

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN UPTD KPHP DELTA
MAHAKAM SAMARINDA**

SKRIPSI

**Diajukan oleh :
Amelia Kartika
2011102431262**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2024**

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN UPTD KPHP DELTA
MAHAKAM SAMARINDA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik Universitas Muhammadiyah
Kalimantan Timur

Diajukan oleh :
Amelia Kartika
2011102431262



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

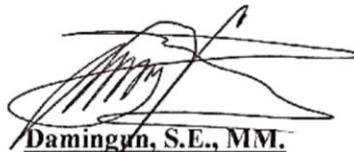
PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN UPTD KPHP DELTA MAHAKAM SAMARINDA

SKRIPSI

Diajukan oleh:
Amelia Kartika
2011102431262

Disetujui untuk diujikan
Pada Tanggal 24 Juni 2024

Pembimbing



Damingun, S.E., MM.
NIDN. 1117087203

Mengetahui
Kordinator Skripsi



Muhammad Iqbal Pribadi, S.M., M.B.A.
NIDN. 1115039601

LEMBARAN PENGESAHAN

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN UPTD KPHP DELTA MAHAKAM SAMARINDA

SKRIPSI

Diajukan oleh :
Amelia Kartika
2011102431262

Diseminarkan dan diujikan
Pada tanggal 10 Juli 2024

Penguji I



Yulia Tri Kusumawati, SE., M.sc.Ak.
NIDN. 1119079002

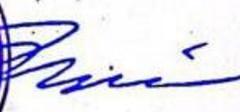
Penguji II



Bambang, S.E., M.M.
NIDN. 1117087203

Mengetahui,
Ketua
Padi S1 Manajemen




Prof. Dr. H. S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN *ORISINALITAS*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Amelia Kartika

Nim : 2011102431262

Program Studi : SI Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda

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

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

Samarinda, 10 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



Amelia Kartika

NIM:2011102431262

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 54 responden yang terdiri dari ASN dan Non-ASN di UPTD tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kerjasama tim terbukti memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya meningkatkan kerjasama tim dan memberikan kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of teamwork and compensation on the performance of employee at the Forestry Service UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 54 respondents consisting of ASN and Non-ASN employees at the UPTD. Data analysis was carried out using multiple linear regression to test the proposed hypotheses. The results of the study indicate that teamwork and compensation have a significant positive effect on the performance of employees. Teamwork is proven to have a greater contribution compared to compensation in improving employee performance. The implication of this study is the importance of enhancing teamwork and providing fair compensation to improve employee performance in the public sector.

Keywords: *Teamwork, Compensation, Performance*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya. Tidak lupa sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW, sehingga penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN UPTD KPHP DELTA MAHAKAM SAMARINDA”** ini dapat diselesaikan pada waktu yang telah rencanakan.

Laporan skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah *Subhanahu wata'ala* yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran selama proses penulisan karya ini.
2. Bapak Dr. Muhammad Musiyam, M.T, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Prof. M. Farid Wajdi, S.E., M.M., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
4. Bapak Prof. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D, selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
5. Bapak Damingun, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing kami dengan sabar dalam memberikan masukan pada pengerjaan proposal penelitian ini.
6. Ibu Yulia Tri Kusumawati, SE., M.Sc.Ak. selaku Dosen Penguji yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan arahan dan saran, dorongan yang membangun sehingga skripsi ini berjalan dengan baik.
7. Teristimewa kepada orang tua penulis, Ayahanda Yoni dan Ibunda Rusmika serta keluarga tercinta yang sudah memberikan doa, dukungan, dan semangat yang diberikan kepada penulis selama ini.
8. Kepada teman-teman saya Eka Fitriani Tahir, Karmenita, Anisa Paradila, Enjella Junistiya Simbung, dan Shadrina Zahra yang telah menemani dan saling mendukung dalam penyusunan skripsi ini.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terima kasih dan doa tulus yang dapat penulis persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada penulis tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai, Aamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan. Penulis persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan. Kritik dan konstruktif dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan karya-karya penulis selanjutnya. Terima kasih.

Billahittauufiq Wal Hidayah.

Samarinda, 10 Juli 2024



Amelia Kartika

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBARAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN <i>ORISINALITAS</i>	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Asumsi Penelitian	3
1.6 Perumusan Hipotesis	4
1.7 Kerangka Pikir	6
BAB II METODE PENELITIAN	7
2.1 Lokasi Penelitian	7
2.2 Jenis Penelitian	7
2.3 Populasi dan Penentuan Sampel.....	7
2.4 Sumber Data	8
2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	9
2.6 Teknik Pengumpulan Data	11
2.7 Teknik Analisis Data	12
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	17
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	17
3.2 Deskripsi Data	19
3.3 Analisis Data	22
3.3 Pembahasan	29

BAB IV PENUTUP	31
4.1 Kesimpulan.....	31
4.2 Keterbatasan	31
4.3 Saran.....	31
DAFTAR PUSTAKA	32
LAMPIRAN.....	34

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2. 1 Indikator Kerja Sama Tim menurut (Hamiruddin et al., 2019: 142)	9
2. 2 Indikator Kompensasi menurut Elmi (2018:60)	10
2. 3 Indikator Kinerja Menurut Bernardin dan Russel (Budiasa, 2021)	10
2. 4 Nilai Skala Likert	11
3.1 Jenis Kelamin Responden	19
3.2 Usia Responden.....	20
3.3 Lama Bekerja Responden	20
3. 4 Kategori Pernyataan Dari Indikator Kerjasama Tim	21
3. 5 Kategori Pernyataan Dari Indikator Kompensasi	21
3.6 Kategori Pernyataan Dari Indikator Kinerja Pegawai.....	22
3.7 Uji Validitas.....	23
3.8 Uji Reliabilitas	23
3.9 Uji Normalitas Residual.....	24
3.10 Uji Multikoliniritas	25
3.11 Uji Hereokedastisitas	26
3.12 Uji Persial (Uji t).....	27
3.13 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	28
3.14 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1 Kerangka Pikir	6
3.1 Struktur Organisasi	18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
L1 DATA KUISIONER.....	34
L2 DATA TABULASI.....	36
L3 UJI VALIDITAS.....	40
L4 UJI REALIBILITAS.....	42
L5 REGRESI LINIER BERGANDA	43
L6 ASUMSI KLASIK.....	44
L7 SURAT IZIN PENELITIAN.....	45
L8 SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN.....	46
L9 KUNJUNGAN KETEMPAT PENELITIAN	47
L10 LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN.....	48
L11 HASIL TURNITIN	50
L12 KARTU KENDALI BIMBINGAN	52

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hutan dapat dikatakan ekosistem yang paling penting bagi kehidupan umat manusia dan kelestarian lingkungan karena menyediakan berbagai manfaat ekosistem, seperti penyediaan oksigen, penyimpanan karbon, serta habitat bagi beragam flora dan fauna. Oleh karena itu, pengelolaan hutan yang baik dan berkelanjutan sangatlah penting untuk memastikan keberlanjutan ekosistemnya. Dinas Kehutanan yang memiliki peran sebagai perencana, pemantau, hingga pemanfaat hutan secara berkelanjutan. Perlu diakui bahwa keseriusan dan keseluruhan perhatian diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan fungsi serta manfaat dari sumber daya hutan yang luas.

Di wilayah Delta Mahakam Samarinda, UPTD KPHP MAHAKAM DELTA Dinas Kehutanan diharapkan bisa menjadi pelopor pengelolaan hutan. Diharapkan lembaga yang berdedikasi pada seluruh aspek pengelolaan hutan dengan bantuan sumber daya manusia dapat menyelesaikannya secara terencana. Tujuan dari pengelolaan KPHP Delta Mahakam periode 2017–2026 adalah untuk menjamin kemandirian pengelolaan KPHP Delta Mahakam, melakukan peningkatan daya dukung ekosistem hutan mangrove, melakukan peningkatan kesadaran masyarakat tentang cara memanfaatkan hasil hutan melalui upaya pengamanan, dan membangun komunikasi yang efektif dengan pemangku kepentingan Delta Mahakam. Dengan partisipasi aktif dari berbagai pihak, diharapkan pengelolaan hutan di Indonesia dapat terus ditingkatkan untuk memastikan keberlanjutan sumber daya alam tersebut demi generasi masa depan yang sejahtera (Sucahyowati & Hendrawan, 2020).

