

## **BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Delta Mahakam, berbeda dengan kawasan hutan produksi umumnya di Kalimantan Timur yang telah lama dikelola dengan aktifitas pembalakan hutan yang intensif. Delta Mahakam lebih terkait dengan kehadiran masyarakat dan berbagai kegiatan di dalamnya, serta memiliki sumber daya hutan yang melimpah. Meskipun demikian, diperlukan perhatian serius dan komprehensif untuk menjaga dan meningkatkan fungsi serta manfaatnya. Kementerian Kehutanan telah melakukan langkah-langkah dan upaya untuk memulihkan kondisi hutan Indonesia, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pembangunan nasional dan kesejahteraan masyarakat. Konsep Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH), sebagai institusi di tingkat tapak, diperkenalkan untuk menjadi pilar dalam pengelolaan hutan yang berkelanjutan, mulai dari perencanaan hingga pemanfaatan baik kawasan hutan maupun hasilnya.

Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) memiliki peran penting dalam mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan hutan di wilayahnya yang telah diberi mandat oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan melalui perijinan. Selain itu, KPH juga bertanggung jawab untuk mengembangkan bisnis berbasis sumber daya hutan sebagai sumber pendapatan tambahan bagi negara. Pendapatan ini kemudian digunakan untuk mendukung pengelolaan hutan yang lebih lanjut, termasuk dalam hal konservasi dan pemanfaatan yang berkelanjutan. Di kawasan Delta Mahakam, KPH diharapkan tidak hanya menjalankan tugas pengelolaan hutan dengan baik, tetapi juga menjadi pelopor dalam penerapan praktik pengelolaan hutan yang berkelanjutan. Meskipun menghadapi tugas yang berat, seperti pemantauan terhadap aktivitas hutan dan pengembangan bisnis yang berkelanjutan, KPH Delta Mahakam diharapkan dapat mengambil peran yang signifikan dalam menjaga kelestarian hutan dan sumber daya alamnya. Dengan fokus yang mendalam pada semua aspek pengelolaan hutan, KPH diharapkan dapat mengatasi berbagai permasalahan yang ada secara bertahap dan terencana. Dukungan dari sumber daya manusia yang kompeten dan berkomitmen menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan fungsi KPH secara efektif dan berkelanjutan untuk masa depan yang lebih baik bagi hutan dan masyarakat di sekitarnya.

#### **1. Lokasi Penelitian**

Studi ini dilakukan di Dinas Kehutanan Unit Pelaksana Teknis Daerah Konservasi Hutan Produksi (UPTD KPHP) Delta Mahakam, yang terletak di jalan MT. Haryono no 30 Air Putih, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan 15124

