

SKRIPSI_Alma_Amaliaa_1_.docx

by Area Literatur

Submission date: 29-Jun-2024 02:42AM (UTC+0900)

Submission ID: 2409923605

File name: SKRIPSI_Alma_Amaliaa_1_.docx (1.19M)

Word count: 12378

Character count: 72663

2
**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



2
**PROGRM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
TAHUN 2023/2024**

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
MOTIVASI PADA 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



PROGRM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

TAHUN 2023/2024

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 PERSETUJUAN

USULAN PENELITIAN

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

• Diajukan oleh :

Alma Amalia

1911102431333

Samarinda, 24 Juni 2024

Telah disetujui oleh:

Penguji



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

Penguji II



Damingun, SE., MM.
NIDN. 1117087203

LEMBARAN PENGESAHAN

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

Diajukan oleh:

Alma Amalia

1911102431333

Diseminarkan dan diujikan Pada tanggal 24 Juni 2024

Penguji

Penguji II

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

Damingun, SE.,MM.
NIDN. 1117087203

Mengetahui, Ketua Program Studi Manajemen

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

PERYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertandatangan 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 sepenuhnya adalah asli hasil karya saya dan bukan hasil rekayasa, pemalsuan, atau plagiarisme dalam bentuk apa pun.

Dengan pernyataan ini, saya setuju untuk menanggung risiko dianggap melanggar etika ilmiah, menghadapi hukuman, dan menghadapi tuduhan dari pihak lain perihal keaslian karya saya ini.

Samarinda, 24 juni 2024
Yang membuat pernyataan

Alma Amalia
1911102431333

ABSTRAK

Penulisan skripsi ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh keselamatan Kesehatan kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta Mahakam. Dalam studi ini jenis penelitiannya adalah studi kuantitatif dengan metode yang dipakai adalah kuesioner . Populasi dalam studi ini adalah 54 pegawai ASN dan Non ASN UPTD KPHP delta Mahakam. Teknik analisis data dalam studi ini memakai uji Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Linearitas serta uji Regresi Linear Berganda pada uji asumsi klasik, serta memakai tabel r dan F dalam menjalankan uji hipotesis. Hasil penelitian keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta Mahakam yaitu secara signifikan dan nilai positif Kinerja pegawai (Y) pada pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam mendapat pengaruh dari Kesehatan keselamatan (X1) disebabkan memiliki pengaruh nilai signifikansi sejumlah 0,009 yakni di bawah nilai signifikansi yang sudah ditetapkan yaitu 0,05 maka bisa dinyatakan tidak signifikan. t-tabel melebihi t-hitung atau $2,737 > T \text{ table } 1,671$. Sehingga dinyatakan terbukti sebab Hipotesis pertama signifikan dan memiliki arah positif. Secara signifikan dan positif Kinerja Karyawan (Y) pada pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam mendapat pengaruh dari Motivasi Kerja (X2) disebabkan memiliki pengaruh signifikansi sejumlah 0,004, dimana nilai itu lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan sebelumnya sejumlah 0,05, maka nilai t-tabel di bawah t-hitung atau t-tabel nilai t hitung $3,036 > t \text{ tabel } 1,671$ sehingga Hipotesis kedua terbukti. Secara signifikan variable Y mendapat pengaruh dari kedua variabel (X1 dan X2)

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

ABSTRACT

Determining the impact of work motivation and occupational health safety on the performance of ASN and non-ASN employees of the Mahakam Delta KPHP UPTD is the goal of this thesis. This study employs a quantitative research design and a questionnaire as its method. 54 ASN and non-ASN employees of the Mahakam Delta KPHP UPTD made up the study's population. This study's data analysis approach makes use of r and F tables for hypothesis testing as well as tests for linearity, heteroscedasticity, multicollinearity, normality, and multiple linear regression on traditional assumption 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. The second hypothesis is confirmed because Work Motivation (X2) has a significant positive influence on Employee Performance (Y) for both ASN and non-ASN employees of UPTD KPHP Delta Mahakam. This influence has a significance value of 0.004, which is smaller than the previously determined significance value of 0.05. As a result, the t-table is smaller than the t-calculated or t-table t calculated value $3.036 > t$ table 1.671. Variable Y is significantly impacted by both variables (X1 and X2).

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, bersyukur pada Allah SWT atas rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya. Dengan izin-Nya, penulis bisa merampungkan skripsi ini. Kita mengucapkan shalawat dan salam pada nabi besar kita, Muhammad, yang sudah 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 sudah berusaha sebaik mungkin untuk membuatnya agar bisa bermanfaat bagi generasi berikutnya dan teman-temannya, meskipun mereka menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Tentu saja, penulis mendapat banyak bantuan selama proses penulisan dan penyusunan, baik secara materiil ataupun moril. Berkaitan dengan hal itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang sudah memberikan bantuan. Semoga atas bantuan yang diberikan pada penulis bisa beri pahala yang berlimpah oleh Allah SWT. Terlebih pada:

1. Pada Allah SWT atas izinnya penulis bisa merampungkan tugas akhir sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Damingun, S.E., MM. selaku dosen pembimbing dan dosen penguji II yang sudah membantu membimbing dalam penyusunan skripsi.
3. Dr. M.Bun Yamin, SE., M.Si selaku dosen penguji I yang sudah memberi masukan dalam penulisan dan penyusunan skripsi
4. Pada 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 pada kedua orang tua yang sudah mendoakan penulis sehingga bisa melewati ujian-ujian dalam merampungkan kuliah, pastinya tanpa doa kedua orang tua tidak akan bisa menjalankan dan merampungkan skripsi ini.
6. Pada Saudara kandung dan keluarga yang sudah memberikan dukungan pada penulis sehingga bisa merampungkan skripsi ini.
7. Pada Reza Pahlefi S.E yang sudah menjadi pendamping penulis dalam memberi dukungan dan support dalam bentuk materi ataupun moril, tanpa bantuannya penulis juga tidak bisa merampungkan dalam menyusun dan menulis skripsi ini.
8. Pada teman-teman seperjuangan penulis, yakni Rinda Selviana, Sisil Soniawati, Varadela Rinanda, dan Nanda Harun yang selalu memberi dukungan dan motivasi dalam melakukan penulisan skripsi.

Pada akhirnya, penulis berharap penulisan ini bisa bermanfaat bagi penulis dan semua pembaca, meskipun penulis menyadari bahwa ada kekurangan. Penulis berharap teman-teman bisa 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	iii
PERYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	IV
ABSTRAK	V
ABSTRACT	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Perumusan Hipotesis	4
1.6 Kerangka Pikir.....	4
BAB II	6
METODE PENELITIAN	6
2.1 Lokasi Penelitian	6
2.2 Jenis Penelitian	6
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel	6
2.4 Sumber Data	6
2.5 Deskripsi Operasional dan Pengukuran Variabel	7
2.6 Teknik Pengumpulan Data	8
2.7 Teknik Analisis Data	9
1. Uji Normalitas	10
2. Uji Multikoleniaritas	10
3. Uji Heterokedastisitas.....	10
BAB III.....	12
HASIL DAN PEMBAHASAN	12
3.1 Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Gambaran Umum	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Deskripsi Data	14
3.1.2.2 Usia.....	14
3.1.2.3 Status Pegawai.....	15
3.1.2.4 Lama bekerja	16
1. Keselamatan Kesehatan Kerja	17
2. Motivasi.....	17
3. Kinerja Pegawai	18
3.1.3.2 Uji Validitas	19
3.1.3.3 Uji Relibilitas	19
3.1.3.4 Uji Asumsi Klasik	20
2. Uji multikoliniritas	21
3.2 Pembahasan	25
BAB IV	27
KESIMPULAN DAN SARAN	28
4.1 Kesimpulan.....	28
4.2 Keterbatasan Penelitian	28
4.3 Saran	28