Keberhasilan kerjasama tim terletak pada kemampuan mereka untuk menghilangkan rasa kompetisi dan fokus pada penggabungan pandangan dan keahlian yang berbeda untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat (Setyawan, Rusdianti, & Widhiastuti, 2021). Kerjasama tim ialah sekelompok manusia dengan kemampuan untuk menemukan penyelesaian suatu masalah dalam secara bersama dengan mengharapkan seluruh prestasi yang dipunyai untuk memperoleh hasil lebih baik (Ferdinand, 2019). Jadi prestasi yang dicapai dapat membuat anggota tim lainnya memiliki semangat dalam mencapai tujuan selanjutnya (Tri, Latif, & Lenas, 2023). Mengingat kompleksitas tugas yang diemban, seperti pengelolaan hutan, penegakan hukum lingkungan, dan konservasi alam, keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut sangat tergantung pada koordinasi dan sinergi di antara anggota tim (Yuwana, 2022). Dengan bekerja secara harmonis, tim dapat meningkatkan efektivitas operasional dinas, memperkuat komunikasi internal, serta memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu.

Selain itu, kerjasama tim yang solid dalam Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam juga memungkinkan untuk pengembangan berbagai inisiatif dan program yang lebih luas dalam upaya melestarikan dan mengelola sumber daya alam (Bansich, 2020). Dengan berkolaborasi secara efektif, tim dapat menghasilkan ide-ide kreatif dan solusi-solusi inovatif dalam menghadapi permasalahan yang kompleks, seperti deforestasi, perlindungan satwa liar, dan mitigasi perubahan iklim. Institusi perlu mempromosikan keefektifan kerjasama tim dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan kinerja yang baik diberikan suatu pengakuan, sehingga kerja sama tim dapat berkontribusi positif terhadap kinerja. Selain itu, kerja sama yang solid di antara anggota tim juga dapat menumbuhkan lingkungan kerja inklusif, sebab individu yang ada merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya (Sari, 2024). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri, Latif, & Lenas (2023)

mengenai pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja di Kesatuan Pengelola Hutan (KPHP) Delta Mahakam, bisa ditarik kesimpulan kerja sama tim memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk ASN dan non-ASN.

Faktor penting lain yang dapat memengaruhi kinerja **Pegawai Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam** adalah adanya **kompensasi** yang memadai. Kompensasi yang adil dan disesuaikan dengan kontribusi mereka dapat menjadi motivasi yang kuat bagi para pegawai untuk bekerja lebih keras dan memberikan hasil terbaik dalam pengelolaan hutan. Dengan memberikan penghargaan yang sepadan dengan kinerja dan dedikasi mereka, para pegawai merasa dihargai dan tumbuh motivasi supaya performa mereka terus mengalami peningkatan (Novianti, 2023).

Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan berdampak positif pada efisiensi pengelolaan hutan secara keseluruhan. Pegawai yang merasa dihargai akan cenderung lebih terlibat dalam tugas-tugas mereka dan akan lebih mungkin untuk berinovasi dalam mencari solusi yang efektif dalam menjaga keberlanjutan ekosistem hutan (Fernando & Sismanto, 2024). Selain itu, kompensasi yang sesuai juga dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap institusi mereka, sehingga meningkatkan retensi pegawai yang berkualitas dan pengalaman mereka dalam pengelolaan hutan. Dengan demikian, keberlanjutan ekosistem hutan dapat terjaga dengan lebih baik, dan masyarakat dapat memperoleh manfaat yang lebih besar dari hasil-hasil pengelolaan tersebut (Fatimah, 2022).

Kompensasi adalah salah satu faktor yang bisa memunculkan peningkatan kinerja ASN dan non ASN, institusi perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang relevan dalam menetapkan kompensasi untuk memastikan bahwa ASN dan non ASN memiliki semangat kerja dan loyalitas yang tinggi sehingga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini akan meningkatkan efisiensi operasional dan meningkatkan kemampuan dinas tersebut untuk mengelola hutan dengan lebih baik (Hafidzi, Zen, & Alamsyah, 2023). Berdasarkan penelitian terdahulu (Novianti, Sunarka, & Sukristanta, 2023) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang memadai juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis di dalam Dinas Kehutanan. Dengan merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai, pegawai ASN dan non-ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam akan lebih termotivasi untuk bekerja secara kolaboratif dan efektif dalam tim.

Kerjasama tim dan kompensasi merupakan hal yang penting bagi institusi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan dalam suatu pemerintahan. Kerjasama tim dianggap sebagai landasan utama dalam upaya membangun dan mengembangkan organisasi ke depan, menjadi kunci efektivitas yang diharapkan oleh banyak pihak. Oleh karena itu, kerjasama tim merupakan upaya sekelompok individu yang menyebabkan kinerja lebih tinggi dibandingkan hasil yang diperoleh jika pekerjaan dilakukan sendiri. Satu hal yang sangat penting bagi organisasi dan karyawan adalah kompensasi yang baik. Apabila diberikan dengan benar dan rutin maka dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi sehingga dapat memenuhi standar kapasitas komitmen yang lebih baik dalam pertumbuhan kinerja pegawai. Menurut penelitian sebelumnya (Joko, Endang, & Hardani, 2021), kerjasama tim dan kompensasi sangat memengaruhi kinerja sebab proses yang membuka kesempatan seseorang mencapai hasil luar biasa adalah bahwa jika gaji yang diberikan oleh pemerintah lebih tinggi, kinerja pekerja akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, *teamwork* dan gaji akan saling menguntungkan dan mendukung satu sama lain, sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan.

Setelah melakukan observasi lapangan terhadap kerjasama tim di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda, penulis menemukan bahwa indikator kerjasama tim seperti komunikasi, koordinasi, dan saling membantu belum berjalan secara optimal. Komunikasi antar anggota tim terasa kurang dan kurangnya pemahaman satu sama lain. Koordinasi dalam

menyelesaikan masalah juga tidak sinkron, dan budaya saling membantu kurang terasa ketika ada kesulitan.

Selain itu, pemberian kompensasi yang dirasa masih kurang memadai untuk tugas-tugas yang kompleks dan berpotensi risiko membuat pegawai kehilangan semangat untuk bekerja dengan baik. Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan **PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN UPTD KPHP DELTA MAHAKAM SAMARINDA.**

1.2 Rumusan Masalah

Oleh karena itu, dapat ditemukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda?
2. Apakah kompensasi berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda?
3. Apakah kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda dipengaruhi oleh kerjasama tim dan kompensasi secara bersamaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mempelajari bagaimana kerja sama tim berdampak pada kinerja pegawai di kantor Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.
3. Menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Hasil dari penelitian dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk:
 - a) Menyediakan masukan kepada Dinas Kehutanan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
 - b) Menambah wawasan tentang pengaruh kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

1.5 Asumsi Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi:

1. Kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam.
2. Kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam dapat diukur.
3. Data yang diperoleh dari responden valid dan reliable

1.6 Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama pada sebuah tim menjadi esensial dalam mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Kerjasama tim memberikan dorongan energi dan sinergi bagi anggota tim, memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa kerjasama yang solid, ide-ide brilian sulit untuk muncul dan terdapat komunikasi yang perlu dijaga agar bisa mendengarkan dengan baik dan memahami satu sama lain selalu mengkoordinasikan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab serta saling mendukung satu sama lain jika itu sudah maka yang namanya saling membantu sesama rekan kerja baik dalam hal penyelesaian tugas maupun berbagi informasi. Seperti yang disampaikan oleh Kaswan (2016), kerjasama merupakan gabungan kekuatan individu untuk mencapai satu keinginan yang didambakan, menggabungkan beberapa pemikiran yang kuat untuk mencapai kesuksesan. Kerjasama tim adalah salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Dengan membangun kerjasama tim yang kuat, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah dan efektif. Ketika anggota tim bekerja sama, mereka dapat menggabungkan pengetahuan dan pengalaman mereka untuk memecahkan masalah dengan lebih efektif. Hal ini dapat membantu organisasi untuk mengatasi tantangan dan mencapai kesuksesan. Pendapat ini diperkuat oleh temuan dari studi yang dilakukan oleh Siagian (2020), Ariyanto, Wardoyo, & Rusdianti (2019), serta Lawasi & Triatmanto (2017), yang menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, kerjasama tim bukan hanya membangun kolaborasi yang kuat di antara individu, tetapi juga memengaruhi secara langsung aktivitas kinerja untuk mencapai visi bersama.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kekompakan dan kepercayaan terhadap pencapaian tujuan bersama. Kemampuan tim dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan yang akurat merupakan karakteristik positif yang menunjukkan keefektifan kerjasama tim.

