolakan hipotesis, yakni:

H0 ditolak saat nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung di bawah nilai probabilitas yang ditetapkan senilai 0,05 (Sig 2-tailed  $<\alpha$ 0,05).

H0 diterima saat nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung melebihi nilai probabilitas yang ditetapkan senilai 0,05 (Sig 2-tailed  $>\alpha$ 0,05).

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah perangkat lunak statistik yang umum digunakan dalam ilmu sosial, yaitu Statistical Program for Social Sciences (SPSS). Ini mencakup berbagai uji untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Setelah itu, penulis memasukkan data instrumen ke dalam program untuk melakukan proses pengujian. Uji validitas dilakukan dengan metode "single trial administrator", di mana data instrumen yang disebarkan dievaluasi sekali tanpa menggunakan pendekatan ulang. Validitas dinilai dengan membandingkan nilai

rhitung dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai positif, maka pernyataan tersebut dianggap valid.

### 2.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada kemampuan suatu instrumen untuk memberikan hasil yang konsisten atau stabil saat diuji secara berulang, bahkan jika pengujian dilakukan oleh orang atau kelompok yang berbeda. Reliabilitas juga mencerminkan seberapa jauh instrumen bisa diandalkan atau dipercaya dalam pengukuran. Sebagai contoh, Reliabilitas memuat sejauh mana instrumen penelitian bisa memberikan data yang akurat dan konsisten, serta seberapa jauh kebenaran data itu bisa dipertahankan dalam sejumlah situasi pengujian. Pengujian Reliabilitas seringkali melibatkan evaluasi pada problematika atau ketidakpastian yang mungkin muncul dalam instrumen atau indikator yang dipakai sebagai alat pengukur variabel penelitian.

Ada juga basis pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas, yakni:

- Kuisisioner atau angket dinyatakan konsisten atau reliabel saat nilai cronbach's alpha melebihi 0,60.
- Di lain sisi, kuisisioner atau angket dinyatakan tidak konsisten atau tidak reliabel saat nilai Cronbach's alpha di bawah 0,60.

## 2.7 Teknik Analisis Data

### 2.7.1 Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menjelajahi hubungan kompleks antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Tujuannya adalah merumuskan model yang memperkirakan nilai variabel terikat berlandaskan variabel bebasnya. Lebih dari sekadar memberikan estimasi, analisis ini membantu mengidentifikasi dan memperbaiki kesalahan dalam model serta memahami dampak simultan atau parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan persamaan regresi yang dihasilkan, kita bisa memperoleh pemahaman yang mendalam perihal interaksi antar variabel, memberikan pandangan yang lebih luas dan mendalam dalam menganalisis fenomena yang kompleks.  $Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
B	= Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	= Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X1	= Keselamatan dan Kesehatan kerja
X2	= Motivasi
e	= Error

Teknik analisis yang diimplementasikan pada studi ini merupakan teknik regresi linier berganda, yakni regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Untuk mempermudah analisis, dipakai perangkat lunak SPSS yang membmenawarkan antarmuka pengguna grafis, menu informatif dan kotal dialog langsung. Di lain sisi, SPSS juga dilengkapi dengan kapasitas dan sistem manajaemen data yang cukup kuat atau tangguh.

### 2.7.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier berganda, hipotesis membutuhkan pengujian asumsi klasik untuk memastikan kevalidan atau akurasi koefisien statistik yang didapat. Ini menjadi persyaratan penting untuk memastikan bahwa estimasi parameter yang dihasilkan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan. Dengan melakukan pengujian asumsi klasik ini, kita bisa memastikan bahwa model yang dipakai selaras dengan asumsi yang diterima secara umum dalam statistik, sehingga hasilnya bisa dianggap valid dan akurat. Sehubungan dengan hal itu, penting untuk menjalankan

pengujian asumsi klasik agar bisa memastikan keabsahan interpretasi dan kesimpulan yang diambil dari analisis regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik, yakni, yakni:

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa fokus uji normalitas adalah pada variabel gangguan atau residu dalam model. Dalam konteks regresi yang baik, penting bahwa data yang dipakai mendekati atau memiliki distribusi yang mendekati normal. Untuk mengevaluasi ini, peneliti bisa melihat pola titik pada grafik P-P Plot yang menampilkan distribusi normal. Keputusan perihal normalitas diambil berlandaskan seberapa mirip pola titik yang diamati dengan pola yang diharapkan dari distribusi normal.