#### **2. Visi dan Misi**

Adapun visi dan misi Delta Mahakam

a) visi

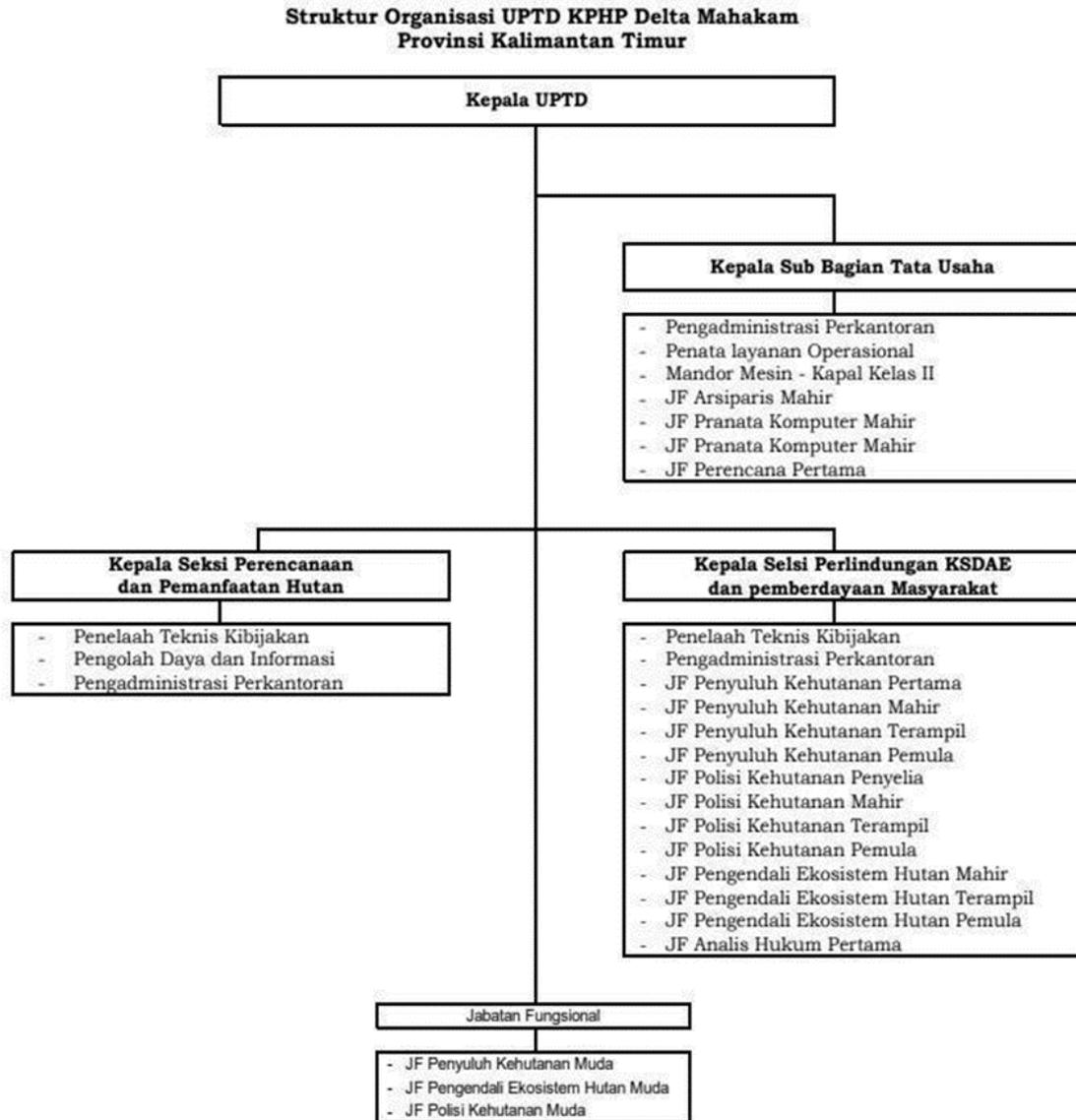
“mewujudkan pembangunan kehutanan yang terpadu dan berkelanjutan berperspektif perubahan iklim untuk kesejahteraan masyarakat di Kalimantan Timur”

b) Misi

“mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya hutan di kawasan KPHP Delta Mahakam secara efisien dan berkelanjutan”

### 3. Struktur Organisasi

Gambar 3.1 Struktur Organisasi



## 3.2 Deskripsi Data

### 1. Karakteristik Data

Hasil dari pengisian kuesioner oleh 54 responden memungkinkan untuk memahami karakteristik mereka secara mendalam. Data dari kuesioner tersebut dapat dianalisis berdasarkan variabel seperti jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Misalnya, analisis jenis kelamin dapat memberikan wawasan tentang distribusi gender di tempat kerja dan bagaimana hal ini mungkin mempengaruhi dinamika tim dan persepsi kinerja. Selain itu, analisis usia dapat mengungkap tren tertentu, seperti rentang usia yang mendominasi populasi responden dan hubungan antara usia dengan pengalaman kerja atau sikap terhadap inovasi di tempat kerja. Masa kerja sebagai variabel juga penting untuk dipertimbangkan karena dapat menunjukkan tingkat loyalitas karyawan serta memberikan indikasi tentang pengembangan karir dan kesempatan promosi di perusahaan.