Selain itu, kerja sama tim mencakup kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai visi bersama, di mana anggota tim saling mendukung untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Berdasarkan hal ini, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Studi yang dilakukan oleh Hidayat dan tim (2019) mengungkapkan bahwa variabel kompensasi menunjukkan hasil yang sangat baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi bagi pegawai berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja mereka, khususnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, temuan tentang kompensasi ini memiliki pengaruh yang signifikan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memberikan kompensasi yang adil, kompetitif, dan terstruktur dengan baik, organisasi dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai terbaik untuk mencapai tujuan mereka. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu menunjukkan rasa hormat dan penghargaan kepada pegawai, yang dapat meningkatkan moral dan kinerja mereka. 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 dengan kesejahteraan pimpinan senantiasa memperhatikan memberikan gaji, tunjangan, bonus, insentif dalam proses yang adil. Setyawan, Rusdianti, dan rekan-rekan (2021) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, yang terbukti dari hasil pengujian mereka. Di sisi lain, Herlina (2020) menemukan bahwa variabel kompensasi berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan konsistensi pembayaran gaji tepat waktu sebagai faktor dominan. Bukti dari temuan ini terlihat dalam konteks PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro.

Dengan demikian, berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang meliputi gaji, upah, dan insentif yang dibayarkan secara rutin menjadi indikator positif yang menunjukkan peningkatan kinerja. Adanya kerjasama tim yang efektif dapat terwujud ketika karyawan merasa diperlakukan dengan baik melalui sistem kompensasi yang memadai. Oleh karena itu, hipotesis dapat dibentuk sebagai berikut

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.

3. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompenasasi Terhadap Kinerja Pegawai

Putri Handayani Siregar, Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM, dan Dra. Isnaniah LKS, MMA melakukan studi pada tahun 2020 dengan judul "Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan." Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki serta membuktikan hubungan antara kerjasama tim, kompetensi, dan kinerja perawat di Rumah Sakit Permata Bunda Medan. Metode asosiatif dipergunakan untuk mengeksplorasi korelasi antara dua variabel utama. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji hipotesis t, uji f, serta koefisien determinasi untuk memastikan validitas hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan kompetensi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit tersebut. Kesimpulan ini menyoroti pentingnya kerjasama tim dan kompetensi individu dalam meningkatkan kualitas layanan keperawatan. Penelitian ini juga menunjukkan perlunya program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kerjasama tim dan kompetensi perawat. Manajemen rumah sakit diharapkan lebih memperhatikan faktor-faktor ini untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Kualitas adalah faktor 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. Pencapaian adalah hasil yang telah diraih, sedangkan tujuan adalah target yang ingin dicapai sedangkan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab yang diperintahkan pimpinan

Kerjasama tim dan kompensasi merupakan dua faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerjasama tim dan memberikan kompensasi yang adil, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih mudah dan efektif pegawai juga termotivasi dan puas dalam pekerjaan mereka. Eric Fernando dan Adi Sismanto melakukan penelitian pada tahun 2024 dengan judul "Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN VII (Persero) Padang Pelawi." Penelitian ini menyelidiki dampak kerjasama tim, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN VII (Persero) Padang Pelawi. Studi ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan kompensasi memiliki korelasi yang signifikan dengan kinerja

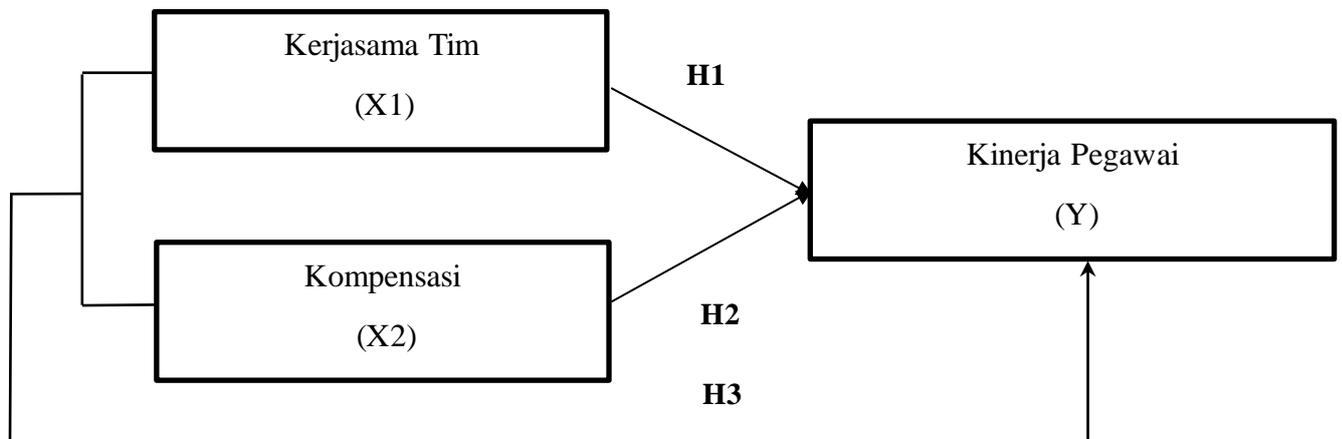
karyawan, dengan tingkat signifikansi yang tinggi. Disiplin kerja juga ditemukan berperan dalam meningkatkan kinerja, meskipun tidak sekuat pengaruh kerjasama tim dan kompensasi. Kesimpulan dari penelitian ini menyarankan bahwa peningkatan kerjasama tim dan pemberian kompensasi yang adil dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen PTPN VII diharapkan dapat mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kedua faktor ini. Selain itu, meskipun pentingnya disiplin kerja diakui, pengaruhnya tidak sebesar dua faktor lainnya. Studi ini memberikan panduan menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk perusahaan.

H3 : Kerjasama Tim dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.

1.7 Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang dibuat Ada dua variabel dalam penelitian ini: variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen, atau variabel yang mempengaruhi, adalah kompensasi dan variabel kerjasama tim, serta variabel dependen atau yang dipengaruhi adalah kinerja pegawai ASN dan Non ASN. Dalam penelitian ini akan mengetahui sejauh mana kerjasama tim dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai ASN dan Non ASN. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Pikir



Sumber: (Peneliti, 2024)

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

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

2.2 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif jenis ini menggunakan metode survei dengan cara langsung mengumpulkan data primer dari responden. Metode survei merupakan pendekatan yang terstruktur untuk mendapatkan informasi yang representatif dari anggota populasi yang diteliti. Dengan menerapkan teknik ini, peneliti dapat mengumpulkan data secara sistematis dari sampel responden yang dipilih secara acak atau disandarkan pada karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Proses pengumpulan data ini memungkinkan untuk melakukan analisis statistik yang mendalam, yang mencakup penggunaan berbagai teknik seperti regresi, analisis varians, dan uji-t untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Dengan demikian, hasil penelitian dapat dipercaya karena didukung oleh data yang kuat dan dapat diandalkan, yang diperoleh melalui pendekatan survei yang teliti dan terstruktur. Metode ini tidak hanya memfasilitasi dalam menjawab pertanyaan penelitian dengan tepat, tetapi juga memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi hubungan dan pola yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti secara empiris.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

1. Populasi

Berdasarkan Sugiyono (2019), populasi dimaknai sebagai suatu wilayah generalisasi yang mencakup berbagai objek dan subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dan menjadi fokus kajian yang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-ASN yang bekerja di Dinas Kehutanan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kawasan Hutan Produksi (KPHP) Delta Mahakam. Berdasarkan data pegawai UPTD KPHP Delta Mahakam, terdapat 25 pegawai ASN, terdiri dari 20 laki-laki dan 5 perempuan. Selain itu, terdapat 29 pegawai kontrak dan tenaga teknis kehutanan (Non ASN) di UPTD KPHP Delta Mahakam. Dengan demikian, total populasi penelitian ini adalah 54 orang. Populasi ini mencakup beragam individu dengan berbagai peran dan tanggung jawab yang berbeda, yang semuanya berkontribusi terhadap pengelolaan hutan produksi di wilayah tersebut. Penting untuk memahami karakteristik dan distribusi populasi ini agar penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat dan *komprehensif* (lebih menyeluruh) tentang dinamika kerja di UPTD KPHP Delta Mahakam. Analisis data dari populasi ini akan memberikan wawasan berharga untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya kehutanan.