- a. Histogram menampilkan pola sebaran normal dan model regresi memenuhi asumsi kenormalan jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (atau grafik).
- b. Distribusi data yang tidak normal diindikasikan jika titik-titik data pada grafik histogram tersebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti pola yang diharapkan. Dalam analisis regresi, asumsi normalitas tidak akan dipenuhi oleh model regresi jika data tidak memenuhinya.

### 2. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam suatu model regresi. Multikoleniaritas terjadi ketika terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen. Jika satu variabel menyebabkan parameter yang sama, maka model regresi menjadi tidak baik dan saling mengganggu. Berikut adalah kriteria yang dipakai untuk mengevaluasi hal itu:

- a. Memiliki angka  $Tolerance \leq 0,10$
- b. Memiliki nilai  $VIF \geq 10$

Berlandaskan kriteria diatas maka kedua nilai  $VIF$  (*Varian Inflation Factor*) dan  $Tolerance$  memiliki nilai yang sangat berlawanan, dimana jika  $Tolerance$  maka  $VIF$  nya kecil dan sebaliknya. Nilai  $VIF$  yang dimaksud disini ialah tidak boleh melebihi 10. Terlihat adanya peristiwa multikoleniaritas saat nilainya melebihi 10 dan di lain sisi tidak terlihat adanya peristiwa multikoleniaritas saat nilai  $VIF$  nya di bawah 10.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat variasi yang tidak merata dalam residual antara observasi-observasi dalam model regresi. Jika terdapat perbedaan yang signifikan dalam variasi ini, kondisi tersebut disebut sebagai heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengidentifikasi keberadaan heterokedastisitas dalam model regresi berganda adalah dengan memeriksa pola scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dan residualnya. Ghazali (2016) memaparkan bahwa model yang baik seharusnya tidak mengalami heterokedastisitas. Dasar analisis yang dipakai dalam menentukan heterokedastisitas, yakni:

- a. Terlihat heterokedastisitas ketika terdapat pola khusus yang menunjukkan titik-titik tersebar dengan pola yang berubah-ubah, kadang melebar dan menyempit secara teratur.
- b. Tidak terlihat adanya peristiwa heterokedastisitas saat tidak ada pola yang tidak terlihat seperti titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

#### 2.7.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dipakai untuk menilai kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel atau lebih, serta untuk menentukan apakah hubungan itu signifikan atau tidak. Suatu nilai statistik akan dianggap

signifikan jika nilainya jatuh di dalam wilayah kritis (menghasilkan penolakan pada hipotesis nol), dan di lain sisi, jika nilainya tidak signifikan, bermakna hipotesis nol tidak ditolak.

#### 1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

(Ghozali, 2016:98) memaparkan bahwa uji statistic T memperlihatkan seberapa besar pengaruh satu variabel independent pada variable dependen. Pengujian ini bisa dilakukan dengan memakai signifikan 5%. Dengan pengambilan keputusan uji T berlandaskan:

- a. Secara signifikan variabel Y akan mendapat pengaruh dari variable X saat nilai sig di bawah 0,05 atau t nilai hitung melebihi t tabel.
- b. Secara signifikan variabel Y tidak akan mendapat pengaruh dari variable X saat nilai sig melebihi 0,05 atau t nilai hitung di bawah t tabel.

#### 2. Uji Signifikansi Pengaruh simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Ghozali (2016:96) menjelaskan bahwa pada tingkat signifikansi yang umumnya dipakai senilai 5%, uji F dipakai dengan membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F tabel. Di lain sisi, lewat uji F ini, kita bisa menentukan apakah ada hubungan signifikan antara sejumlah variabel yang sebenarnya mempengaruhi variabel dependen.

#### **2.7.4 Koefisien Determinasi**

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai  $R^2$  mencerminkan proporsi atau persentase variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Rentang nilai  $R^2$  adalah dari 0 hingga 1, di mana semakin mendekati nilai 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen dengan lebih baik.