Beberapa aspek lain yang termasuk dalam analisis ini adalah tingkat pendidikan dan jabatan responden. Tingkat pendidikan dapat membantu memahami latar belakang pengetahuan dan keterampilan responden, yang mungkin berdampak pada kinerja dan kontribusi mereka terhadap tim. Analisis jabatan, di sisi lain, dapat menunjukkan bagaimana peran dan tanggung jawab yang berbeda mempengaruhi pandangan responden terhadap kompensasi dan kepuasan kerja. Dengan menganalisis data ini, perusahaan dapat mengidentifikasi pola dan tren yang dapat digunakan untuk meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia. Secara keseluruhan, pemahaman yang mendalam tentang karakteristik responden membantu dalam membuat keputusan yang lebih tepat dan efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

#### a) Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 3.1** Jenis Kelamin Responden

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

*Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)*

Dari tabel 3.1 dapat dilihat bahwa persentase responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36 orang (67%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang (33%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di kantor Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda adalah laki-laki. Hal ini mungkin disebabkan oleh persepsi bahwa laki-laki memiliki fisik yang lebih kuat dan kemampuan bekerja lebih lama, yang dianggap penting dalam bidang kehutanan. Pekerjaan di sektor kehutanan sering kali memerlukan tenaga fisik yang besar dan kemampuan untuk bekerja dalam kondisi yang menantang, sehingga preferensi terhadap pegawai laki-laki bisa jadi lebih tinggi. Namun, penting juga untuk mempertimbangkan bahwa kemampuan dan kontribusi pegawai perempuan tidak boleh diabaikan. Diversitas gender dalam tim kerja bisa membawa berbagai perspektif dan keahlian yang berharga. Oleh karena itu, meskipun saat ini lebih banyak pegawai laki-laki, penting bagi organisasi untuk terus mendorong kesetaraan gender dan memberikan peluang yang adil bagi semua pegawai. Hal ini dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

b) Data Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 3.2** Usia Responden

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

*Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)*

Dari tabel 3.2 dapat dilihat bahwa persentase dari 54 responden usia 35-45 tahun yakni (30%) adapun pada usia paling sedikit antara <25 tahun dan >45 dengan responden yang sama yang berjumlah 12 responden (22%). Maka dapat disimpulkan bahwa pada responden pegawai yang ada di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam paling banyak berusia 35-45.

c) Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 3.3** Lama Bekerja Responden

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
< 5 Tahun	25	46%
2-10 Tahun	14	26%
10-15 Tahun	5	9%
> 15 Tahun	10	19%
Total	54	100%

*Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)*

Pada tabel 3.3 dapat dilihat bahwa persentase dari 54 responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden (46%) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, sementara masa kerja paling sedikit adalah 10-15 tahun dengan jumlah responden sebanyak 5 orang (9%). Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat lama bekerja di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam didominasi oleh pegawai dengan masa kerja kurang dari 5 tahun. Dominasi pegawai dengan masa kerja singkat ini mungkin menunjukkan adanya perekrutan baru dalam beberapa tahun terakhir atau tingginya tingkat pergantian pegawai. Fenomena ini juga bisa mencerminkan dinamika organisasi yang sedang berkembang atau perubahan strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, dengan tingginya persentase pegawai baru, penting bagi dinas untuk fokus pada program pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Di sisi lain, jumlah pegawai dengan masa kerja 10-15 tahun yang lebih sedikit menunjukkan bahwa ada pegawai yang tetap bertahan dalam jangka waktu lama, yang mungkin berfungsi sebagai mentor atau sumber pengetahuan bagi pegawai yang lebih baru. Keberadaan pegawai dengan masa kerja yang bervariasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kaya akan pengalaman dan keahlian, asalkan ada keseimbangan yang baik antara inovasi dari pegawai baru dan kebijaksanaan dari pegawai yang lebih berpengalaman responden berdasarkan lama bekerja.

2. Deskripsi Jawaban

a) Kerjasama Tim

Dari hasil penelitian yang melibatkan 54 responden, data dari variabel Kerjasama Tim yang memiliki 3 pernyataan sebagai alat ukur dapat dideskripsikan. Pernyataan-pernyataan pada variabel kerjasama tim ini dapat dilihat pada Tabel 3.4