2. Sampel

Bagian populasi yang dapat diakses merupakan anggota dari populasi yang sesuai dengan kriteria penelitian dan dipilih melalui teknik sampling. Sampel yang dipilih harus *representatif* (lebih tepat), artinya mereka dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam situasi di mana dana, tenaga, dan waktu terbatas, peneliti tidak dapat mempelajari setiap aspek populasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, peneliti dapat menggunakan

sampel populasi. Sampel bersifat representatif dibutuhkan karena hasil penelitian harus dapat dipergunakan pada populasi yang lebih luas. Menurut Sugiyono (2019), sampel penelitian harus benar-benar representatif agar hasilnya valid. Semakin besar jumlah sampel yang digunakan, semakin representatif dan akurat hasil penelitian tersebut. Dengan demikian, teknik sampling yang tepat dan pemilihan sampel yang baik akan menentukan kualitas dan relevansi hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yang berarti peneliti memilih untuk menyertakan **seluruh populasi yang memenuhi kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian**. Dalam hal ini, populasi yang dimaksud adalah orang-orang yang bekerja di Dinas Kehutanan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kawasan Hutan Produksi (KPHP) Delta Mahakam Samarinda.

Populasi tersebut terdiri dari dua kelompok utama: Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-ASN. Peneliti memilih untuk menyertakan seluruh 54 orang dari kedua kelompok tersebut, yang berarti tidak ada proses pemilihan acak atau pengambilan sampel yang bersifat probabilistik. Sebaliknya, seluruh anggota populasi yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan disertakan dalam penelitian ini. Pemilihan anggota populasi dilakukan secara selektif, yang berarti peneliti menggunakan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian untuk memilih individu yang akan disertakan dalam sampel. Ini mungkin mencakup faktor-faktor seperti pengalaman kerja, posisi dalam organisasi, atau level pendidikan, tergantung pada aspek yang ingin diteliti dalam penelitian.

Dengan **menggunakan sampel jenuh**, peneliti berharap untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan representatif tentang populasi yang diteliti. Namun, perlu diingat bahwa karena tidak ada proses pemilihan acak yang terlibat, hasil dari penelitian ini mungkin tidak dapat umumkan ke populasi yang lebih besar di luar kelompok yang diselidiki.

2.4 Sumber Data

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang komprehensif. Berikut merupakan penjelasan dari sumber data yang digunakan:

1. Data Primer

Data primer didapatkan melalui penggunaan kuesioner yang didistribusikan menggunakan Google Form kepada responden terpilih. Salah satu keunggulan utama penggunaan data primer adalah kemampuannya untuk menyajikan informasi yang spesifik dan terbaru secara langsung dari sumbernya. Dalam konteks penelitian di Dinas Kehutanan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kawasan Hutan Produksi (KPHP) Delta Mahakam, data primer dikumpulkan dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non-ASN yang aktif di unit tersebut. Metode pengumpulan data ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan mendalam tentang pandangan, pendapat, dan pengalaman langsung dari mereka yang berada di lapangan. Selain itu, data primer juga memungkinkan untuk analisis yang lebih terfokus terhadap variabel-variabel yang diteliti, seperti kepuasan kerja, persepsi terhadap kebijakan lingkungan, atau tantangan dalam pengelolaan hutan produksi. Dengan demikian, data primer tidak hanya memberikan gambaran yang akurat tentang kondisi terkini di lapangan, tetapi juga memberikan dasar yang

solid untuk pembuatan keputusan atau rekomendasi berdasarkan temuan penelitian yang didapatkan dari responden langsung.

2. Data Sekunder

Data sekunder berasal dari dokumen dan laporan resmi yang telah dikeluarkan oleh Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam. Peneliti tidak mengumpulkan data ini secara langsung, tetapi mengambilnya dari sumber yang sudah ada sebelumnya. Dokumen-dokumen dan laporan resmi yang dikeluarkan oleh instansi terkait, seperti laporan kegiatan tahunan atau hasil survei terkait keberlanjutan hutan produksi, menjadi sumber utama data sekunder dalam penelitian ini. Penggunaan data sekunder memiliki keunggulan signifikan karena mampu menyediakan informasi yang komprehensif dan terinci yang mungkin tidak dapat diakses secara langsung oleh peneliti. Informasi ini mencakup sejarah kegiatan, hasil survei populasi hutan, dan kebijakan yang relevan dengan pengelolaan sumber daya hutan di Kawasan Hutan Produksi Delta Mahakam. Dengan memanfaatkan data sekunder, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan mendalam tentang konteks kerja di lapangan, serta memvalidasi temuan yang diperoleh dari data primer. Analisis data sekunder juga memungkinkan untuk melihat tren jangka panjang dan perubahan dalam kebijakan atau praktik pengelolaan hutan, yang dapat memberikan landasan yang kuat untuk rekomendasi kebijakan dan strategi berkelanjutan di masa depan.

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kerjasama tim

Kemampuan dan keinginan anggota tim untuk bekerja sama dan saling membantu untuk meraih tujuan bersama. Kegiatan yang diatur dan dilakukan oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dikenal sebagai kerja tim atau *teamwork*. Kerjasama tim dapat membantu bagian-bagian perusahaan bekerja sama dan berkomunikasi lebih baik satu sama lain (Simon & Riyanto, 2020). Biasanya, *teamwork* mencakup orang-orang dengan perbedaan keahlian, yang menjadikannya kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan (Panglipurningrum & Pamungkas, 2022).

Adapun Indikator kerja sama tim menurut (Hamiruddin et al., 2019: 142, ada 3 poin seperti dalam tabel berikut:

Tabel 2. 1 Indikator Kerja Sama Tim menurut (Hamiruddin et al., 2019: 142)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Komunikasi	Kemampuan mendengarkan apakah anggota tim saling mendengarkan dengan baik dan memahami satu sama lain.	Frekuensi dan kualitas komunikasi, kejelasan dan efektivitas komunikasi.	Likert
2.	Koordinasi	Tingkat keselarasan dan sinkronisasi antar anggota tim dalam menyelesaikan tugas	Kemampuan anggota tim untuk membagi tugas dan tanggung jawab, ketersediaan membantu apakah anggota tim saling membantu dan mendukung satu sama lain.	Likert
3.	Saling Membantu	Kesediaan anggota tim untuk membantu satu sama lain.	Tingkat berbagi informasi dan sumber daya antar anggota tim, kemampuan anggota tim untuk	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
			memberikan dan menerima umpan balik	

2. Kompensasi: Gaji, bonus, tunjangan, dan insentif yang diberikan kepada ASN dan non ASN. Filosofi kompensasi perusahaan disesuaikan dengan sumber daya manusia dan kebutuhan bisnis. Filosofi-filosofi ini biasanya berfokus pada pemberian upah berdasarkan keterjangkauan institusional, yang memungkinkan mereka untuk menarik, mempertahankan, dan menghargai kinerja karyawan secara legal, adil, dan kompetitif. Menurut Khalid & Maryati (2019), kompensasi sebagian besar terdiri dari gaji pokok dan sedikit perilaku atau kinerja. Adapun Indikator kompensasi menurut Menurut Elmi (2018:60) adalah sebagai berikut.