## BAB III

### HASIL DAN PEMBAHASAN

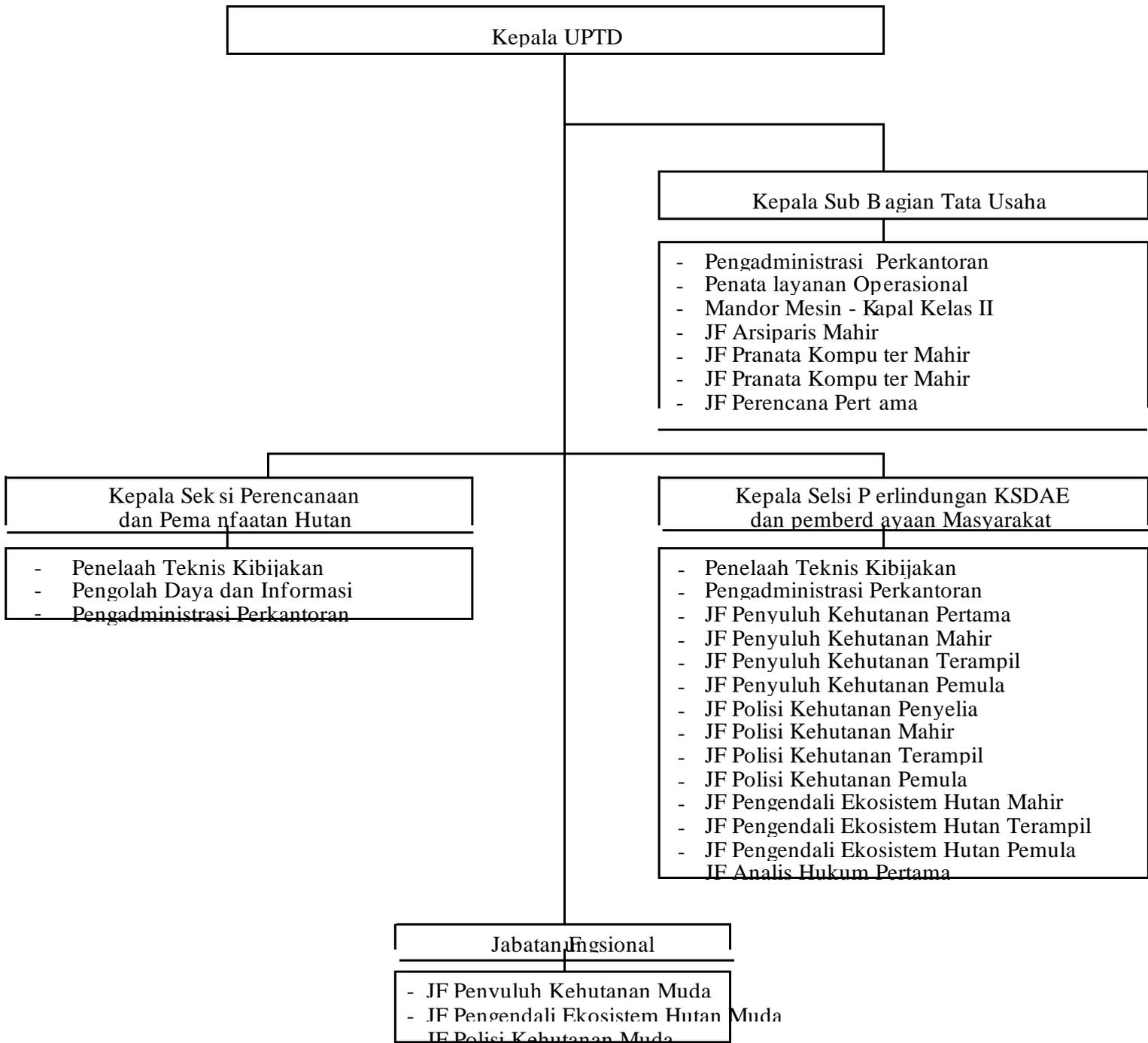
#### 3.1 Hasil Penelitian

##### 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 pengelolan 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 disebarakan 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

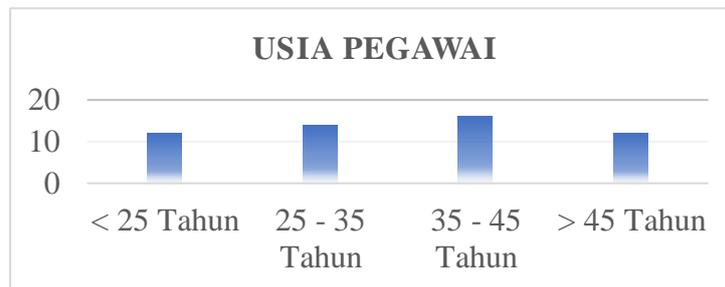
Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel dan gambar 3.2 sebagai berikut.