**Tabel 3. 4** Kategori Pernyataan Dari Indikator Kerjasama Tim

Indikator	Responden										Total	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1_1	0	0%	0	0%	0	0%	25	46%	29	54%	54	100%
X1_2	0	0%	0	0%	1	2%	21	39%	32	59%	54	100%
X1_3	0	0%	0	0%	1	2%	27	50%	26	48%	54	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Dari Tabel 3.4 pada variabel X1 pernyataan pertama, X1.1 terdapat 0 responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju untuk netral terdapat 0 responden untuk setuju terdapat sebanyak 25 responden dan yang sangat setuju terdapat 29 responden dan untuk pernyataan X1.2 terdapat 0 responden yang sangat tidak setuju dan setuju untuk netral terdapat sebanyak 1 responden untuk setuju terdapat sebanyak 21 responden dan yang sangat setuju terdapat sebanyak 32 responden dan untuk pernyataan X1.3 terdapat 0 responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju untuk netral terdapat 1 responden untuk setuju terdapat sebanyak 27 responden dan yang sangat setuju terdapat sebanyak 26 responden. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan kedua menerima skor tertinggi dalam meningkatkan intensitas dalam bekerja.

b) Kompensasi

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

**Tabel 3. 5** Kategori Pernyataan Dari Indikator Kompensasi

Indikator	Responden										Total	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2_1	0	0%	0	0%	3	6%	33	61%	18	33%	54	100%
X2_2	0	0%	0	0%	8	15%	31	57%	15	28%	54	100%
X2_3	0	0%	0	0%	12	22%	28	52%	14	26%	54	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Dari Tabel 3.5 pada variabel X2 pernyataan kedua, X2.1 terdapat 0 responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju untuk netral terdapat 3 responden untuk setuju terdapat sebanyak 33

responden dan yang sangat setuju terdapat 18 responden dan untuk pernyataan X2.2, terdapat 0 responden yang sangat tidak setuju dan setuju untuk netral terdapat sebanyak 8 responden untuk setuju terdapat sebanyak 31 responden dan yang sangat setuju terdapat sebanyak 15 responden dan untuk pernyataan X2.3 terdapat 0 responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju untuk netral terdapat 12 responden untuk setuju terdapat sebanyak 28 responden dan yang sangat setuju terdapat sebanyak 14 responden. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan pertama menerima skor tertinggi dalam meningkatkan intensitas dalam bekerja.

c) Kinerja Pegawai

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

**Tabel 3.6** Kategori Pernyataan Dari Indikator Kinerja Pegawai

Indikator	Responden										Total	
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	0	0%	0	0%	0	0%	37	69%	17	31%	54	100%
Y2	0	0%	1	2%	3	6%	35	65%	15	28%	54	100%
Y3	0	0%	0	0%	2	4%	36	67%	16	30%	54	100%
Y4	0	0%	0	0%	1	2%	33	61%	20	37%	54	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Dari Tabel 3.6 pada variabel Y pernyataan ketiga, Y1 terdapat 0 responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju untuk netral terdapat 0 responden untuk setuju terdapat sebanyak 37 responden dan yang sangat setuju terdapat 17 responden dan untuk pernyataan Y2, terdapat 0 responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju terdapat 1 responden untuk netral terdapat sebanyak 3 responden untuk setuju terdapat sebanyak 35 responden dan yang sangat setuju terdapat sebanyak 15 responden dan untuk pernyataan Y3, terdapat 0 responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju untuk netral terdapat 2 responden untuk setuju terdapat sebanyak 36 responden dan yang sangat setuju terdapat sebanyak 16 responden dan untuk pernyataan Y4, terdapat 0 responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju untuk netral terdapat 1 responden untuk setuju terdapat 33 responden dan yang sangat setuju terdapat 20 responden. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan pertama dan keempat menerima skor tertinggi dalam meningkatkan intensitas dalam bekerja.

**2.3 Analisis Data**

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

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

**Tabel 3.7** Uji Validitas

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	Nilai r Tabel	Keterangan
<b>Kerjasama Tim (<math>X_1</math>)</b>			
1	0,910	0,361	Valid
2	0,967	0,361	Valid
3	0,887	0,361	Valid
<b>Kompensasi (<math>X_2</math>)</b>			
1	0,818	0,361	Valid
2	0,946	0,361	Valid
3	0,926	0,361	Valid
<b>Kinerja Pegawai (<math>Y</math>)</b>			
1	0,825	0,361	Valid
2	0,701	0,361	Valid
3	0,829	0,361	Valid
4	0,788	0,361	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel valid. Karena nilai korelasi koefisien pada masing-masing lebih besar dari r tabel yaitu 0,361 dengan tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang ada dalam variabel penelitian ini dianggap valid atau sah.