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Deskripsi Operasional Variabel.....	7
Tabel 2. 2 Pemberian nilai skala likert.....	8
Tabel 3. 1 Jenis Kelamin.....	14
Tabel 3. 2 Usia Pegawai.....	14
Tabel 3. 3 Status Pegawai.....	15
Tabel 3. 4 Kategorisasi.....	17
Tabel 3. 5 Kategori Pernyataan Dari Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja	17
Tabel 3. 6 Kategori Pernyataan Dari Indikator Motivasi	17
Tabel 3. 7 Kategori Pernyataan Dari Indikator Kinerja Pegawai	18
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas	19
Tabel 3. 9 Hasil Uji Realibilitas	20
Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitass	21
Tabel 3. 11 Hasil Uji multikolinearitas	22
Tabel 3. 12 Hasil Uji Heterosdestistas.....	22
Tabel 3. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	23
Tabel 3. 14 Hasil Uji Statistik F.....	24
Tabel 3. 15 Hasil Uji T	24
Tabel 3. 16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	25

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir	5
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi	13
Gambar 3. 2 Jenis Kelamin	14
Gambar 3. 3 Usia Pegawai	15
Gambar 3. 4 Status Pegawai	15
Gambar 3. 5 Lama Bekerja	16
Gambar 3. 6 Hasil Uji Normalitas	21

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. Prakoso (2014) menuturkan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang bisa didapat oleh individu atau kelompok dalam suatu entitas, dengan tetap mematuhi peraturan hukum, moral, dan etika yang berlaku. Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam struktur organisasi, dan memerlukan sistem yang efisien agar bisa berfungsi secara optimal bagi organisasi secara keseluruhan. Perusahaan bisa mencapai tujuannya secara lebih efektif dan efisien jika memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang terorganisasi dengan baik.

Suardi dan Daryanto (2018) menuturkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menurunkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, yang tidak bisa dipisahkan dari keselamatan dan kesehatan kerja. Implementasi K3 bertujuan melindungi pegawai dari potensi bahaya selama bekerja. Saat K3 tidak diperhatikan dalam kinerja pegawai, hal ini bisa mengganggu produktivitas mereka. Tetapi, dengan menerapkan dan melaksanakan K3, diharapkan bisa menaikkan hasil kinerja sebab pegawai merasa perhatian pada keselamatan dan kesehatannya terjaga.

Upaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bermaksud untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat dengan maksud mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja serta penyakit yang disebabkan oleh kelalaian. Hal ini diharapkan bisa menjaga motivasi dan kinerja pegawai tetap optimal. H.W. Heinrich yang dikutip dalam Notoadmodjo (2007) menuturkan bahwa sekitar 88% dari penyebab kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku yang tidak aman, di lain sisi situasi lingkungan yang tidak aman menyumbang sekitar 10%. Kedua aspek ini sering terjadi secara bersamaan. Sutrisno (2017: 13) menuturkan bahwa keselamatan kerja memuat aspek-aspek seperti keamanan alat kerja, bahan dan proses pengolahan, situasi tempat kerja, lingkungan kerja, dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perlindungan tenaga kerja memuat sejumlah aspek, termasuk perlindungan pada keselamatan.

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 bisa menaikkan kinerja seluruh karyawan. Selain bermaksud 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. Pendekatan ini juga menitikberatkan pada pemahaman holistik pada situasi dan kondisi kerja secara menyeluruh. 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. Selaras dengan apa yang dijelaskan oleh Dessler (2015:135), kecelakaan kerja adalah peristiwa yang tidak diinginkan yang bisa menyebabkan kerusakan fisik atau materi, yang biasanya disebabkan oleh kontak dengan zat atau energi khusus. Berkaitan dengan hal itu, kenaikan kinerja karyawan bisa

dicapai lewat upaya serius perusahaan dalam mengimplementasikan program K3 yang komprehensif dan efektif, yang akan memberikan perlindungan dan menciptakan kondisi kerja yang aman serta sehat bagi semua pegawai.

Motivasi memainkan kontribusi yang amat vital dalam meraih kinerja yang unggul, sebab pegawai yang memiliki motivasi tinggi umumnya lebih bersemangat, bahagia, dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Motivasi bisa dimaknai sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan khusus (Doni Bachtiar, 2005). Berkaitan dengan hal itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang serius pada motivasi karyawan, selain juga memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi untuk bekerja secara optimal selaras dengan visi dan misi perusahaan. Berkaitan dengan hal itu, usaha perusahaan dalam memperhatikan baik K3 ataupun 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. Mathis (2014) menuturkan bahwa motivasi intrinsik adalah aspek yang benar-benar mendorong individu untuk bekerja demi impian mereka. Gienardy (2016) menekankan bahwa motivasi intrinsik memprovokasi orang untuk bertindak, mencapai misi, atau melakukan upaya khusus. Yesserie (2015) menegaskan bahwa motivasi karyawan adalah komponen kunci yang mempengaruhi kinerja mereka, yang pada akhirnya memengaruhi hasil evaluasi kinerja. Orang-orang dengan motivasi intrinsik cenderung memberikan dampak positif pada pekerjaan mereka sebab mereka juga bisa menginspirasi orang lain di sekitar mereka. Berkaitan dengan hal itu, motivasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dan menaikkan kinerja karyawan.

Moehariono (2012) menjelaskan bahwa penilaian pada efektivitas program, kegiatan, dan kebijakan dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran yang ditetapkan dalam rencana strategis organisasi disebut evaluasi kinerja. Di lain sisi, Rivai (2013) menuturkan bahwa kinerja memuat semua aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi selama periode khusus, dengan mempertimbangkan beberapa kriteria seperti perkiraan biaya berlandaskan efisiensi masa lalu, akuntabilitas manajemen, dan faktor-faktor lain yang relevan. Kinerja merupakan komponen penting yang perlu menjadi prioritas utama manajemen di semua tingkatan organisasi, baik kecil maupun besar. Salah satu bentuk akuntabilitas terhadap organisasi dan masyarakat luas adalah pencapaian hasil kerja oleh organisasi atau karyawan. Kinerja tidak pernah berdiri sendiri, di lain sisi, kinerja senantiasa berkorelasi dengan kepuasan kerja di antara karyawan, jumlah kompensasi yang diterima, dan kualifikasi, sifat, serta kualitas pribadi dari mereka yang terlibat. Berlandaskan penelitian terdahulu, kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja bisnis, seperti yang dijelaskan oleh penulis. Berkaitan 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 menaikkan 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, tetapi penting untuk fokus pada dua aspek utama, yakni 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 sebab 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. Berkaitan 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 menaikkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan baik K3 ataupun motivasi untuk mencapai keunggulan dan sukses.

87
Ketertarikan perusahaan pada keselamatan dan kesehatan kerja bisa menaikkan semangat kerja para karyawan. Motivasi kerja sangat terkait erat dengan kinerja karyawan dan bisa memberikan kontribusi yang signifikan pada kesuksesan perusahaan. Motivasi merupakan aspek yang sangat penting bagi tiap-tiap individu karyawan sebab hal itu memengaruhi seberapa besar mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kurangnya motivasi dalam bekerja bisa mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja. Implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja juga bisa mempengaruhi motivasi karyawan. Saat karyawan termotivasi dengan baik, hal ini bisa berdampak positif pada kinerja mereka.