**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.

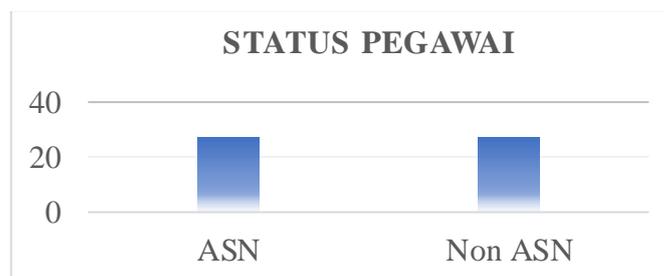
### 3.1.2.3 Status Pegawai

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

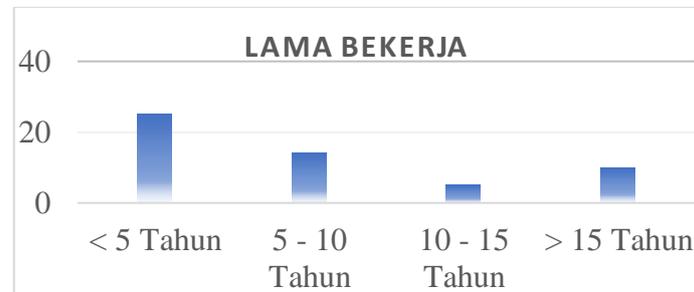
Berdasarkan tabel dan gambar 3.3 menunjukkan bahwa responden yang berstatus ASN sebanyak 27 dengan presentase 50% dan responden yang berstatus Non ASN sebanyak 27 dengan presentase 50%. Dengan demikian pada penelitian ini sama-sama memiliki responden dengan status pegawai yang sama yaitu sebesar 50% 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 Deskripsi 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

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	Nilai r Tabel	Keterangan
<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
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 Reliabilitas

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:

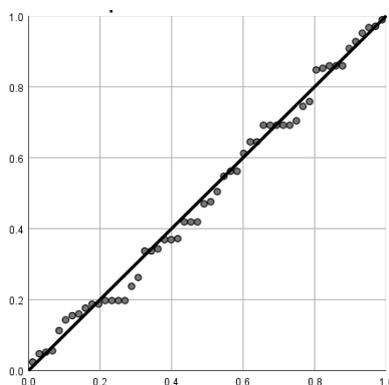
- a. Apabila nilai signifikansi  $> 5\%$  (0.05), maka data memiliki distribusi normal
- b. Apabila nilai signifikansi  $< 5\%$  (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal

**Tabel 3. 10** Hasil Uji Normalitas

<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			
	<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:

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

**Tabel 3. 11** Hasil Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
	(Constant)		
1	Keselamatan Kesehatan Kerja	0,549	1,822
	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.

- Apabila nilai signifikansi  $> \alpha=0,05$  dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.
- 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	Keselamatan Kesehatan Kerja	0,206	
	Motivasi	-0,642	0,524
		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.
Regression	55,537	2	27,768	25,381	0,000 <sup>b</sup>
1 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

$H_3$  : 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  $H_3$  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 ( $H_a$ ) diterima sedangkan hipotesis nol ( $H_o$ ) 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  $H_a$  diterima dan  $H_o$  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	Error Std.	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

- 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.
- 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.
- 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 pengertian 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 (Ha) 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 (X2) yang efektif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Dio Saputra dan Jhon Femos (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 (X1) dan Motivasi (X2) 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.

## BAB IV

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 4.1.1. Keselamatan Kesehatan Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD KPHP Delta Mahakam, baik mereka yang merupakan ASN maupun non ASN. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi yang rendah, yakni 0,009, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,05. Selain itu, dengan nilai t-hitung sebesar 2,737 yang melebihi nilai t-tabel sebesar 1,671, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara keselamatan kesehatan kerja dengan kinerja pegawai di unit tersebut.
- 4.1.2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN di UPTD KPHP Delta Mahakam. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi sebesar 0,004, yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai signifikansi yang ditetapkan sebelumnya yaitu 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 3,036 juga lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,671. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti signifikan.
- 4.1.3. Keselamatan Kesehatan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini dibuktikan dari hasil uji regresi linear berganda yaitu 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
- 4.1.4. Berdasarkan hasil detirminasi 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.

#### 4.2 Keterbatasan Penelitian

Pada saat melakukan pengumpulan data atau informasi responden pada kuesioner tidak selalu memberikan jawaban yang sebenarnya, karena adanya asumsi dan sudut pandang yang berbeda dari masing-masing responden serta kejujuran dan ketelitian dalam mengisi kuesioner juga menjadi keterbatasan bagi penulis.