#### b. Uji Reliabilitas

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

**Tabel 3.8** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha ( $\alpha$ )	( $\alpha$ )	Keterangan
<b>Kerjasama Tim (<math>X_1</math>)</b>	0,910	0,361	Reliable
<b>Kompensasi (<math>X_2</math>)</b>	0,887	0,361	Reliable
<b>Kinerja Pegawai (<math>Y</math>)</b>	0,767	0,361	Reliable

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 3.8, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja pegawai adalah 0,767 sedangkan untuk kerjasama tim adalah 0,910. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran kinerja pegawai memiliki reliabilitas yang memadai, sementara kerjasama tim menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Reliabilitas tinggi pada variabel kerjasama tim menandakan bahwa pertanyaan atau item yang digunakan dalam instrumen tersebut sangat konsisten dalam mengukur konsep yang sama. Selain itu, variabel kompensasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,887 yang juga mengindikasikan bahwa alat ukur kompensasi dapat diandalkan. Ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran kompensasi memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan dalam kondisi yang berbeda.

Reliabilitas yang tinggi pada ketiga variabel ini mengindikasikan konsistensi internal yang baik dari instrumen penelitian. Konsistensi internal yang baik penting karena memastikan bahwa setiap item dalam instrumen tersebut berfungsi dengan cara yang serupa untuk mengukur konsep yang dimaksud. Ketika item-item dalam sebuah instrumen memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain, hal ini menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Sebagai hasilnya, data yang diperoleh dari instrumen-instrumen tersebut dapat dipercaya dan dianggap akurat dalam mewakili variabel yang diukur.

Secara keseluruhan, nilai-nilai Cronbach's Alpha ini memperkuat validitas hasil penelitian. Validitas hasil penelitian sangat tergantung pada reliabilitas instrumen yang digunakan; instrumen yang reliabel cenderung memberikan hasil yang valid. Dengan kata lain, jika instrumen-instrumen ini dapat diandalkan untuk mengukur kinerja pegawai, kerjasama tim, dan kompensasi dengan konsistensi yang tinggi, maka temuan penelitian yang didasarkan pada data tersebut akan lebih kuat dan dapat diandalkan. Oleh karena itu, reliabilitas yang tinggi dari instrumen-instrumen ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian, tetapi juga mendukung generalisasi temuan-temuan penelitian ke konteks yang lebih luas.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas Residual

Uji normalitas merupakan tahap penting dalam analisis regresi yang bertujuan untuk memverifikasi bahwa variabel bebas dan variabel terikat dalam persamaan regresi mengikuti distribusi normal. Validitas asumsi ini sangat penting karena keberhasilan model regresi bergantung pada konsistensi distribusi data, memastikan interpretasi hasil yang akurat. Dengan melakukan uji normalitas, peneliti dapat mengevaluasi simetri data di sekitar nilai tengah serta keseragaman ekor distribusi di kedua sisi. Uji ini umumnya menggunakan metode seperti Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk untuk menghasilkan nilai signifikansi, yang digunakan untuk menentukan sejauh mana data cocok dengan distribusi normal yang diharapkan. Apabila nilai signifikansi dari uji normalitas melebihi tingkat signifikansi yang ditentukan (biasanya 0,05), ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak asumsi bahwa data mengikuti distribusi normal. Hasil ini memungkinkan peneliti untuk meneruskan analisis regresi dengan keyakinan bahwa penggunaan model regresi dan interpretasi hasilnya tidak terpengaruh oleh asumsi distribusi data. Secara keseluruhan, uji normalitas merupakan langkah kritis dalam memvalidasi analisis regresi dan memastikan konsistensi data dengan prinsip statistik yang diperlukan.