(Suprihanto 2003:41) menuturkan bahwa motivasi merujuk pada kekuatan dalam diri individu yang mempengaruhi perilaku mereka. Dalam konteks ini, motivasi memiliki peranan penting dalam program keselamatan dan kesehatan kerja. Melalui program K3, perhatian pada kesejahteraan karyawan diperkuat, yang bisa menaikkan motivasi mereka dalam bekerja. Dengan motivasi yang meningkat, kinerja karyawan juga bisa meningkat secara positif. Banyak manajer memahami betapa pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja karena pekerja yang bahagia biasanya memiliki kinerja terbaik, motivasi tinggi, dan tingkat absensi rendah (Siagian, 2002:263). Sebab program K3 bisa membantu karyawan merasa dihargai dan diperhatikan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan stabil, program ini memiliki korelasi kuat dengan motivasi dan kinerja karyawan. Di sinilah program keselamatan dan kesehatan kerja bisa membantu tiap-tiap karyawan menjadi lebih termotivasi, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Keberadaan KPHP Delta Mahakam akan menjadi tonggak sejarah sebagai lembaga pengelola hutan pertama di wilayah Delta Mahakam. Diharapkan dengan berkonsentrasi pada berbagai aspek pengelolaan hutan, isu-isu terkini bisa dikenali dan ditangani secara bertahap dan strategis dengan bantuan pendanaan dan sumber daya manusia yang memadai. Hutan yang mengalami degradasi diharapkan bisa segera direhabilitasi dan dipulihkan, serta sejumlah masalah terkait kenaikan kesejahteraan masyarakat juga bisa ditangani. Tiap-tiap rencana pengelolaan hutan harus disetujui oleh pejabat yang berwenang secara hukum agar akuntabilitas dan tata kelola dapat terjaga. Untuk menjamin terlaksananya tugas dan fungsi KPHP Delta Mahakam di masa mendatang, penyusunan rencana pengelolaan hutan dan dokumen perencanaan kehutanan yang berkualitas mutlak diperlukan.

Berlandaskan pengamatan atau observasi di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam perihal K3 (X1) penulis menemukan bahwa K3 yaitu Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja belum berjalan dengan maksimal sehingga menyebabkan kecelakaan menjadi fatal bagi pegawai.

Berbeda dengan pemberian Motivasi (X2), Kebutuhan perwujudan diri dan kebutuhan akan penghargaan sudah dijalankan dengan baik tetapi pemberian reward pada pegawai masih belum bisa dilaksanakan dengan baik di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam.

22
Berlandaskan penjelasan dan situasi di objek penelitian Berkaitan dengan hal 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**

52 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?

28

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

85

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 menaikkan 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 pada masalah yang sedang dipelajari. Fungsi hipotesis dalam konteks ini adalah sebagai panduan atau petunjuk yang bisa memberikan jawaban atas permasalahan yang diteliti. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

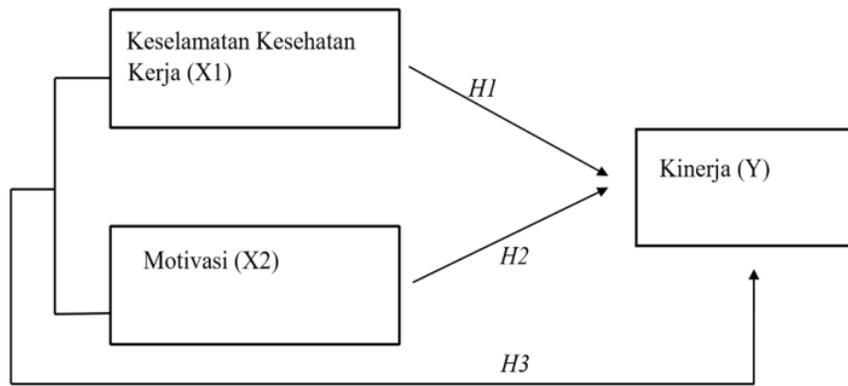
H1: Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh pada kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.

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

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

1.6 Kerangka Pikir

Dalam studi ini, ada dua konsep utama yang dianalisis, yakni 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 studi ini akan mengetahui sejauh mana kerjasama tim dan kompensasi mempengaruhi kinerja ASN dan Non ASN. Berkaitan dengan hal itu, kerangka pemikiran dalam studi ini sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

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 memakai pendekatan kuantitatif yang bermaksud 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. Berlandaskan 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. Berkaitan 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 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 sudah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain dan bisa dipakai kembali untuk tujuan penelitian khusus. 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 pada 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 dan kesehatan kerja adalah pendekatan yang mengatur standar komprehensif dan khusus, serta menegaskan kebijakan pemerintah pada praktik-praktik perusahaan di tempat kerja, yang ditegakkan melalui pemanggilan, denda, dan sanksi lainnya. Secara filosofis, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mengacu pada upaya untuk menjaga integritas fisik dan mental tenaga kerja serta populasi manusia secara umum., sebagai bagian dari upaya menuju masyarakat yang adil dan sejahtera. Di lain sisi dari perspektif ilmiah, K3 dipahami sebagai disiplin ilmu dan praktiknya yang bermaksud untuk menghindari potensi terjadinya kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh aktivitas pekerjaan.	1. Keselamatan Kesehatan 2. Kesehatan kerja 3. Kebersihan lingkungan kerja
2.	Motivasi (X2)	Motivasi merupakan keinginan seseorang untuk mengarahkan dirinya atau orang lain untuk 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 pada individu lainnya untuk terlibat. Hal ini mengakibatkan motivasi bisa dipandang sebagai aspek kunci	1. Pemberian reward 2. kebutuhansosial 3. kebutuhan akan penghargaan 4. Kebutuhan perwujudandiri

yang bisa mempengaruhi perilaku individu.
(Gunawan *et al.*, 2020)

- | | | |
|----------------|---|--|
| 3. Kinerja (Y) | Perusahaan harus sangat memperhatikan kinerja karyawan sebab berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja karyawan perusahaan sangat penting sebab bisa menaikkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. (Yuwana, 2022). | 1. Kualitas
2. Fasilitas dan Keunggulan
3. Pencapaian dan tujuan
4. Ketetapan Waktu |
|----------------|---|--|

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan informasi yang diterapkan dalam studi 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

Keterangan	Beban nilai
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 bisa dipercaya dalam menggambarkan fenomena yang sedang diamati. Berkaitan 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:

H_0 ditolak saat nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung di bawah nilai probabilitas yang ditetapkan senilai 0,05 (Sig 2-tailed $< \alpha 0,05$).

H_0 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 dipakai untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah perangkat lunak statistik yang umum dipakai dalam ilmu sosial, yakni Statistical Program for Social Sciences (SPSS). Ini mencakup berbagai uji untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Sesudah 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 disebarakan dievaluasi sekali tanpa memakai pendekatan ulang. Nilai r hitung dibandingkan dengan rtabel untuk menilai validitas. Suatu pernyataan dianggap valid saat nilai r hitung melebihi rtabel dan nilai positif.

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:

- a. Kuisisioner atau angket dinyatakan konsisten atau reliabel saat nilai cronbach's alpha melebihi 0,60.
- b. 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 dipakai 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 pada 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. $Y = \beta + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

B = Konstanta

β_1 dan β_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. Berkaitan 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

Normal tidaknya distribusi yang dialami oleh variabel independen dan dependen dalam model regresi bisa diketahui dengan menjalankan uji normalitas. 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. Pola distribusi normal terlihat dalam histogram, dan jika data terdistribusi di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (atau grafik).
- b. Grafik histogram yang memperlihatkan distribusi titik data yang tersebar menjauh dari garis diagonal atau menyimpang dari pola yang diantisipasi merupakan indikasi distribusi data yang abnormal. Dalam analisis regresi, asumsi normalitas tidak akan dipenuhi oleh model regresi jika data tidak memenuhinya.