#### 4.3 Saran

- 4.3.1. Bagi pimpinan dinas kehutanan UPTD kesatuan pengelola hutan delta mahakam diharapkan untuk menerapkan aturan di perusahaan guna meningkatkan tingkat keselamatan kesehatan kerja dan motivasi.
- 4.3.2. Bagi peneliti selanjutnya, hal ini diyakini bahwa lebih banyak variabel yang memiliki dampak empiris terhadap kinerja dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Muh. Hermiraj A.L, Nofal Supriaddin, and Muh. Nur. 2023. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Journal of Economics and Business UBS* 12(2): 806–18.  
<https://www.jurnal.ubsusg.ac.id/index.php/joeb/article/view/172>.
- AUFAL EGGY. 2018. “Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lion Metal Works.”
- Bergman Bruhn, Cecilia Lindahl, Ing Marie Andersson, and Gunnar Rosén. 2023. “Motivational Factors for Occupational Safety and Health Improvements: A Mixed-Method Study within the Swedish Equine Sector.” *Safety Science* 159(August 2022).
- Dafa, Rafillah, M Naely Azhad, and Ira Puspitadewi. 2023. “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intidaya Dinamika Sejati.” 2(12): 2718–27.
- Dewi, Nuning Numa, and Sundari Sundari. 2021. “Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan.” *IQTISHADEquity jurnal MANAJEMEN* 3(2): 278.
- Haksanggulawan, Andi, Ibnu Hajar, and Arsip Putera. 2023. “PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. PYTERSONH SAMBONG SANTREN JOMBANG Much.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari* 1(2): 401–7.  
<https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>.
- Handayani, N, N, P., Widiadnya, I, B, M., & Widyawati, S, R. 2022. “Jumal Emas.” *Jurnal Emas* 3: 227–36.
- Hanifah, Muntik Nur, Raully Sijabat, and M Fadjar Dharmaputra. 2023. “Implementasi Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi, Pelaksanaan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Muntik Nur Hanifah Perusahaan. Salah Satu Pengoptimalan SDM Dalam Suatu Perusahaan Adalah De.” 1(4).
- Ikaningtyas, Maharani, Mochammad Al Musadieq, and Arik Prasetya. 2019. “PENGARUH K3 PADA MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. YTL – Paiton-Jawa Timur).” *Profit* 13(01): 63–69.
- Irawan, M Rizal Nur. 2020. “Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan.” *Ecopreneur.12* 3(1).
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Kartikasari, R. D., & Swasto, B. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Abses Cement Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 89–95.

[https://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SURYA ASBES CEMENT GROUP MALANG](https://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=PENGARUH%20KESELAMATAN%20DAN%20KESEHATAN%20KERJA%20KARYAWAN%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20STUDI%20PADA%20KARYAWAN%20BAGIAN%20PRODUKSI%20PT%20SURYA%20ASBES%20CEMENT%20GROUP%20MALANG)

- Kumiawan, F, A Ahiruddin, and A Hudalil. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu." *Prosiding Seminar Nasional ...*: 117–25. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/2261>.
- Margareth, Helga. 2017. "Implementasi Kebijakan Pengelolaan Hutan Mangrove Oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Dalam Menangani Permasalahan Kerusakan Hutan Mangrove Delta Mahakam Rimadhana." : 32.
- Mustika Sukma Buana Pertiwi. 2022. "The Influence of Occupational Health And Safety (K3) And Work Motivation On Employee Performance (Study on Kalimas Port at PT. Pelindo III Surabaya)." *Journal of Economic, Accounting and Management Science (JEAMS)* 4(1): 66–79.
- Nurhalizah, Siti, and Nurvi Oktiani. 2024. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi* 1(3): 197–207.
- Saputra, D., & Femos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- Soesanto, Edy et al. 2023. "Pengaruh K3 Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT SS." *Ilmiah Multidisiplin* 1(4): 2986–6340. <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/123>.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>
- Wulandari, Ayu -. 2022. "Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)." *Narotama Jurnal Teknik Sipil* 6(1): 24–29.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Data Kuisisioner

<b><u>KESELAMATAN KESEHATAN KERJA</u></b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>S</b> <b>S</b>
<b>Keselamatan Kerja</b>				
Instansi tempat saya bekerja konsisten melaksanakan program keselamatan kerja bagi pegawai.				
<b>Kesehatan Kerja</b>				
Instansi tempat saya bekerja konsisten memberikan jaminan kesehatan kerja bagi pegawai .				
<b>Kebersihan Lingkungan</b>				
Institusi tempat saya bekerja konsisten menciptakan kebersihan lingkungan kerja yang sehat, bebas dari kotoran dan lain-lain.				
<b>MOTIVASI</b>				
<b>Pemberian Reward</b>				
Institusi tempat saya bekerja melakukan pemberian reward kepada pegawai yang berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.				
<b>Kebutuhan Sosial</b>				
Kebutuhan Sosial saya selama bekerja seperti jaminan kesejahteraan, rasa aman dapat terpenuhi selama bekerja.				
<b>Kebutuhan Akan Penghargaan</b>				
Saya merasakan kebutuhan akan penghargaan selalu diapresiasi oleh pimpinan.				
<b>Kebutuhan Perwujudan Diri</b>				
Pimpinan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada saya untuk memenuhi kebutuhan perwujudan diri seperti mengembangkan potensi diri saya dalam bekerja.				
<b><u>KINERJA KARYAWAN</u></b>				
<b>Kualitas</b>				
Dalam bekerja saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan saya				