Tabel 2. 2 Indikator Kompensasi menurut Elmi (2018:60)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Gaji	Gaji Pokok, Tunjangan, Bonus, Dan Insentif Yang Diberikan Kepada ASN Dan Non ASN	Gaji Pokok, Tunjangan, Bonus, Insentif	Likert
2.	Keadilan	Persepsi Pegawai Tentang Kesetaraan Gaji Dan Rekan Kerja Dan Kinerja	Persepsi Pegawai Tentang Persepsi Gaji Dengan Rekan Kerja, Persepsi Pegawai Tentang Kesetaraan Gaji Dengan Kinerja, Transparansi Dalam Sistem Kompensasi	Likert
3.	Kesejahteraan	Tingkat Kesejahteraan Pada Pegawai Dengan Gaji Dan Tunjangan, Bonus Dan Insentif	Tingkatan Kesejahteraan Pada Pegawai Dengan Gaji Dan Tunjangan, Tingkat Kesejahteraan Pada Pegawai Dengan Bonus Dan Insentif, Persepsi Pegawai Bahwa Kompensasi Mereka Adil Dan Kompetitif	Likert

3. Kinerja: hasil kerja yang dicapai oleh ASN dan non ASN. Tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam memenuhi persyaratan tertentu dikenal sebagai kinerja karyawan. Perusahaan harus sangat memperhatikan kinerja karyawan karena berdampak langsung pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja karyawan perusahaan sangat penting karena dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. (Yuwana, 2022). Adapun Indikator kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (Budiasa, 2021) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 3 Indikator Kinerja Menurut Bernardin dan Russel (Budiasa, 2021)

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kualitas	Penilaian terhadap kualitas layanan kerja, kualitas informasi, dan program kesejahteraan	- Kualitas layanan kerja yang nyaman dan memadai - Kepuasan terhadap kualitas informasi	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
		yang tersedia bagi ASN dan Non-ASN	- Manfaat program kesejahteraan (kesehatan, pensiun) bagi ASN dan Non-ASN	
2.	Fasilitas dan Keunggulan	Penilaian terhadap fasilitas dan keunggulan yang dapat meningkatkan kualitas kerja, kepuasan pegawai dalam bekerja, dan kepuasan terhadap kinerja	- Fasilitas dan keunggulan yang meningkatkan kualitas kerja - Kepuasan pegawai dalam bekerja - Kepuasan pegawai terhadap kinerja	Likert
3.	Pencapaian dan Tujuan	Penilaian terhadap kemajuan yang dicapai dan pencapaian tujuan, serta evaluasi pencapaian tujuan dan fokus pada hasil yang dicapai	- Pengukuran kemajuan yang dicapai - Evaluasi pencapaian tujuan - Fokus pada hasil yang dicapai	Likert
4.	Ketepatan Waktu	Penilaian terhadap ketepatan waktu dalam bekerja, menyelesaikan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan, dan penempatan waktu yang tepat dalam bekerja	- Ketepatan waktu dalam bekerja - Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas pimpinan - Penempatan waktu yang tepat dalam bekerja	Likert

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam studi ini meliputi penggunaan kuesioner sebagai penting untuk mengumpulkan data awal dari responden serta dokumentasi sebagai sumber data sekunder yang digunakan untuk mendukung dan melengkapi hasil penelitian. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan tanggapan langsung dari responden terkait dengan variabel yang diteliti, sedangkan dokumentasi seperti arsip, catatan, dan literatur digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan konteks lebih lanjut terhadap temuan yang diperoleh dari data primer.

1. Daftar pertanyaan / Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiono (2019), metode pengumpulan data ini digunakan dengan memberikan sekelompok pertanyaan atau pernyataan tertulis. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kuisisioner yang dirancang khusus untuk diberikan kepada responden.

2. Pengamatan (Observasi)

Untuk meninjau dengan benar kegiatan yang telah dicapai, pengamatan langsung menunjukkan informasi yang dapat dilihat segera kesasaran penyidikan. Berikan responden ikhtisar masalah untuk mengumpulkan informasi tentang elemen yang diselidiki. Skala yang digunakan merupakan skala likert dengan kategori:

Tabel 2. 4 Nilai Skala Likert

No	Keterangan	Singkatan	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Netral	N	3

No	Keterangan	Singkatan	Skor
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Peneliti, 2024)

Selanjutnya, instrumen diuji validitas dan reliabilitas menggunakan metode berikut untuk menguji validitas dan reliabilitasnya:

2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses yang digunakan untuk memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah diajukan atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Setelah data berhasil terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis menggunakan aplikasi SPSS dengan tingkat kepercayaan 95%. Dalam melakukan analisis data, terdapat beberapa aspek yang akan diteliti meliputi:

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas biasa dipergunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner dalam penelitian, apabila suatu instrument dikatakan valid/benar maka kemungkinan akan benar. Menurut (Sugiyono, 2017) Penelitian yang valid bergantung pada pengumpulan data yang akurat mencerminkan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti. Sebagai contoh, jika objek penelitian berwarna merah namun data yang dikumpulkan menunjukkan warna putih, maka hasil penelitian tersebut dianggap tidak valid. Teknik korelasi produk moment digunakan untuk mengukur validitas setiap pertanyaan. Kriteria diterima atau tidak diterimanya hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai korelasi positif dan probabilitas yang dihitung lebih kecil dari 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05), maka H_0 akan ditolak. Ini berarti hipotesis nol (H_0) tidak diterima karena data menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, terdapat bukti yang cukup untuk mendukung hipotesis alternatif yang menunjukkan korelasi positif antara variabel yang diuji.
- Sebaliknya, jika nilai korelasi negatif dan probabilitas yang dihitung melebihi 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05), maka H_0 akan diterima. Artinya, hipotesis nol tidak ditolak karena tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik. Dengan kata lain, probabilitas yang lebih tinggi dari 0,05 menunjukkan bahwa data tidak mendukung adanya korelasi negatif yang signifikan antara variabel yang diuji.

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, digunakan software komputer *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Setelah data dimasukkan, uji validitas dilakukan dengan pendekatan "single trial administrator", di mana data instrumen hanya diuji sekali tanpa ulangan. Validitas dinilai berdasarkan perbandingan antara nilai r hitung dan rtabel. Jika r hitung lebih besar dari rtabel dan bernilai positif, maka pernyataan tersebut dianggap valid

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsep yang penting dalam penelitian, mengacu pada kemampuan suatu instrumen untuk memberikan hasil yang konsisten dan stabil saat diuji berulang, bahkan jika dilakukan oleh orang atau kelompok yang berbeda. Hal ini juga menunjukkan seberapa dapat diandalkan atau dipercaya instrumen tersebut dalam pengukuran yang dilakukan. Misalnya, dalam konteks penelitian, reliabilitas mencakup sejauh mana instrumen mampu menghasilkan data yang konsisten dan akurat, serta sejauh mana kebenaran data tersebut dapat

dipertahankan dalam berbagai kondisi pengujian. Evaluasi reliabilitas seringkali melibatkan penilaian terhadap kendala atau ketidakpastian yang mungkin muncul dalam instrumen atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Evaluasi ini membantu memastikan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya, sehingga hasil penelitian dapat diinterpretasikan dengan kepastian yang lebih tinggi.

Pengujian reliabilitas juga penting untuk memastikan bahwa instrumen dapat mengukur variabel dengan konsisten dari waktu ke waktu dan dari orang ke orang. Ini melibatkan pengujian ulang instrumen untuk melihat apakah hasilnya tetap stabil dan tidak bervariasi secara signifikan dalam situasi yang berbeda atau dengan pengguna yang berbeda. Dalam upaya meningkatkan reliabilitas, peneliti sering melakukan uji reliabilitas internal yang melibatkan analisis statistik terhadap konsistensi jawaban dalam instrumen, seperti menggunakan koefisien alpha Cronbach untuk mengukur reliabilitas internal kuesioner atau skala pengukuran. Dengan memahami dan mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian, peneliti dapat meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian mereka, memastikan bahwa temuan yang diperoleh dapat diandalkan dan dapat diterima secara ilmiah.

Berikut ini adalah basis pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas:

- Kuisisioner atau angket dianggap konsisten atau kredibel jika nilai Alfa Cronbach lebih besar dari 0,60. Artinya, jika nilai ini tercapai atau melebihi ambang batas tersebut, instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang baik. Sebagai hasilnya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner atau angket tersebut memberikan hasil yang dapat diandalkan.
- Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, kuisisioner atau angket dinyatakan tidak konsisten atau tidak reliabel. Nilai ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen pengukuran tidak saling berkaitan dengan baik. Akibatnya, hasil yang diperoleh dari kuisisioner atau angket tersebut tidak dapat dipercaya atau digunakan untuk menarik kesimpulan yang valid

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sangat krusial dalam analisis regresi linier berganda karena memastikan hipotesis diuji sesuai dengan asumsi-asumsi dasar. Pengujian ini mencakup beberapa aspek penting seperti normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas. Validitas dan reliabilitas koefisien statistik dalam regresi linier berganda sangat bergantung pada terpenuhinya asumsi-asumsi ini. Sebagai contoh, jika asumsi normalitas tidak terpenuhi, hasil regresi bisa menjadi bias dan kurang dapat diandalkan. Demikian pula, heteroskedastisitas dapat menyebabkan kesalahan standar yang tidak akurat, sehingga mempengaruhi signifikansi statistik dari hasil regresi. Oleh karena itu, memastikan data memenuhi semua asumsi klasik merupakan langkah penting dalam analisis regresi linier berganda. Langkah ini tidak hanya meningkatkan keandalan hasil, tetapi juga memperkuat validitas analisis yang dilakukan.