2. Uji Multikoleniaritas

Signifikan tidaknya korelasi yang terjadi antara variabel independen dalam model regresi bisa diketahui dengan menjalankan uji multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi saat ada 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 multikolinearitas saat nilainya melebihi 10 dan di lain sisi tidak terlihat adanya peristiwa multikolinearitas saat nilai VIF nya di bawah 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Dalam model regresi, uji heteroskedastisitas dijalankan dengan maksud agar bisa ditentukan apakah residual bervariasi secara tidak merata di antara pengamatan. Suatu keadaan disebut heteroskedastisitas jika ada perbedaan yang signifikan dalam variasi. Memeriksa pola sebaran antara nilai yang diharapkan dari variabel independen dan residualnya merupakan salah satu teknik untuk menentukan apakah ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Ghazali (2016) memaparkan bahwa model yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas. Dasar analisis yang dipakai dalam menentukan heteroskedastisitas, yakni:

- a. Terlihat heteroskedastisitas saat ada pola khusus yang memperlihatkan titik-titik tersebar dengan pola yang berubah-ubah, kadang melebar dan menyempit secara teratur.
- b. Tidak terlihat adanya peristiwa heteroskedastisitas 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 Signifikasnsi 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 dipakai untuk menentukan apakah secara bersama-sama dan signifikan variabel dependen mendapat pengaruh dari variabel independen atau tidak 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

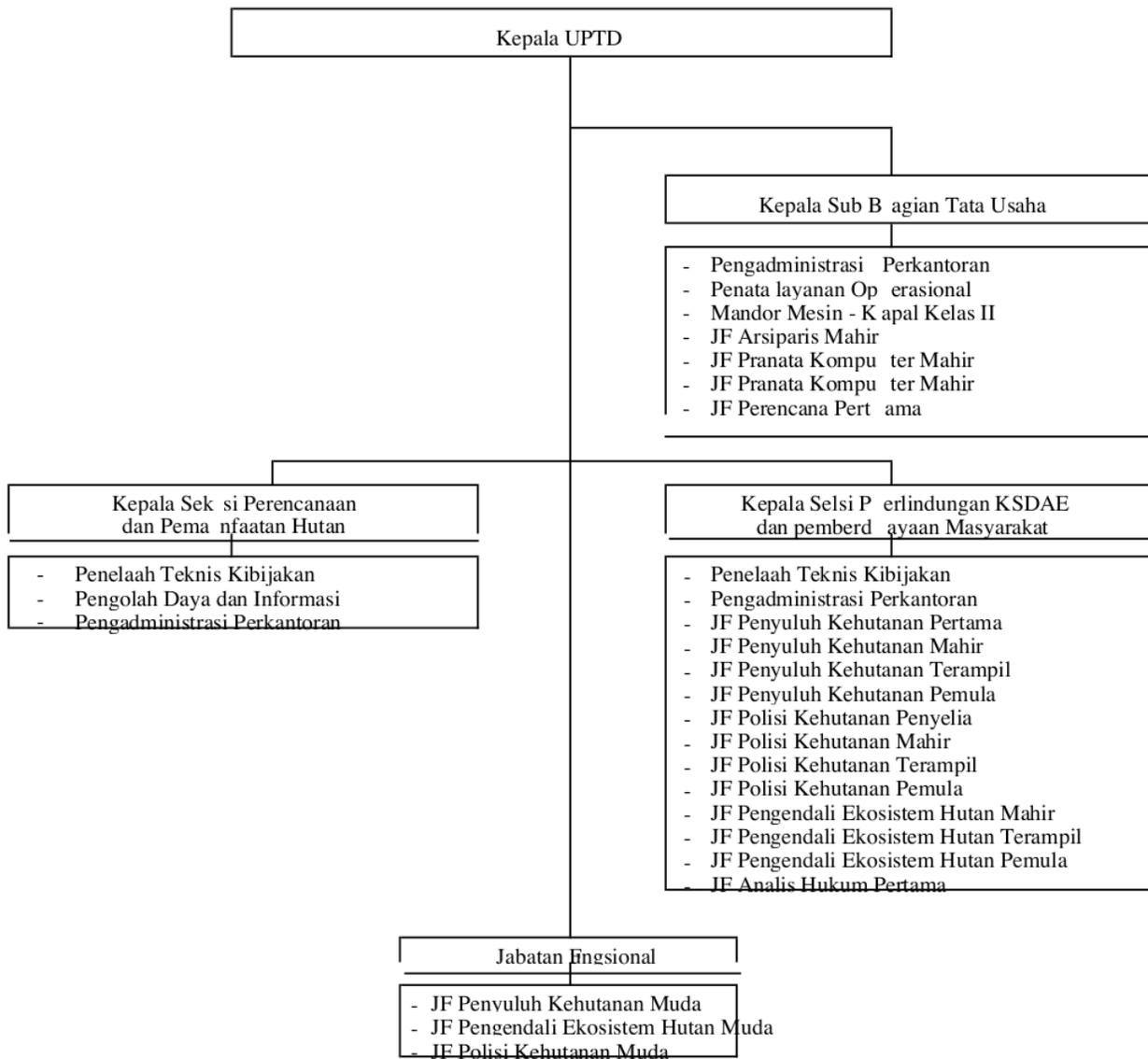
Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa sejauh mana variasi dari variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen bisa diukur dengan memakai koefisien determinasi (R^2). Persentase atau porsi variasi variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel independen diperlihatkan oleh nilai R^2 . Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen tercermin dalam nilai R^2 -nya yang berkisar dari 0 hingga 1. Semakin dekat nilainya dengan 1, semakin banyak informasi yang bisa diberikannya.

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 pada pelaksanaan aktivitas pengelolaan hutan di wilayah Kalimantan Timur. Sejumlah 34 kesatuan pengelolaan hutan produksi sudah ditetapkan wilayah kerjanya melalui keputusan menteri kehutanan dan memiliki keunikan sebab berada di kawasan hutan mangrove. Memberikan kepastian dalam pengelolaan KPHP Delta Mahakam, meningkatkan daya dukung ekosistem hutan mangrove, meningkatkan kepedulian dan keterampilan masyarakat dalam pemanfaatan hasil hutan, dan mengurangi gangguan terhadap keamanan hutan dan hasil hutan melalui upaya pengamanan dan penyelesaian konflik tenurial dalam pola kemitraan serta mengembangkan komunikasi intensif dengan para pemangku kepentingan di wilayah Delta Mahakam merupakan sasaran pengelolaan KPHP Delta Mahakam periode 2017–2026.
2. Dalam studi 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
Ada juga 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. Bermaksud untuk menaikkan kepastian kawasan hutan sebagai dasar penyiapan prakondisi pengelolaan sumberdaya hutan secara lestari.
 2. Memelihara dan menaikkan 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 sudah disebar pada 54 responden, kita bisa menggambarkan karakteristik mereka dari berbagai sudut pandang. Dari segi jenis kelamin, kita bisa melihat perbedaan dalam respons antara laki-laki dan perempuan. Dalam rentang usia, 13 ada keragaman pengalaman hidup dan pandangan pada topik yang disajikan. Di lain sisi, pengalaman bekerja memainkan peran penting dalam mendeskripsikan 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 perihal populasi yang terlibat dalam survei ini. Dari pelukisan ini, kita bisa 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 perihal karakteristik responden yang sudah kita tinjau.

3.1.2.1 Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berlandaskan 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

Berlandaskan informasi yang tertera dalam tabel dan gambar 3.1, bisa diamati bahwa jumlah responden pria mencapai 36 individu atau sekitar 67%, di lain sisi responden wanita berjumlah 18 individu atau sekitar 33%. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas partisipan dalam studi ini adalah pria, yang mencapai sekitar 67% dari total responden.