<b>Fasilitas dan Keunggulan</b>	
Dalam bekerja saya mendapatkan fasilitas dan keunggulan yang memadai, serta disertakan dalam program seperti jaminan Kesehatan, program pensiun dan lain-lain.	
<b>Pencapaian dan Tujuan</b>	
Dalam bekerja saya selalu berpegangan pada pencapaian dan tujuan dengan cara memperhatikan pencapaian target, tujuan, kontribusi serta ada umpan balik positif dari atasan dan rekan kerja.	
<b>Ketepatan Waktu</b>	
Saya berusaha memenuhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan pimpinan.	

## Lampiran 2 Data Tabulasi

Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)			
X1_1	X1_2	X1_3	X1_total
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	5	4	13
4	4	3	11
4	4	4	12
4	5	4	13
5	5	5	15
5	5	5	15
3	3	4	10
4	4	4	12
3	4	3	10
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	4	13
5	4	4	13
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	4	14
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	4	10
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	3	11
3	4	3	10
4	4	4	12
5	4	5	14
5	4	4	13
4	5	4	13
4	4	5	13
5	4	5	14
4	5	4	13
4	5	4	13
5	5	4	14
4	4	5	13
4	5	5	14
5	4	5	14
4	5	5	14

4	4	4	12
5	4	5	14
4	5	4	13
5	5	5	15
4	5	4	13
4	5	5	14
5	5	5	15

Motivasi (X2)				
X2_1	X2_2	X2_3	X3_4	X2_total
4	5	2	4	15
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
2	4	3	4	13
5	5	5	5	20
3	4	2	3	12
4	3	4	3	14
3	3	3	3	12
3	5	4	5	17
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
3	3	3	3	12
4	4	4	3	15
2	3	2	4	11
4	4	4	4	16
2	3	2	2	9
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
5	4	4	4	17
4	4	4		12
3	4	4	4	15
4	4	3	4	15
5	5	4	5	19
3	4	3	4	14
3	3	3	4	13
3	5	3	5	16
4	4	4	4	16
3	4	3	4	14
3	3	3	3	12
4	5	4	4	17
5	5	5	5	20
4	4	3	3	14
3	3	3	3	12
3	4	2	4	13
4	4	5	4	17
3	5	4	5	17
4	5	5	5	19
5	4	4	5	18

4	4	4	5	17
5	4	5	4	18
5	5	4	5	19
4	4	5	4	17
4	5	4	5	18
4	4	3	4	15
4	3	5	4	16
3	4	5	4	16
5	4	4	5	18
4	5	5	4	18
3	5	4	4	16
4	5	3	5	17
4	4	5	3	16
5	5	4	3	17
4	5	4	5	18
4	5	4	5	18

Kinerja (Y)				
Y1	Y2	Y3	Y4	Ytotal
4	4	5	4	17
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	4	4	16
5	3	5	5	18
4	4	4	4	16
4	4	5	5	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	3	4	15
4	2	4	4	14
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	5	4	4	17
5	3	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	4	3	14

4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
4	5	5	4	18
4	5	4	5	18
5	5	4	5	19
5	4	3	4	16
5	4	5	4	18
5	4	5	4	18
4	4	4	5	17
5	4	4	5	18
4	5	4	5	18
5	4	5	5	19
5	5	4	4	18
5	4	5	5	19
4	5	4	4	17
4	4	5	4	17
5	4	4	5	18
4	4	5	5	18
4	5	4	4	17
4	5	4	5	18
4	4	4	4	16
4	5	4	5	18

### Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas

#### Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_Total
X1_1	Pearson Correlation	1	.737**	.709**	.924**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.737**	1	.608**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.709**	.608**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30