Kepatuhan terhadap asumsi klasik dalam analisis regresi linier berganda juga membantu dalam menghasilkan estimasi parameter yang tepat dan dapat dijelaskan. Pengujian ini melibatkan evaluasi terhadap berbagai faktor yang bisa mempengaruhi validitas hasil analisis. Misalnya, pengujian multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi tinggi antara variabel independen yang dapat mengganggu interpretasi koefisien regresi. Di sisi lain, pengujian autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan sistematis antara kesalahan residual yang dapat mempengaruhi hasil regresi. Dengan menjalankan pengujian yang memenuhi semua asumsi klasik, analisis regresi dapat dianggap memiliki validitas dan akurasi yang memadai, seperti yang diungkapkan oleh Nugraha (2022).

Ini memastikan bahwa kesimpulan yang ditarik dari analisis regresi linier berganda adalah sah dan dapat diandalkan, sehingga memberikan dasar yang kuat untuk keputusan lebih lanjut

a) Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas diperlukan untuk memastikan apakah variabel bebas dan terikat dalam model regresi berdistribusi normal. Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji ini berguna untuk menilai apakah variabel residual atau prediktor dalam model memiliki distribusi normal. Data yang berdistribusi normal atau mendekati normal dianggap sebagai tanda kualitas model regresi yang baik. Jika data dalam model regresi tidak berdistribusi normal, hasil yang dihasilkan bisa bias atau tidak akurat, yang pada akhirnya mempengaruhi keputusan yang akan dibuat di masa depan. Uji normalitas menjadi langkah krusial dalam analisis regresi karena hasilnya menentukan validitas model regresi yang digunakan. Oleh sebab itu, hasil dari evaluasi normalitas ini memiliki dampak besar pada keputusan masa depan, karena model yang tidak sesuai dengan asumsi normalitas dapat mengakibatkan interpretasi dan implikasi penelitian yang keliru.

- Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis diterima karena data terdistribusi secara normal.
- Nilai signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

Dengan demikian, uji normalitas penting dilakukan sebelum melakukan analisis regresi untuk memastikan bahwa asumsi dasar dari metode regresi terpenuhi, yaitu bahwa variabel-variabel yang digunakan memiliki distribusi normal.

b) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model yang diambil pada regresi terdapat korelasi yang kuat antara variabel independent. Jika terdapat korelasi antara variabel bebas, maka akan terjadi multikolinieritas. (Nanincova,2019)

Jika suatu variabel akan menghasilkan parameter yang sama maka model regresi menjadi buruk dan saling mengganggu. Adapun kriterianya sebagai berikut:

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

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance memiliki nilai yang sangat bertolak belakang berdasarkan kriteria yang telah disebutkan sebelumnya. Sebaliknya nilai VIFnya kecil. Nilai VIF yang dibahas disini tidak boleh melebihi 10. Dengan kata lain, jika nilainya lebih besar dari 10 maka tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Alternatifnya, jika nilainya lebih besar dari 10, gejala multikolinieritas tidak muncul.

c) Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan *variance residual* antara dua observasi dalam model regresi, dilakukan uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan variasi yang ditemukan berbeda. (Putri,2018) Grafik scatterplot model regresi linier berganda atau proyeksi nilai variabel independen beserta residualnya dapat digunakan untuk menentukan terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Ghazali (2016) Tidak boleh terjadi heteroskedastisitas pada model yang baik. Analisis fundamental yang dilakukan untuk memastikan heteroskedastisitas adalah:

1. Heteroskedastisitas terjadi ketika suatu pola tertentu, seperti gelombang yang menyebar dan menyempit secara berkala, menyerupai pola yang terbuat dari titik-titik.
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang terlihat, seperti titik-titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang melibatkan pengumpulan data sesuai dengan keadaan aktual, yang kemudian diatur, diproses, dan dianalisis untuk menggambarkan permasalahan yang ada. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa dalam analisis deskriptif, data biasanya disajikan melalui tabel, grafik, dan diagram, serta memuat ukuran pemusatan dan penyebaran data.

4. Analisis Regresi Linear 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. Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent dapat mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau persial. Adapun persamaan regresi linear berganda yaitu, sebagai berikut.

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

Ket:

Y = variabel yang mempengaruhi

X1, X2 = variabel terpisah

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

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

Teknik analisa yang diterapkan pada penelitian ini merupakan teknik regresi linear berganda yang dimana, yakni regresi yang melibatkan lebih dari satu variable bebas. Untuk mempermudah analisis, digunakan perangkat lunak SPSS yang menawarkan antarmuka pengguna grafis, menu informatif dan kotal dialog langsung. Selain itu, SPSS juga dilengkapi dengan kapasitas dan sistem manajemen data yang cukup kuat atau tangguh.

5. Uji Hipotesis

Arah dan intensitas hubungan antara variabel independen dan dependen, serta hubungan antara dua variabel atau lebih, dipastikan melalui pengujian hipotesis. Hubungan statistik dianggap signifikan apabila nilai uji statistik berada pada daerah kritis (Ho ditolak); jika tidak, hubungan itu dianggap tidak penting.

a) Uji signifikan pengaruh parsial (Uji t)

Ghozali, (2016:98) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independent pada variabel indepen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan signifikan 5%. Dengan pengambilan keputusan uji t berdasarkan:

1. Jika nilai sig kurang dari 0,05 atau t hitung dari t tabel, maka akan berpengaruh signifikan antara variable X dan Y.
2. Jika nilai sig dari 0,05 atau t hitung kurang dari tabel, oleh karena itu tidak dapat terpengaruh signifikan antara variabel X dan Y

b) Uji Signifikan pengaruh simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen dalam model berdampak secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen, (Ghazali, 2016:96). Pada tingkatan signifikan yang umumnya digunakan adalah 5%. Dengan menggunakan uji F ini untuk membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Selain hubungan antara dua variabel yang sebenarnya menentukan signifikan beberapa variabel

6. Koefisien Determinasi

Sugiono (2017) menjelaskan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar persentase atau variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen (X) mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen secara lebih baik.

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, KPHP 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