3.1.2.2 Usia

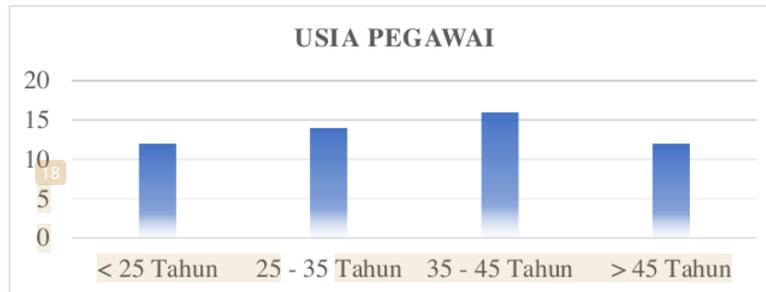
Deskripsi karakteristik responden berlandaskan usia disajikan dalam tabel dan gambar 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Usia Pegawai

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

²⁷ > 45 Tahun	12	22%
Total	54	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024



Gambar 3. 2 Usia Pegawai

Berlandaskan analisis dari data yang tersedia, sebagian besar dari responden dalam studi ini berada dalam rentang usia 35-45 tahun, yang mencapai persentase tertinggi sejumlah 30%. Rentang usia ini memperlihatkan 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 ataupun Non-ASN.

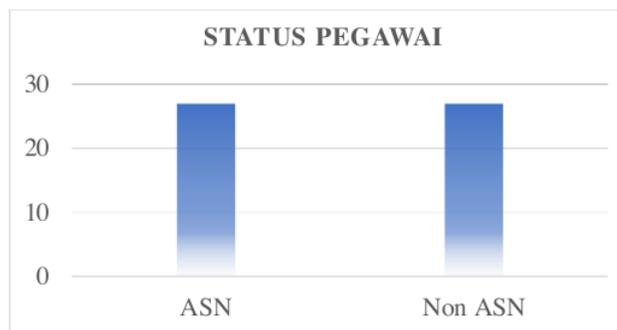
3.1.2.3 Status Pegawai

Deskripsi karakteristik responden berlandaskan 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

Berlandaskan tabel dan gambar 3.3 memperlihatkan bahwa responden yang berstatus ASN sejumlah 27 dengan presentase 50% dan responden yang berstatus Non ASN sejumlah 27 dengan presentase 50%. Berkaitan dengan hal itu pada studi ini sama-sama memiliki responden dengan status pegawai yang sama yaitu sejumlah 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

Berlandaskan 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 pegawai yang bekerja >15 tahun berjumlah 10 orang (19%).

3.1.3 Analisis Data

3.1.3.1 Deskripsi Penelitian

Hasil tanggapan dari setiap responden pada kuisisioner yang dipakai untuk mengukur variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja pegawai akan dijelaskan untuk mengevaluasi persepsi mereka secara keseluruhan. Selanjutnya, nilai rata-rata akan dihitung, dan penilaian akan dilakukan berlandaskan rentang skala nilai berikut ini:

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

Perhitungan itu adalah sebagai berikut:

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

5

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

		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 memperlihatkan 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 6 pernyataan sebagai alat ukur bisa dideskripsikan. Pernyataan-pernyataan pada variabel motivasi ini bisa diperhatikan 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, bisa diperhatikan bahwa dari 54 responden, rata-rata mereka memperlihatkan tingkat persetujuan yang tinggi pada pernyataan pertama dan ketiga, sementara untuk pernyataan kedua, rata-rata responden memperlihatkan tingkat persetujuan yang lebih rendah, tetapi masih dalam kategori setuju.

3.1.3.2 Uji Validitas

Hasil uji validitas memakai metode korelasi product moment memperlihatkan bahwa untuk menilai kevalidan suatu item pertanyaan, nilai r hitung harus dibandingkan dengan nilai r tabel yang sudah ditetapkan sejumlah 0,361 untuk sampel berukuran 30. Item pertanyaan dianggap valid saat nilai korelasi (r_{xy}) antara variabel melebihi 0,361. Di lain sisi, item pertanyaan dianggap tidak valid atau tidak sah saat nilai r_{xy} di bawah 0,361.

32
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas

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

Berlandaskan hasil uji validitas yang tercantum dalam tabel, bisa diamati bahwa semua nilai korelasi (r hitung) melebihi nilai korelasi tabel yang sudah ditetapkan sejumlah 0,361 dengan tingkat signifikansi 5%. Berkaitan dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa pertanyaan yang ada dalam variabel penelitian ini dianggap valid atau sah.

3.1.3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bermaksud untuk mengevaluasi seberapa bisa diandalkannya suatu alat pengukur, serta seberapa konsistennya jika dipakai berkali-kali pada kelompok yang sama dengan alat yang sama. Rumus Alfa Cronbach dipakai dalam studi ini untuk mengukur reliabilitas. Sebuah instrumen dianggap

reliabel saat nilai koefisien reliabilitasnya melebihi 0,6. Hasil uji reliabilitas dari instrumen penelitian ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 3. 9 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach alpha (α)	(α)	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_1)	0,865	0,600	reliabel
Motivasi (X_2)	0,859	0,600	reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,767	0,600	reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berlandaskan hasil uji reliabilitas, Berlandaskan pandangan Ghozali (2005), sebuah instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik saat koefisien Cronbach Alpha-nya melebihi 0,6. Dengan mempertimbangkan hal ini, bisa diambil kesimpulan bahwa instrumen penelitian ini memperlihatkan reliabilitas yang memadai.

3.1.3.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis Regresi Linear Berganda, tiga uji untuk memeriksa asumsi klasik dipakai dalam studi ini, yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pendekatan ini dipilih sebab data yang dipakai dalam studi ini bukan data time series, dengan maksud untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang didapat konsisten dan bisa dipercaya, selaras dengan metode yang dijelaskan oleh Sugiyono (2014).

1. Uji Normalitas Residual

Ghozali (2016) menuturkan bahwa normal tidaknya distribusi yang terjadi pada variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi bisa diketahui dan ditentukan dengan menjalankan uji normalitas. Hasil uji statistik secara negatif bisa mendapat pengaruh dari normal tidaknya distribusi yang terjadi pada salah satu variabel. Sebuah model regresi dianggap baik saat dijumpai adanya distribusi normal atau mendekati normal pada data, sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian statistik yang akurat. Metode Kolmogorov-Smirnov yang tersedia dalam program SPSS bisa dipakai untuk menjalankan uji normalitas, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Dijumpai adanya distribusi normal pada data saat nilai signifikansi melebihi 5% (0.05)
- b. Tidak dijumpai adanya distribusi normal pada data saat nilai signifikansi di bawah 5% (0.05)

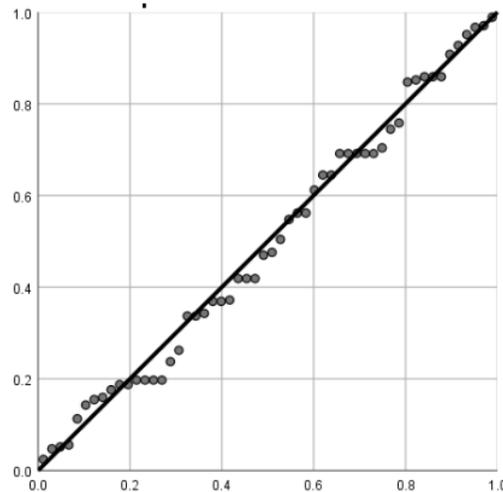
Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0,085	54	0,200

83

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Dari hasil yang tercantum dalam tabel, Berdasarkan hasil pengujian memakai One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, didapat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,665. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai itu melebihi 0,05. Berkaitan dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa data memperlihatkan bahwa distribusinya bisa dianggap normal.

**Gambar 3. 5** Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 3. bisa diperhatikan Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,665 melebihi nilai signifikansi $\alpha = 0,05$, bisa diambil kesimpulan bahwa data memperlihatkan distribusi yang mendekati normal. Berkaitan dengan hal itu, variabel pada studi ini bisa dianggap berdistribusi normal, sebab data tersebar secara merata mengikuti garis diagonal, selaras dengan kriteria normalitas yang diperlukan dalam model regresi.