**Tabel 3.9** Uji Normalitas Residual

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Statistic	df	Sig.
<b>Unstandardized Residual</b>	0,094	54	0,200*

*Sumber ;Data primer yang diolah 2024*

Dari tabel 3.9 yang terlampir, terlihat bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed) dari uji statistik One Kolmogorov-Smirnov adalah 0,200 menunjukkan bahwa hasil uji statistik menunjukkan bahwa kemungkinan data dari penelitian ini mengikuti distribusi normal, karena nilai signifikansi melebihi batas umum yang digunakan, yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada cukup

bukti untuk menolak asumsi bahwa data mengikuti distribusi normal. Sehingga, kesimpulan ini memberikan keyakinan kepada peneliti bahwa data yang digunakan dalam analisis regresi mendekati distribusi normal. Meskipun demikian, penting untuk mengevaluasi hasil ini bersama dengan asumsi-asumsi lain yang mendasari analisis statistik untuk memastikan validitas dan keandalan temuan penelitian.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengindikasikan situasi di mana terdapat korelasi yang kuat atau mendekati sempurna antara variabel-variabel dalam model regresi. Keberadaan multikolinieritas dapat menyulitkan penentuan kontribusi relatif dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Oleh karena itu, dalam analisis regresi, sangat penting untuk menghindari adanya multikolinieritas atau korelasi yang signifikan antara variabel-variabel independen tersebut. Salah satu cara untuk memastikan bahwa sebuah model regresi tidak terpengaruh oleh multikolinieritas adalah dengan memeriksa nilai *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *tolerance*. Nilai *tolerance* seharusnya lebih besar dari 0,1 sementara nilai VIF seharusnya kurang dari 10. Jika nilai  $tolerance > 0,10$  dan  $VIF < 10$ , ini menunjukkan adanya masalah multikolinieritas dalam model tersebut, yang dapat mempengaruhi keandalan hasil analisis regresi. Oleh karena itu, pengelolaan multikolinieritas menjadi langkah penting untuk memastikan interpretasi yang akurat dan validitas kesimpulan dari model regresi yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 3.10** Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kerjasama Tim	0,818	1,222
Kompensasi	0,818	1,222

*Sumber : Data primer yang diolah 2024*

Dari tabel 3.10 terlihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel kerjasama tim dan kompensasi adalah 0,818 yang melebihi batas minimum yang disarankan, yaitu 0,1 sehingga menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model tersebut. Selain itu, nilai VIF untuk semua variabel bebas berada di bawah 10, yang menguatkan kesimpulan bahwa hubungan antar variabel bebas dalam analisis regresi tidak terganggu oleh korelasi yang signifikan di antara mereka. Dengan temuan ini, interpretasi model regresi menjadi lebih akurat, dan kesimpulan dari analisis ini dianggap lebih valid. Namun demikian, untuk memastikan keandalan kesimpulan penelitian secara keseluruhan, penting untuk terus mempertimbangkan asumsi-asumsi lain yang mendasari model tersebut.

c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah ada variasi yang tidak seragam dalam residual antar pengamatan dalam model regresi. Dalam konteks analisis regresi, model yang dianggap baik adalah yang menunjukkan heteroskedastisitas, artinya distribusi residualnya merata. Heteroskedastisitas dapat terindikasi dari pola khusus pada scatter plot residual, di mana titik-titik tidak tersebar secara merata di sekitar nilai 0 pada sumbu y. Sebaliknya, jika

titik-titik tersebar secara acak di sekitar nilai 0, ini menunjukkan bahwa model tidak mengalami heteroskedastisitas. Keberadaan heteroskedastisitas dapat mempengaruhi interpretasi hasil analisis regresi karena dapat mengurangi keandalan dan validitas kesimpulan dari model tersebut. Oleh karena itu, pengujian heteroskedastisitas menjadi langkah penting untuk memastikan bahwa model regresi memberikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan dalam mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam penelitian atau analisis data.

**Tabel 3.11** Uji Heteroskedastisitas

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	-0,101	0,920
	Kerjasama Tim	2,375	0,121
	Kompensasi	-1,562	0,124

*Sumber : Data primer yang diolah 2024*

Dari tabel 3.11 terlihat bahwa variabel kerjasama tim dan kompensasi menunjukkan nilai signifikan dengan nilai Sig. (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05 menandakan adanya heteroskedastisitas pada kedua variabel independen. Kehadiran heteroskedastisitas dalam model regresi berpotensi mempengaruhi interpretasi hasil analisis. Untuk memastikan keakuratan dan validitas model regresi, diperlukan pengujian lebih lanjut untuk memahami pola variasi yang tidak seragam dalam residual antar pengamatan. Hasil analisis ini memberikan wawasan penting untuk mengembangkan model yang lebih tepat serta interpretasi yang lebih akurat terhadap data penelitian.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang berguna untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai variabel bebas, serta mencari kesalahan yang mungkin terjadi dan menganalisis hubungan antara satu variabel terikat dengan dua variabel atau lebih.