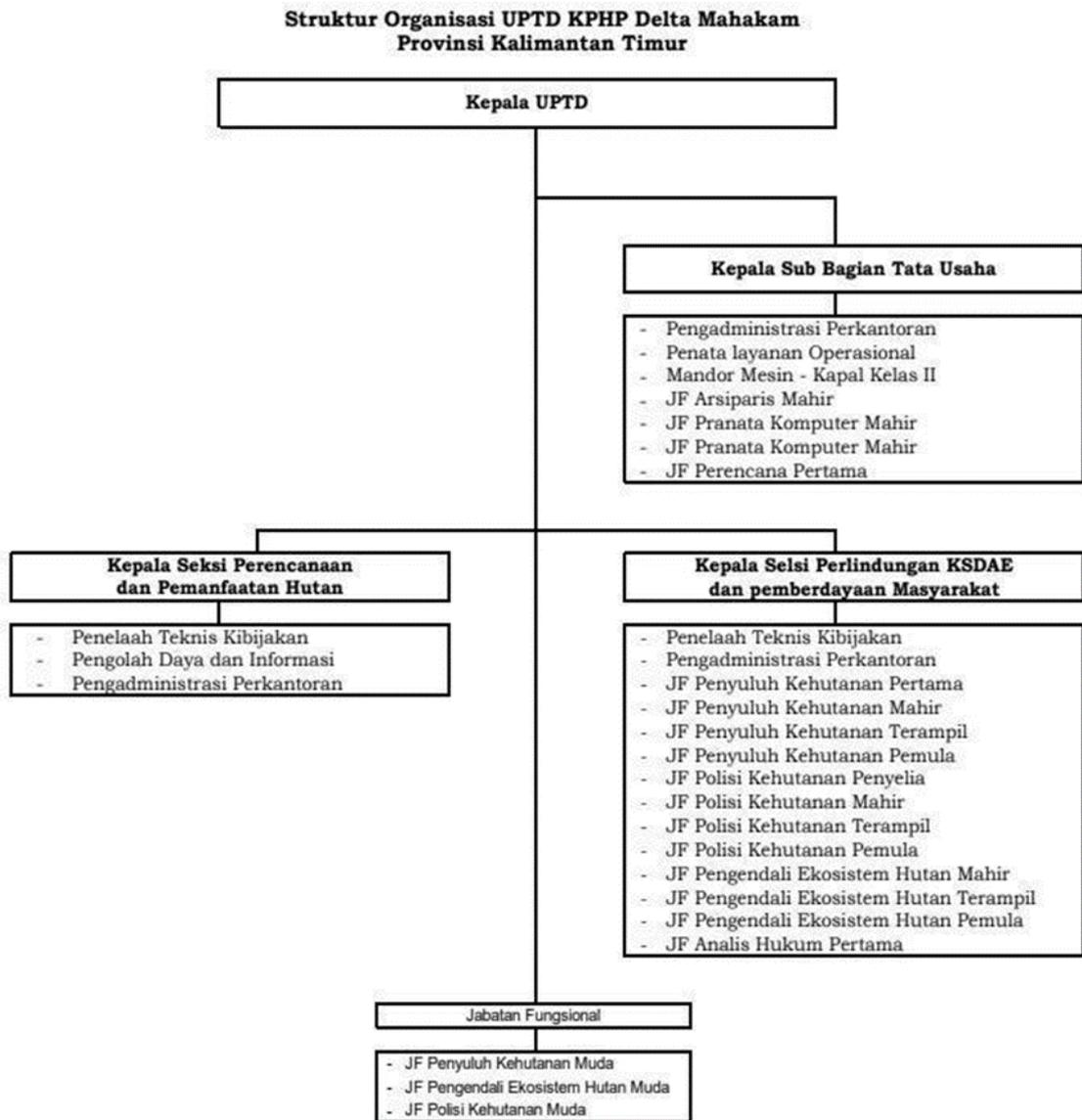
“mewujudkan pembangunan kehutanan yang terpadu dan berkelanjutan berperspektif perubahan iklim untuk kesejahteraan masyarakat di kalimantan timur”

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.

3.3 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_{xy}) antara variabel lebih besar dari 0,361 maka item pertanyaan tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r_{xy} lebih kecil dari 0,361 maka item pertanyaan tersebut dianggap tidak valid atau tidak sah.

Tabel 3.7 Uji Validitas

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	Nilai r Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X_1)			
1	0,910	0,361	Valid
2	0,967	0,361	Valid
3	0,887	0,361	Valid
Kompensasi (X_2)			
1	0,818	0,361	Valid
2	0,946	0,361	Valid
3	0,926	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 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 (α)	(α)	Keterangan
Kerjasama Tim (X_1)	0,910	0,361	Reliable
Kompensasi (X_2)	0,887	0,361	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	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 ^a		
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	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		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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 hitung dari uji t melebihi nilai tabel 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)

	Model	T	Sig.
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 (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Diketahui nilai sig untuk pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

adalah $Sig < u = 0,000 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,523 < t_{tabel} 2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 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 uji nya 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 ^b
	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 hitung $45,563 > f_{tabel} 2,39$ 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 ^a	0,641	0,627	0,885

a. predictors (Constant), Kerjasama Tim dan Kompensasi

Sumber : Data primer yang diolah 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 Square (R^2) sebesar 0,627 (62,7%). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,627 (62,7%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X_1) dan (X_2) 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 x_1 dan x_2 . 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 sama rekan 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 menunjukan 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 beraktifitas 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, & Sukriant. 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.

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan mengisi kuesioner dan dibagikan dalam bentuk google form, mendapatkan hasil data sebanyak 54 responden pegawai Kantor Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda. Berikut hasil penelitian:

1. Kerjasama Tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda. Pada analisis yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa Kerjasama Tim membawa dampak signifikan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda. Dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan H1 diterima.
2. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda. Pada analisis yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa Kompensasi membawa dampak signifikan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda. Dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan H2 diterima.
3. Kerjasama Tim dan Kompensasi secara simultan membawa dampak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda
4. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,801. Jika nilai koefisien korelasi R tersebut dikuadratkan, maka diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,627 (62,7%). Nilai Adjusted R Square sebesar 0.627 (62,7%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X_1) dan (X_2) 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

4.2 Keterbatasan

Studi ini mencakup berbagai keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil dan berfungsi untuk membantu perkembangan peneliti untuk kedepannya. Penelitian ini tentunya memiliki kekurangan tertentu yang memerlukan perbaikan. Pada saat melakukan pengumpulan data informasi responden pada kuesioner tidak selalu memberikan jawaban yang sebenarnya, karena adanya asumsi dan sudut pandang yang berbeda dari masing-masing responden. Serta kejujuran dalam mengisi kuesioner juga menjadi keterbatasan bagi peneliti.

4.3 Saran

Sesuai dengan kesimpulan mengenai Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap kinerja ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda, disarankan yaitu:

1. Bagi Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda di harapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerjasama tim para pegawai dengan memperbanyak aktivitas diluar kantor yang dapat meningkatkan kerjasama tim para pegawai.
2. Bagi Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda di harapkan tetap dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kompensasi yang telah baik dengan tetap menjaga kondisi kompensasi agar tetap kondusif.
3. Bagi Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan Kerjasama Tim dan Kompensasi para pegawai.
4. Bagi para peneliti selanjutnya di harapkan dapat menambahkan dan mengembangkan variabel lainnya yang sekiranya dapat memperluas penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bansich, T. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA PT WAHANA LENTERA RAYA GRESIK*.
- Fatimah, S. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari)*.
- Ferdinand, A. (2019). *VALUE ORIENTED DEVELOPMENTAL INTERACTION CAPABILITY: A DRIVER FOR TEAMWORK PERFORMANCE*. (November 2018). doi: 10.3846/btp.2018.30
- Fernando, E., & Sismanto, A. (2024). *PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN VII (PERSERO) PADANG PELAWI*. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN*, 5(1), 60–70.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., & Alamsyah, F. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. doi: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Khalid, J., & Maryati, R. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT KIMIA FARMA*. *Jurnal Human Capital Development*, 6(3), 49–63.
- Nanincova, N. (2019). *Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan noach cafe and bistro. Agora*, 7(2).
- Novianti, M. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sango Ceramics Indonesia*. *JPRO*, 4(1), 46–52.
- Panglipurningrum, Y. S., & Pamungkas, B. I. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Mcdonald's Area Solo Raya)*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 180–193.
- PUSFITANINGRUM, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Kebiasaan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pelajaran Akuntansi Keuangan Kelas XI SMK Kridha Doplang Kabupaten Blora Tahun Ajaran 2018/2019 (Doctoral dissertation, IKIP PGRI BOJONEGORO)*.
- Putri, Z. B., & Budiyanto, B. (2018). *Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap nilai perusahaan dengan kepemilikan manajerial sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 7(3).
- Sari, E. R. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Persepektif Manajemen Syariah (Studi pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung)*. *Manajemen Bisnis Syariah*.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). *PENGARUH KEPUASAN, KOMPENSASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA*. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 133–143.
- Simon, O., & Riyanto, S. (2020). *The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance*. (August).
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). *PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2).
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: CV. ALFABETA.

- Tri, W., Latif, N., & Lenas, M. (2023). PENGARUHLINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DAN NON ASN PADA KANTOR KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN (KPH) JENEBERANG KABUPATEN GOWA PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 67–79.
- Yuwana, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4163–4170.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 DATA KUISIONER

<u>KERJASAMA TIM</u>	STS	TS	N	S	SS
Komunikasi					
Komunikasi yang saya jalin dengan rekan kerja dapat dipahami dengan jelas, terbuka, instruktif dan efektif.					
Koordinasi					
Dalam bekerja saya selalu berkoordinasi dengan rekan kerja dengan harapan ada keselarasan, serta pembagian tugas dan tanggung jawab menjadi jelas.					
Saling membantu					
Dalam bekerja saya berupaya untuk saling membantu sesama rekan kerja baik dalam hal penyelesaian tugas, berbagi informasi dan SDM.					
KOMPENSASI					
Gaji					
Saya selalu menerima gaji dan tunjangan-tunjangan, bonus, serta insentif dalam bekerja.					
Keadilan					
Dalam menegakan asas keadilan, pimpinan sangat memperhatikan kesetaraan gaji dengan rekan kerja, kesetaraan gaji dengan kinerja serta dilaksanakan dengan proses yang transparan yang diwujudkan dalam peraturan tentang kompensasi.					
Kesejahteraan					
Pimpinan senantiasa memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan pemberian gaji, tunjangan, bonus, insentif dengan proses yang adil dan kompetitif.					
<u>KINERJA PEGAWAI</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 menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan pimpinan.					