X1_Total	Pearson Correlation	.924**	.887**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	Total_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.569**	.762**	.491**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.007	.000
	N	30	30	30	29	30
X2_2	Pearson Correlation	.569**	1	.486**	.796**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.001		.007	.000	.000
	N	30	30	30	29	30
X2_3	Pearson Correlation	.762**	.486**	1	.550**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.002	.000
	N	30	30	30	29	30
X2_4	Pearson Correlation	.491**	.796**	.550**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.002		.000
	N	29	29	29	29	29
Total_X2	Pearson Correlation	.820**	.817**	.803**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	29	30

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

**Correlations**

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_Total
Y_1	Pearson Correlation	1	.332	.694**	.694**	.825**

	Sig. (2-tailed)		.073	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Y_2	Pearson Correlation	.332	1	.385*	.283	.701**
	Sig. (2-tailed)	.073		.035	.130	.000
	N	30	30	30	30	30
Y_3	Pearson Correlation	.694**	.385*	1	.593**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.035		.001	.000
	N	30	30	30	30	30
Y_4	Pearson Correlation	.694**	.283	.593**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.130	.001		.000
	N	30	30	30	30	30
Y_Total	Pearson Correlation	.825**	.701**	.829**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

### Lampiran 4 Output SPSS Uji Realibilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	3

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	4

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	4

### Lampiran 5 Output SPSS Regresi Linier Berganda

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.479	1.046	.499	25.381	2	51	.000	2.128

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.537	2	27.768	25.381	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.797	51	1.094		
	Total	111.333	53			

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.955	1.258		7.119	.000		
	X1_Total	.361	.132	.366	2.737	.009	.549	1.822
	Total_X2	.225	.074	.406	3.036	.004	.549	1.822

a. Dependent Variable: Total\_Y

## Lampiran 6 Output Spss Asumsi Klasik

### NORMALITAS RESIDUAL

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.085	54	.200*	.984	54	.665

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### HETEROSKENDASITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.907	.709		1.280	.206
X1_Total	-.048	.074	-.121	-.642	.524
Total_X2	.034	.042	.154	.821	.415

Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.955	1.258		7.119	.000		
X1_Total	.361	.132	.366	2.737	.009	.549	1.822
Total_X2	.225	.074	.406	3.036	.004	.549	1.822

Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.479	1.046	.499	25.381	2	51	.000	2.128

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, X1\_Total

b. Dependent Variable: Total\_Y



**LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI**

Nama: Alma Amalia

NIM: 1911102431333

Judul:

[Empty box for Judul]

1) Intisari/Abstract

[Empty box for Intisari/Abstract]

2) I/Pendahuluan

Uraikan jurnal-jurnal penelitian terdahulu dan habit penelitian terdahulu.  
 Uraikan Gap Researching.

3) II/Metode Penelitian

- Uraikan penjelasan Metode Sampling.  
 - perbaiki tabel Bata dan Revisi penelitian.

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

- perbaiki tabel Bata dan Revisi penelitian.  
 - THT: Jurnal Kajian (Kessher).

5) Saran dan Perbaikan Lain

buat sem 03 Kontenit

Penguji,

(Dr. M. Burhan Yamin, S.E., M.Si)  
 NIDN.8335033420



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI**

Nama: Alma Amalia

NIM:1911102431333

Judul:

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan motivasi terhadap kinerja pegawai ASN dan non ASN pada Kementerian UPD kesatuan pelayanan hukum Deitn Mahkamah

1) Intisari/Abstract

[Empty box for Intisari/Abstract]

2) I/Pendahuluan

masalah penelitian terdahulu dan kerangka  
masalah & penelitian terdahulu

3) II/Metode Penelitian

[Empty box for II/Metode Penelitian]

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

[Empty box for III/Hasil Analisis dan Pembahasan]

5) Saran dan Perbaikan Lain

berikan saran yang konstruktif

Penguji,

(Damingan, S.E M.M)  
NIDN.1117087203

# Alma Amalia

by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



Damirum

---

**Submission date:** 19-Jul-2024 10:46PM (UTC+0800)

**Submission ID:** 2419089263

**File name:** SKRIPSI\_Alma\_Amalia\_p\_4.docx (152.34K)

**Word count:** 8272

**Character count:** 52072

Alma Amalia



ORIGINALITY REPORT

**30%**

SIMILARITY INDEX

**28%**

INTERNET SOURCES

**19%**

PUBLICATIONS

**13%**

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>kph.menlhk.go.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repository.ub.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>repository.umsu.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>text-id.123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>123dok.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.scribd.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositori.stiamak.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>Submitted to Universitas Putera Batam</b> Student Paper	<b>1%</b>