**Tabel 3.12** Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.869	1.365		3.568	.001	
	X1_Total	.357	.101	.327	3.522	.001	.818 1.222
	X2_total	.594	.091	.605	6.523	.000	.818 1.222

*Sumber : Data primer yang diolah 2024*

Dari tabel 3.11 memberikan penjelasan hasil uji diatas sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 4.869 + .357 + .594 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = variabel yang mempengaruhi

X1, X2 = variabel terpisah

a = konstanta (apabila  $x = 0$ , Y akan berupa konstanta)

b1, b2 = koefisien regresi (nilai pertumbuhan ataupun penurunan)

Dengan persamaan diatas dapat dipaparkan seperti berikut:

#### 1. Kerjasama Tim

Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh variabel kerjasama tim (X1) yang ditunjukkan dengan konstanta regresi sebesar 357.

#### 2. Kompensasi

Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh variabel kompensasi (X2) yang ditunjukkan dengan konstanta regresi sebesar 594.

#### 3. Kinerja Pegawai

Konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 4.869 tanpa ada independent variable yakni kerjasama tim dan kompensasi.

### 1. Uji Hipotesis

#### a) Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial (uji t) merupakan metode statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dalam suatu model. Jika nilai signifikansi uji t di bawah 0,05, ini menandakan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, tergantung pada arah hubungan yang sedang dianalisis. Selain itu, jika nilai thitung dari uji t melebihi nilai ttabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , ini mengindikasikan bahwa variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen berdasarkan data sampel yang digunakan. Uji t memiliki peran penting dalam penelitian untuk mengidentifikasi dan mengukur seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dalam analisis regresi.

**Tabel 3.13** Uji Parsial (Uji t)

	<b>Model</b>	<b>T</b>	<b>Sig.</b>
1	(Constant)	3,568	0,001
	Kerjasama Tim	3,522	0,001
	Kompensasi	6,523	0,000

*Sumber : Data primer yang diolah 2024*

#### 1) Kerjasama Tim (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pengaruh Kerjasama Tim (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) terlihat dari hasil signifikansi (Sig t) sebesar 0,001, yang secara signifikan lebih kecil dari tingkat signifikansi standar 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 3,522 juga melampaui nilai t

tabel yang ditetapkan, yaitu 2,028. Karena  $\text{Sig } t < \alpha$  dan  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Temuan ini memberikan bukti kuat bahwa Kerjasama Tim secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai secara parsial. Hal ini menegaskan bahwa kerjasama tim memberikan kontribusi positif yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini. Interpretasi ini sangat penting untuk memahami interaksi dinamis antara berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja.

2) Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

Diketahui nilai sig untuk pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah  $\text{Sig } < u = 0,000 > 0,05$  dan nilai  $t \text{ hitung } 6,523 < t \text{ tabel } 2,028$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{20}$  diterima  $H_{2a}$  ditolak, maka kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b) Uji F(Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji regresi. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikan 5% atau 0,05. Hasil ujinya sebagai berikut:

**Tabel 3.14 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,383	2	35,691	45,563	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	39,950	51	0,783		
	Total	111,333	53			

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 3.13 tersebut, bahwa hasil Uji F test menunjukkan hasil  $f \text{ hitung } 45,563 > f \text{ tabel } 2,39$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti Kerjasama Tim dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

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

Dalam penelitian ini, nilai adjusted  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

**Tabel 3.14 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,801 <sup>a</sup>	0,641	0,627	0,885

a. predictors (Constant), Kerjasama Tim dan Kompensasi

Sumber : Data primer yang di olah 2024

Pada tabel hasil uji tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,801. Jika nilai koefisien korelasi  $R$  tersebut dikuadratkan, maka diperoleh nilai  $R \text{ Square } (R^2)$  sebesar 0,627

(62,7%). Nilai Adjusted R Square sebesar 0.627 (62,7%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X1) dan (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 62,7%. Sedangkan sisanya yaitu 37,3% (100% - 62,7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar pembahasan penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan 62,7% variasi dalam kinerja pegawai berdasarkan x1 dan x2. Sisa 37,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **3.3 Pembahasan**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.