LAMPIRAN 2 DATA TABULASI

X1_1	X1_2	X1_3	X1_total
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	5	5	14
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
4	3	3	10
4	4	4	12
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	4	12
5	5	5	15
4	4	5	13
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	4	14
5	5	5	15
4	4	4	12
5	5	5	15
4	5	4	13
4	4	5	13
4	4	4	12
4	4	5	13
5	5	4	14
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	5	13
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14
4	4	5	13
5	5	4	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	4	14

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

X2_1	X2_2	X2_3	X2_total
5	4	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	3	12
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	3	11
4	3	3	10
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
4	4	3	11
4	4	4	12
4	3	3	10
4	4	4	12
4	3	3	10
4	4	4	12
4	4	4	12
5	4	4	13
4	4	4	12
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	4	12
4	3	3	10
5	4	4	13
5	5	5	15
4	4	4	12
4	4	4	12
3	3	3	9
4	4	4	12
5	5	5	15
3	4	4	11
4	3	3	10
4	4	4	12
4	4	4	12
4	5	4	13
5	5	4	14
4	5	4	13

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 UJI VALIDITAS

X1

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_total
X2_1	Pearson Correlation	1	.676**	.589**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.676**	1	.862**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.589**	.862**	1	.926**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	30	30	30	30
X2_total	Pearson Correlation	.818**	.946**	.926**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	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)					
	N	30	30	30	30	30

	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 UJI REALIBILITAS
X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	3

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	3

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	4

LAMPIRAN 5 REGRESI LINIER BERGANDA

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	.801 ^a	.641	.627	.885	.641	45.563	2	51	.000	2.118

a. Predictors: (Constant), X2_total, X1_Total

b. Dependent Variable: Total_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.383	2	35.691	45.563	.000 ^b
	Residual	39.950	51	.783		
	Total	111.333	53			

Coefficients^a

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

LAMPIRAN 6 ASUMSI KLASIK
NORMALITAS RESIDUAL

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.100	54	.200*	.977	54	.371

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

a. Lilliefors Significance Correction

HETEROSKENDASITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.072	.718		-.101	.920		
X1_Total	.127	.053	.348	2.375	.121	.818	1.222
X2_total	-.075	.048	-.229	-1.562	.124	.818	1.222

a. Dependent Variable: abs_res

MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

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

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

Samarinda, 25 Sya' ban 1445 H
06 Maret 2024 M

Kepada Yth
Bapak/ Ibu
Kepala UPTD KPHP Sub DAS Belayan
KPHP Delta Mahakam Dinas Kehutanan Prov. Kalimantan Timur
Jl. MT. Haryono No.30, Air Putih, 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 Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini:

No	Nama	NIM	Email	Konsentrasi	Smt
1	Shodiq Al-Amin	2011102431159	2011102431159@umkt.ac.id	MSDM	VIII
2	Suci Ramdhani	2011102431215	2011102431215@umkt.ac.id		
3	Amelia Kartika	2011102431262	2011102431262@umkt.ac.id		
4	Alma Amalia	1911102431333	1911102431333@umkt.ac.id	MSDM	X

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

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

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

An. Ketua,
Sekretaris,

Nurhidini HR, S.Si., M.M.
IDN. 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. Sekretaris Program Studi Manajemen
di –
Tempat

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

No.	Nama	NIM	Konsentrasi
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



Syariful Anwar, S.Hut., M.Si.
Pembina / IV.a
NIP. 19740428 200212 1 005

LAMPIRAN 9 KUNJUNGAN KETEMPAT PENELITIAN



LAMPIRAN 10 LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN
PENGUJI I



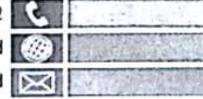
UMKT
Program Studi
Manajemen

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

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Amelia Kartika

NIM: 2011102431262

Judul: Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja ASN Dan NON ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda

Revisi Judul : Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda

1) Intisari/Abstract

2) I/Pendahuluan

- ⊕ Perumusan Hipotesis ⇒ Apa hubungan dengan Kinerja
- ⊕ Perumusan Hipotesis ⇒ Kaitkan dengan indikator

3) II/Metode Penelitian

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

- ⊕ Narasikan dengan Makna Indikator ⇒ Deskripsi Jawaban
- ⊕ Tabel regresi linear berganda
- ⊕ Pembahasan ⇒ kaitkan dengan indikator
- ⊕ Pembahasan ⇒ tidak perlu ada angka hasil penelitian

5) Saran dan Perbaikan Lain

Penguji I,

Yulia Tri Kusumawati, SE., M.sc.Ak.

NIDN. 1119079002

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



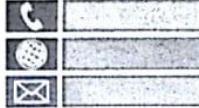
UMKT
Program Studi
Manajemen

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

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL SKRIPSI

Nama: Amelia Kartika

NIM: 2011102431262

Judul: Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja ASN Dan NON ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda

Revisi Judul : Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda

1) Intisari/Abstract

[Empty box for Intisari/Abstract]

2) I/Pendahuluan

⊕ perumusan Hipotesis ⇒ Apa hubungan dengan kinerja
⊕ perumusan Hipotesis ⇒ Kaitkan dengan indikator

3) II/Metode Penelitian

[Empty box for II/Metode Penelitian]

4) III/Hasil Analisis dan Pembahasan

⊕ Narasikan dengan makna indikator ⇒ Deskripsi jawaban
⊕ Pambahkan tabel regresi linear berganda
⊕ pembahasan ⇒ ~~katikan~~ kaitkan dengan indikator
⊕ Pembahasan ⇒ tidak perlu ada angka hasil penelitian

5) Saran dan Perbaikan Lain

[Empty box for Saran dan Perbaikan Lain]

Penguji II,

Damingun, S.E., M.M.

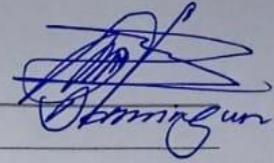
NIDN. 1117087203

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

Amelia
Kartika_2011102431262.docx
by Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur



Submission date: 19-Jul-2024 03:53PM (UTC+0800)
Submission ID: 2419092988
File name: Amelia_Kartika_2011102431262.docx (201.67K)
Word count: 11183
Character count: 71868



ORIGINALITY REPORT

27% SIMILARITY INDEX	26% INTERNET SOURCES	15% PUBLICATIONS	12% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
2	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
5	repository.uma.ac.id Internet Source	1%
6	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1%
7	www.scribd.com Internet Source	1%
8	jurnal.fisarresearch.or.id Internet Source	<1%
9	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1%

LAMPIRAN 12 KARTU KENDALI BIMBINGAN

KARTU KENDALI BIMBINGAN LAPORAN KARYA ILMIAH

Nama : Amelia Kartika
 NIM : 2011102431262
 Nama Dosen Pembimbing : Damingun, S.E., M.M.
 Judul Penelitian : PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEHUTANAN UPTD KPHP DELTA MAHAKAM SAMARINDA

No	Tanggal	Uraian Pembimbing	Paraf Dosen
1	29-02-2024	Konsultasi Judul (Offline)	
2	03-03-2024	Bagi Variabel (online)	
3	17-03-2024	Cek proposal (online)	
4	18-03-2024	Cek proposal (Offline)	
5	29-03-2024	Cek proposal (Offline)	
6	20-05-2024	Membahas Kuesioner	
7	09-06-2024	Olah data (uji validitas dan Realibilitas)	
8	12-06-2024	uji asumsi klasik dan koefisien Determinasi	
9	15-06-2024	Membahas terkait BAB 3	
10	24-06-2024	Revisi kesimpulan dan saran	
11	25-06-2024	Acc	
12	26-06-2024	Penambahan abstrak	
13	27-06-2024	Revisi abstrak	
14	28-06-2024	Pembahasan	
15	29-06-2024	Lampiran	

Dosen Pembimbing

Damingun, S.E., MM.
 NIDN. 1117087203

Mengetahui,
 Sekretaris Program Studi Manajemen

Asmadhini Handayani Rahmah, S.Si., M.M
 NIDN. 1118058604