1. Uji multikolinieritas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa signifikan tidaknya korelasi yang terjadi di antara variabel bebas dalam model regresi bisa diketahui dengan menjalankan uji multikolinieritas. Hasil dari uji ini memperlihatkan 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 multikolinieritas atau korelasi yang signifikan antar variabel bebas. Ada tidaknya peristiwa multikolinieritas dalam model regresi bisa diketahui dengan memakai Variance inflation factor (VIF) dan tolerance, dengan ketentuan:

- Dijumpai adanya peristiwa multikolinieritas saat nilai VIF melebihi 10 atau nilai tolerance di bawah 0,10.

- b. Tidak dijumpai adanya peristiwa multikolinearitas saat nilai VIF di bawah 10 atau nilai tolerance melebihi 0,10.

⁴³
Tabel 3. 11 Hasil Uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
	(Constant)	
1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,549
	Motivasi	0,549

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Berlandaskan data yang ada dalam tabel, bisa diambil kesimpulan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta variabel Motivasi memperlihatkan nilai tolerance sejumlah 0,549, yang lebih besar dari 0,10. Di lain sisi, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel itu adalah 1,822, yang lebih kecil dari batas 10. Berlandaskan hasil ini, bisa diambil kesimpulan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi itu.

2. Uji Heteroskedastisitas

¹⁶
Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas bermaksud untuk mengevaluasi apakah ada variasi yang tidak konsisten dalam varians antara observasi dalam model regresi. Uji Glejser dipakai sebagai salah satu metode untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dalam data. Prosedur ini melibatkan regresi variabel independen pada residual dari model regresi, dan kemudian menguji apakah varians dari residual itu berkorelasi dengan variabel independen yang diuji. Jika ada pola yang signifikan antara variabel independen dan varians residual, ini memperlihatkan adanya heteroskedastisitas. Berkaitan dengan hal itu, uji Glejser membantu dalam mengidentifikasi dan mengukur seberapa signifikan heteroskedastisitas itu dalam model regresi.

a. Jika nilai signifikansi $> \alpha=0,05$ bisa diambil kesimpulan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

b. Jika nilai signifikansi $< \alpha=0,05$, bisa diambil kesimpulan bahwa ada heteroskedastisitas

Berikut hasil dan pembahasan uji heteroskedastisitas:

¹¹¹
Tabel 3. 12 Hasil Uji Heterosdestistas

Model	T	Sig.
	(Constant)	0,206
1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	0,524
	Motivasi	0,415

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Berlandaskan tabel, hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah 0,524, dan untuk variabel Motivasi adalah 0,415, kedua nilai itu lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berlandaskan interpretasi ini, bisa diambil kesimpulan bahwa menurut uji Glejser, tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung keberadaan heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.1.3.5 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi dipakai untuk menilai seberapa baik model bisa menjelaskan variasi variabel dependen dengan memakai variabel independen. Nilai R-squared yang rendah memperlihatkan bahwa variabel-variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

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

Tabel 3. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,706 ^a	0,499	0,479	1,046

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

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

Standard Error of the Estimate (SEE) sejumlah 1,046 memperlihatkan bahwa model regresi bisa 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 dipakai untuk menilai apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh pada variabel dependen dalam model regresi. Jika nilai signifikansi hasil uji F kurang dari 0,10, hal ini memperlihatkan bahwa setidaknya salah satu variabel independen memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, uji F dipakai untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama dari variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta motivasi pada kinerja pegawai. Hasil uji F bisa diperhatikan dari tabel berikut:

Tabel 3. 14 Hasil Uji Statistik F

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

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

Hipotesis 3: Pengaruh keselamatan Kesehatan kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai

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

Pada table diatas untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel (X) Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan motivasi pada variabel kinerja (Y). Dari output itu terlihat bahwa F hitung > F tabel (25,381 > 3,18) Dengan tingkat signifikansi < probabilitas (0,05 < 0,000). Berkaitan dengan hal itu H₃ Diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi berpengaruh pada 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 studi 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.
1	(Constant)	7,119	0,000
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	2,737	0,009
	Motivasi	3,036	0,004

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

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

Hasil analisis pada tabel memperlihatkan bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai signifikansi sejumlah 0,009. Angka ini memperlihatkan bahwa nilai itu lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05) dan nilai t hitung sejumlah 2,737 melebihi nilai T tabel sejumlah 1,671. Berkaitan dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima di lain sisi hipotesis nol (H_o) ditolak. Maknanya, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X₁) pada kinerja pegawai (Y) berlandaskan hasil analisis itu.

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

Hasil perhitungan pada tabel diatas perihal variabel motivasi kerja didapat nilai signifikansi sejumlah 0,027 yang memperlihatkan bahwa nilai itu lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05) dan nilai t

hitung $3,036 > t$ tabel $1,671$. Berkaitan dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara motivasi kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y) bisa diterima.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Berlandaskan analisis data memakai program SPSS didapat hasil regresi Pengaruh kesehatan dan keselamatan Kerja Pada kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 3. 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

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

Sumber: Hasil output SPSS, 2024

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

Keterangan

- Y : Kinerja pegawai
 X1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
 X2 : Motivasi Kerja
 E : tingkat kesalahan/standar eror

Tabel itu menggambarkan bahwa koefisien regresi dari setiap variabel independen memperlihatkan arah yang positif dan signifikansi statistik kurang dari $0,05$. Ini mengindikasikan bahwa semua variabel independen dalam penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel kinerja pegawai. Berlandaskan persamaan regresi yang disajikan, bisa diuraikan hal-hal sebagai berikut.

Nilai konstanta memperlihatkan besarnya nilai dari kinerja pegawai (Y). Variabel keselamatan dan Kesehatan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja pegawai sejumlah $8,955$

- Koefisien regresi variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) sejumlah $0,132$ yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Kesehatan dan keselamatan kerja pada kinerja pegawai (Y). jika semakin baik Kesehatan dan keselamatan kerja, maka kinerja pegawai juga bisa semakin meningkat.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sejumlah $0,225$ yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja pegawai (Y), jika semakin baik motivasi kerja, maka kinerja pegawai juga bisa semakin meningkat.
- Nilai signifikansi pada Kesehatan dan keselamatan kerja (X_1) sejumlah $0,009$ dan motivasi kerja (X_2) sejumlah $0,004$, nilai signifikansi keduanya $< 0,05$ yang maknanya ada pengaruh yang signifikan

3.2 Pembahasan

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

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

¹³⁴ Kesehatan dan Keselamatan Kerja bagi pegawai merujuk pada kondisi di mana pegawai bisa menjalankan tugasnya tanpa kekhawatiran pada kemungkinan kecelakaan kerja. Ini mencakup upaya perlindungan yang diberikan oleh perusahaan pada tenaga kerjanya agar selalu berada dalam keadaan yang aman dan sehat, sehingga produktivitas mereka bisa optimal dan efisien.

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis secara parsial, ditemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja pegawai (X1) memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen, yakni Kinerja Pegawai (Y) di UPTD KPHP Delta Mahakam, baik untuk pegawai ASN ataupun non ASN. Hal ini diambil kesimpulan berlandaskan nilai signifikansi sejumlah 0,009, yang lebih besar daripada tingkat signifikansi yang sudah ditetapkan sebelumnya yaitu 0,05. Berkaitan dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa secara parsial, hipotesis alternatif (Ha) bisa diterima.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya adalah usaha untuk memberikan individu pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan agar mereka merasa percaya diri dalam menjalankan tugas atau aktivitas kerja sehari-hari. Dalam konteks penelitian ini, ditemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai, yang pada gilirannya bisa membantu mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan atau instansi. Ini disebabkan oleh rasa aman dan kenyamanan pegawai saat bekerja yang berdampak positif pada hasil kerja mereka dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dessler (2015:135), kecelakaan kerja adalah peristiwa yang tidak diinginkan yang bisa menyebabkan kerusakan fisik atau materi, yang biasanya dilakukan oleh kontak dengan zat atau energi khusus.

Motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai ASN dan non ASN UPTD KPHP delta mahakam.

⁵ 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 bisa dianggap gagal dalam memotivasi pegawai.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh signifikan dan positif pada variabel dependen, yakni Kinerja Pegawai (Y) di UPTD KPHP Delta Mahakam, baik untuk pegawai ASN ataupun non ASN. Pengaruh Motivasi Kerja itu terukur sejumlah 0,004, nilai yang lebih rendah daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya yaitu 0,05, sehingga hipotesis alternatif (Ha) bisa diterima.

Motivasi Kerja yang tinggi pada pegawai memperlihatkan 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 sebab adanya Motivasi Kerja (X2) yang efektif.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Yesserie (2015) menegaskan bahwa motivasi pegawai adalah komponen kunci yang mempengaruhi kinerja mereka, yang pada akhirnya memengaruhi hasil evaluasi kinerja. Orang-orang dengan motivasi intrinsik cenderung memberikan dampak positif pada pekerjaan mereka sebab mereka juga bisa menginspirasi orang lain di sekitar mereka.

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

³ Pengujian secara simultan bermanfaat untuk menilai pengaruh secara bersama-sama dari variabel-variabel independen pada variabel dependen, memakai uji F. Dari hasil analisis regresi berganda, didapatkan nilai F statistik sejumlah 25,381, yang lebih besar dari nilai F tabel sejumlah 3,18 dengan

tingkat signifikansi kurang dari 0,000 ($p < 0,05$). Probabilitas yang sangat kecil ini memperlihatkan bahwa secara bersama-sama, variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel Kinerja Pegawai (Y).

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

Dalam konteks ini, UPTD Delta Mahakam sudah berhasil secara efektif menyediakan pemahaman yang baik perihal keselamatan dan kesehatan kerja, serta memberikan motivasi yang memadai pada pegawainya. Akibatnya, para pegawai memperlihatkan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil pembahasan dan analisis yang sudah dipaparkan sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai di UPTD KPHP Delta Mahakam, baik mereka yang merupakan ASN ataupun non ASN. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi yang rendah, yakni 0,009, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang sudah ditetapkan sebelumnya, yakni 0,05. Di lain sisi, dengan nilai t-hitung sejumlah 2,737 yang melebihi nilai t-tabel sejumlah 1,671, bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama mendukung adanya hubungan positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja pegawai di unit itu.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan ASN dan non ASN di UPTD KPHP Delta Mahakam. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi sejumlah 0,004, yang lebih rendah dibandingkan dengan nilai signifikansi yang ditetapkan sebelumnya yaitu 0,05. Di lain sisi, nilai t-hitung sejumlah 3,036 juga lebih besar daripada nilai t-tabel sejumlah 1,671. Berkaitan dengan hal itu, bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua terbukti signifikan.
3. Keselamatan Kesehatan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil uji regresi linear berganda yaitu Nilai signifikansi pada Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) sejumlah 0,009 dan motivasi kerja (X2) sejumlah 0,004, nilai signifikansi keduanya $< 0,05$ yang maknanya ada pengaruh yang signifikan
4. Berlandaskan hasil detirminasi nilai korelasi (R) antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), yang mencapai 0,706. Nilai ini mencerminkan persentase pengaruh variabel independen pada variabel dependen, dikenal sebagai koefisien determinasi, yang dihitung dari kuadrat nilai R. Dari hasil output itu, didapat nilai koefisien determinasi (R-squared) sejumlah 0,499. Hasil Uji F memperlihatkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sejumlah 49,9%, sementara 50,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam studi ini.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Pada saat melakukan pengumpulan data atau informasi responden pada kuesioner tidak selalu memberikan jawaban yang sebenarnya, sebab 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

1. Berlandaskan hasil penelitian, disarankan agar di lingkungan dinas kehutanan UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Delta Mahakam terus menaikkan pengetahuan pegawai perihal keselamatan dan kesehatan kerja. Langkah ini Bermaksud untuk menciptakan lingkungan kerja yang mengedepankan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan, sehingga bisa menaikkan kinerja mereka dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Di lain sisi, upaya ini juga penting untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja, baik secara fisik ataupun psikologis.

2. Berlandaskan hasil penelitian diatas diperlukannya motivasi tambahan bagi para pegawai untuk menunjang kinerja agar menjadi lebih baik lagi
3. Kinerja karyawan akan menjadi maksimal jika para pegawai selalu diberikan peringatan perihal keselamatan kesehatan kerja dan motivasi yang tinggi baik dari segi materi dan penunjang lainnya.
4. Harapannya, bagi para peneliti berikutnya, untuk bisa menambahkan serta mengembangkan variabel-variabel tambahan yang bisa memperluas cakupan penelitian ini.

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. "Jurnal 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).
- Kurniawan, 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.

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>.

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

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

Fasilitas dan Keunggulan	
Dalam bekerja saya mendapatkan fasilitas dan keunggulan yang memadai, serta disertakan dalam program seperti jaminan Kesehatan, program pensiun dan lain-lain.	
Pencapaian dan Tujuan	
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.	
Ketepatan Waktu	
Saya berusaha memenuhi ketepatan waktu dalam merampungkan 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

24

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

35

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

1
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 ⁷

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

¹³ Model Summary^b

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 ^a	.499	.479	1.046	.499	25.381	2	51	.000	2.128

¹² ANOVA^a

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

10
Coefficients^a

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

34
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			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

1
Coefficients^a

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

10
Coefficients^a

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

13
Model Summary^b

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 ^a	.499	.479	1.046	.499	25.381	2	51	.000	2.128

a. Predictors: (Constant), Total_X2, X1_Total

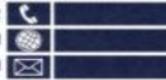
b. Dependent Variable: Total_Y

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian



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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 054/FEBP.1/C.4/C/2024 Samarinda, 24 Sya' ban 1445 H
Lampiran : - 06 Maret 2024 M
Perihal : Ijin Penelitian dan Permintaan Data Skripsi

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	2011102431262@umkt.ac.id	MSDM	VIII
2	Shodiq Al-Amin	2011102431152	2011102431152@umkt.ac.id		
3	Suci Ramdhani	2011102431215	2011102431215@umkt.ac.id		
4	Alma Amalia	1911102431333	1911102431333@umkt.ac.id	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. K e t u a,
Sekretaris,



[Signature]
Abdini HR, S.Si., M.M.
N. 1118058604

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

Lampiran 8 Surat Persetujuan Penelitian



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

Samarinda, 07 Maret 2024

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

Yth. Seketaris Program Studi Manejemen
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



Syaiful Akbar, S.Hut., M.Si.
Pembina / W.a
NIP. 19740428 200212 1 005

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
2	dspace.umkt.ac.id Internet Source	2%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
4	kph.menlhk.go.id Internet Source	1%
5	repositori.buddhidharma.ac.id Internet Source	1%
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
8	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
9	123dok.com Internet Source	1%

10	www.scribd.com Internet Source	1 %
11	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
13	Submitted to University of South Australia Student Paper	<1 %
14	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
15	id.123dok.com Internet Source	<1 %
16	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
17	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
18	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
20	docplayer.info Internet Source	<1 %
21	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %

22	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
23	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
24	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
25	dinaslh.kaltimprov.go.id Internet Source	<1 %
26	jurnalfe.ustjogja.ac.id Internet Source	<1 %
27	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
28	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
29	vdokumen.net Internet Source	<1 %
30	penelitian.uisu.ac.id Internet Source	<1 %
31	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
32	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1 %
33	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %