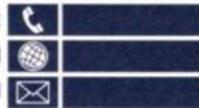


# UMKT

Program Studi  
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832  
Website <http://manajemen.umkt.ac.id>  
email: [manajemen@umkt.ac.id](mailto:manajemen@umkt.ac.id)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 054/FEBP.1/C.4/C/2024  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

Samarinda, 24 Sya' ban 1445 H  
06 Maret 2024 M

Kepada Yth  
Bapak/ Ibu  
Kepala Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam  
Jl. MT.Haryono NO.30, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur  
Di –  
Tempat

*Assalamu' allaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Bersama dengan surat ini kami ingin memberitahukan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, setiap mahasiswa diwajibkan untuk membuat Tugas Akhir Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama	NIM	Email	Konsentrasi	Smt
1	Amelia Kartika	2011102431262	<a href="mailto:2011102431262@umkt.ac.id">2011102431262@umkt.ac.id</a>	MSDM	VIII
2	Shodiq Al-Amin	2011102431152	<a href="mailto:2011102431152@umkt.ac.id">2011102431152@umkt.ac.id</a>		
3	Suci Ramdhani	2011102431215	<a href="mailto:2011102431215@umkt.ac.id">2011102431215@umkt.ac.id</a>		
4	Alma Amalia	1911102431333	<a href="mailto:1911102431333@umkt.ac.id">1911102431333@umkt.ac.id</a>	MSDM	X

Untuk melakukan penelitian pada Instansi yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir Skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

*Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

An. Ketua,  
Sekretaris,



*[Signature]*  
Astuti H. S.Si., M.M.  
N. 1118058604



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
**DINAS KEHUTANAN**  
**UPTD KPHP DELTA MAHAKAM**

Jalan MT. Haryono No. 30 Samarinda 75124

Telp. (0541) 733275; Fax. (0541)748868

Laman : dishut.kaltimprov.go.id Pos-el : [deltamahakam2020@gmail.com](mailto:deltamahakam2020@gmail.com)

Samarinda, 07 Maret 2024

Nomor : 800.1/156/KPHP/DM-I/2024  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Persetujuan Izin Penelitian dan Permintaan Data

Yth. Sekretaris Program Studi Manajemen  
di –  
Tempat

Menindak Lanjuti Surat Saudara Nomor: 063/FEBP.I/C/2024 tanggal 06 Maret 2024, perihal Izin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik UMKT, pada Kantor UPTD KPHP Delta Mahakam, pada prinsipnya kami bersedia menerima mahasiswa/i saudara sebanyak 4 (empat) orang dalam melaksanakan Penelitian dan Permintaan Data untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi, sebagaimana daftar mahasiswa/i sebagai berikut.

No.	Nama	NIM	Konsertrasi
1.	Shodiq Al-Amin	2011102431159	MSDM
2.	Suci Rahmadani	2011102431215	MSDM
3.	Amelia Kartika	2011102431262	MSDM
4.	Alma Amalia	1911102431333	MSDM

Demikian agar menjadi maklumat dan terima kasih.

Kepala UPTD Kesatuan  
Pegelolaan Hutan Produksi  
Delta Mahakam



**Syanfal Alfar, S.Hut., M.Si.**  
Pembina / W.a  
NIP. 19740428 200212 1 005

**KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH**

Nama : Alma Amalia  
 NIM : 1911102431333  
 Nama Dosen Pembimbing : Damingun, SE., MM.  
 Judul Penelitian : Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Asn dan Non asn Uptd Kphp Delta Mahakam

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	29-02-2024	Bagi Kelompok dan Formulasi Judul	
2	03-03-2024	Bagi Variabel (Zam)	
3	17-03-2024	Revisi (cek proposal)	
4	13-05-2024	Cek Proposal (Revisi)	
5	29-05-2024	cek proposal	
6	20-05-2024	Membahas Kuesioner	
7	09-06-2024	Dalam Skala Uji Validitas & Reliabilitas	
8	12-06-2024	Uji asumsi statistik - koefisien Determinasi	
9	15-06-2024	membahas terdapat bab 3	
10	18-06-2024	Revisi Bab 3 koefisien Determinasi	
11	19-06-2024	Penambahan abstrak & lampiran	
12	20-06-2024	Revisi Regresi linier berganda	
13	22-06-2024	Revisi abstrak	
14	23-06-2024	Revisi Pembahasan	
15	24-06-2024	Revisi kesimpulan & Saran.	

Mengetahui,

Dosen Pembimbing  
  
 (Damingun, SE., MM.)  
 NIDN. 1117087273

Sekretaris Program Studi Manajemen  
  
 (Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M.)  
 NIDN. 1118058604