#### **1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui jika nilai signifikan pada variabel kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda bahwasanya dalam hal ini menyatakan pekerjaannya terpengaruhi oleh kerjasama tim. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kerjasama tim, semakin tinggi juga kinerja organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti menjaga komunikasi yang baik sehingga bisa mendengarkan dengan baik dan memahami satu sama lain dan selalu mengkoordinasikan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab serta saling membantu samarekan kerja baik dalam hal penyelesaian tugas serta menjaga kepercayaan antar anggota tim juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pemimpin yang baik juga bisa memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk memberikan ide serta saran bagi pengembangan tujuan untuk organisasi, hal ini dapat membuat pegawai termotivasi dan kualitas kinerja pegawai menjadi berkembang dengan lebih baik karena mengembangkan daya berfikir pegawai sehingga pegawai menjadi lebih kreatif dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Maka oleh karena itu, pemimpin harus memperhatikan kerjasama tim dalam melakukan pekerjaan serta mendorong meningkatkan kemampuan atau kinerja mereka untuk lebih baik

Penelitian ini memberikan kontribusi penting pada pemahaman kita tentang hubungan antara kerjasama tim dan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja mereka dengan memperbaiki kerjasama tim di antara para anggota tim.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tri, Latif, & Lenas. et al. (2023) menyatakan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **2. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui jika nilai signifikan pada variabel Kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda bahwasanya dalam hal ini menyatakan pekerjaannya terpengaruhi oleh kompensasi. Dengan kata lain, semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan membuat kinerja pegawai

akan semakin baik. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pemberian gaji kepada pegawai akan membuat semakin semangat dalam bekerja serta pekerjaan akan semakin mudah dilakukan serta keadilan dengan menegakkan kesetaraan gaji dengan rekan kerja serta dilaksanakan dengan proses transparan yang diwujudkan dalam peraturan tentang kompensasi dan dengan kesejahteraan pimpinan senantiasa memperhatikan dan memberikan gaji, tunjangan, bonus, insentif dalam proses yang adil.

Maka karena itu, kompensasi dianggap berperan penting dalam mendukung pegawai untuk mencapai kinerja optimal hal ini didukung dengan keadaan kompensasi yang baik. Kompensasi dianggap baik ataupun sesuai ketika manusia bisa beraktivitas dengan optimal, sehat, aman, serta nyaman.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting pada pemahaman kita tentang hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai dengan memperbaiki kompensasi yang memadai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Novianti, Sunarka, & Sukristant. et al. (2023) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.**

Hasil dari penelitian ini menghasilkan bahwa secara parsial maupun simultan kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda berpengaruh secara positif serta signifikan yang artinya hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis ketiga.

Hal ini bisa dibuktikan berdasarkan hasil keterangan dari jawaban responden terhadap pernyataan yang telah dikumpulkan dan diuji yang menyatakan bahwa para pegawai Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda dalam melakukan pekerjaannya terpengaruhi oleh kerjasama tim dan kompensasi. Jika kerjasama tim dan kompensasi meningkat positif maka kinerja pegawai pun akan meningkat dengan baik. Maka karena itu kerjasama tim dan kompensasi pada Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda harus ditingkat agar lebih baik lagi agar kinerja pegawai juga akan meningkat.

Kerjasama tim dan kompensasi yang baik seperti faktor kualitas yang sangat penting yang dapat membantu organisasi untuk mencapai kesuksesan dan mempunyai fasilitas yang unggul dengan menjamin kesehatan, program pensiun dan lain-lain dengan pencapaian dan tujuan dengan cara memperhatikan pencapaian target, tujuan, kontribusi pencapaian dan tujuan adalah dua hal yang saling terkait erat sedangkan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab yang diperintahkan pimpinan. Maka dari semua hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwasannya untuk memberikan kinerja pegawai yang efektif perlu adanya kerjasama tim dan kompensasi yang pula agar dapat membantu jalannya kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Joko, Endang, & Hardani, et al. (2021) bahwa Kerjasama Tim dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.