<1 %

34

repository.unika.ac.id

Internet Source

<1 %

35

eprints.umg.ac.id

Internet Source

<1 %

36

Submitted to Catholic University of Parahyangan

Student Paper

<1 %

37

docobook.com

Internet Source

<1 %

38

ecampus.pelitabangsa.ac.id

Internet Source

<1 %

39

ojs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

40

Submitted to University of Hull

Student Paper

<1 %

41

Submitted to University of North Carolina, Greensboro

Student Paper

<1 %

42

adoc.pub

Internet Source

<1 %

43

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Student Paper

<1 %

44	Submitted to Universitas Mulawarman Student Paper	<1 %
45	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1 %
46	eprints.untirta.ac.id Internet Source	<1 %
47	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	<1 %
48	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
49	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
50	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	<1 %
51	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
52	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %
53	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
54	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %
55	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %

56

repository.uinbanten.ac.id

Internet Source

<1 %

57

Mia Audrey Raihan Yukiana, Lukman Hakim. "Pengaruh Brand Satisfication, Continuance Commitment, Advocacy Intentions dan Repurchase Intentions Terhadap Brand Loyalty Di Fore Coffee", Innovative: Journal Of Social Science Research, 2024

Publication

<1 %

58

Raden Fatchlul Hilal, Maudina Salsabila Azzahra. "Analisis Pengaruh Keamanan Waiting Room terhadap Kenyamanan Penumpang di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Boyolali", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023

Publication

<1 %

59

dokumen.tips

Internet Source

<1 %

60

journal.unj.ac.id

Internet Source

<1 %

61

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

<1 %

62

Submitted to IAIN Salatiga

Student Paper

<1 %

63

e-journal.unmas.ac.id

Internet Source

<1 %

64	etd.repository.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
65	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
67	www.pps.unud.ac.id Internet Source	<1 %
68	jurnal.harianregional.com Internet Source	<1 %
69	perpustakaan.iaiskjmalang.ac.id Internet Source	<1 %
70	repository.usbypkp.ac.id Internet Source	<1 %
71	Ghina Aryanti Barokah, Gendut Sukarno. "Budaya Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan", Journal of Management and Bussines (JOMB), 2022 Publication	<1 %
72	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<1 %
73	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %

74	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
75	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
76	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
77	repository.mercubuana.ac.id Internet Source	<1 %
78	repository.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
79	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	<1 %
80	Submitted to Binus University International Student Paper	<1 %
81	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
82	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1 %
83	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	<1 %
84	journal.formosapublisher.org Internet Source	<1 %
85	repository.undhirabali.ac.id Internet Source	<1 %

86

s3.amazonaws.com

Internet Source

<1 %

87

www.coursehero.com

Internet Source

<1 %

88

Dinda Aulia Azzahrah, Sri Katoningsih.
"Pengaruh Pembiasaan Akhlak Mulia Anak
Usia Dini terhadap Komunikasi dengan Orang
Tua", Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak
Usia Dini, 2023

Publication

<1 %

89

Ni Made Satya Utami, I Made Purba Astakoni.
"Peran Gender Sebagai Group Pada
Kepemimpinan Path Goal Dan Motivasi
Sebagai Determinan Kinerja Guru", WIDYA
MANAJEMEN, 2020

Publication

<1 %

90

e-journal.umaha.ac.id

Internet Source

<1 %

91

eprints.stikosa-aws.ac.id

Internet Source

<1 %

92

jurnal.stie-aas.ac.id

Internet Source

<1 %

93

rekayasamesin.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

94

repository.unhas.ac.id

Internet Source

<1 %

95	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
96	Ardi Tri Pangestu, Ade Suryana. "Market Value Ratio Analysis of Stock Returns In Companies With Largest Market Capitalization Period 2014-2018", Neraca : Jurnal Akuntansi Terapan, 2020 Publication	<1 %
97	Benna Fransiska, Afrizal Nilwan. "Pengaruh Likuiditas, Perputaran Modal Kerja, dan Leverage Terhadap Profitabilitas Perusahaan BUMN Non-Perbankan Yang Terdaftar di BEI", Jurnal EMT KITA, 2023 Publication	<1 %
98	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
99	eprints.uwp.ac.id Internet Source	<1 %
100	erwinazizijayadipraja.wordpress.com Internet Source	<1 %
101	es.scribd.com Internet Source	<1 %
102	jurnal.ubs-usg.ac.id Internet Source	<1 %
103	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %

104	safetysign.co.id Internet Source	<1 %
105	Hamka Hamka. "Pengaruh trust in a brand terhadap brand loyalty pada konsumen air minum Aqua di Kota Ambon", Agrikan: Jurnal Agribisnis Perikanan, 2010 Publication	<1 %
106	Kasriah Kasriah, Anggriani Profita, Dharma Widada. "ANALISIS PENGARUH KUALITAS SISTEM ONLINE SINGLE SUBMISSION (OSS) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI", ARIKA, 2022 Publication	<1 %
107	Mery Sambo, Firda Ciuantasari, Godelifa Maria. "Hubungan Pola Makan Dengan Status Gizi Pada Anak Usia Prasekolah", Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada, 2020 Publication	<1 %
108	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
109	adiksi.akt-unmul.id Internet Source	<1 %
110	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
111	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %

112	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
113	mebis.upnjatim.ac.id Internet Source	<1 %
114	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
115	vdocuments.mx Internet Source	<1 %
116	Antonius Rizki Krisnadi, Dessy Natalia. "Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Kunjungan Wisatawan Berdasarkan Komponen Destinasi Wisata di Kawasan Kuliner, Pasar Lama Tangerang", Destinesia : Jurnal Hospitaliti dan Pariwisata, 2020 Publication	<1 %
117	Korneilis Korneilis, Waliadi Gunawan. "MANFAAT PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN K3 DALAM UPAYA PENCAPAIAN ZERO ACCIDENT DI SUATU PERUSAHAAN", Jurnal Sistem Informasi dan Informatika (Simika), 2018 Publication	<1 %
118	Martha Yurdila J, Mukhzarudfa, Wiralestari. "Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Dewan Komisaris, Leverage dan Pengungkapan Media Terhadap	<1 %

Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Pada Perusahaan yang Go Public dan Listing di Bursa Efek Indonesia (BEI)", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2019

Publication

-
- 119 Muhammad Rizal Rozikin, Dewi Andriani. <1 %
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Kepuasan Kerja dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa", Innovative Technologica: Methodical Research Journal, 2024
Publication
-
- 120 Submitted to Trisakti University <1 %
Student Paper
-
- 121 ddd.uab.cat <1 %
Internet Source
-
- 122 repo.stie-pembangunan.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 123 repository.ibik.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 124 repository.um-surabaya.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 125 repository.upstegal.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 126 repository.usd.ac.id

Internet Source

<1 %

127 www.slideshare.net
Internet Source

<1 %

128 Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi Purnadi, Akhmad Darmawan. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN MADUKARA KABUPATEN BANJARNEGARA", DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020
Publication

<1 %

129 id.scribd.com
Internet Source

<1 %

130 www.repository.trisakti.ac.id
Internet Source

<1 %

131 Yacobo P Sijabat, Heni Hirawati, Axel Giovanni. "PENGARUH PERSEPSI KEMUDAHAN DAN PERSEPSI MANFAAT TERHADAP NIAT PENGGUNAAN TEKNOLOGI KEUANGAN SEBAGAI ALAT PEMBAYARAN", Jurnal Riset Entrepreneurship, 2020
Publication

<1 %

132 afidburhanuddin.wordpress.com
Internet Source

<1 %

133 jurnal.htp.ac.id
Internet Source

<1 %

134

repository.unair.ac.id
Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

SKRIPSI_Alma_Amaliaa_1_.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57
