

Amelia

Kartika_2011102431262_Penga
ruh Kerjasama Tim Dan
Kompensasi Terhadap Kinerja
ASN Dan Non ASN Dinas
Kehutanan UPTD KPHP Delta
Mahakam Samarinda.docx

by penjokitugas@gmail.com 1

Submission date: 30-Jun-2024 06:29AM (UTC-0500)

Submission ID: 2410549747

File name:

Amelia_Kartika_2011102431262_Pengaruh_Kerjasama_Tim_Dan_Kompensasi_Terhadap_Kinerja_ASN_Dan_Non_ASN_Di.docx
(157.46K)

Word count: 10359

Character count: 66581

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 (Suchahyowati & 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 kerja sama 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 **ASN dan non-ASN di 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.

Kerja sama tim dan kompensasi merupakan hal yang penting bagi institusi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai keberhasilan dalam suatu pemerintahan. Kerja sama 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 mengalami kehilangan semangat untuk bekerja dengan baik. Dengan mempertimbangkan kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan **PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ASN DAN NON ASN 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 ASN dan non ASN di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda?
2. Apakah kompensasi berdampak pada kinerja ASN di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda?
3. Apakah kinerja ASN dan non-ASN di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda dipengaruhi oleh kompensasi dan kerja sama tim secara bersamaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

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

34

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- a. Menyediakan masukan kepada Dinas Kehutanan dalam upaya meningkatkan kinerja ASN dan non ASN.
- b. Menambah wawasan tentang pengaruh kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja ASN dan non ASN.

6

1.5 Asumsi Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi:

1. Kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja ASN dan non ASN di Dinas Kehutan⁷² UPTD KPHP Delta Mahakam.
2. Kinerja ASN dan non ASN di Dinas Kehutanan UPDT KPHP Delta Mahakam dapat diukur.
3. Data yang diperoleh dari responden valid dan reliabel.

1.6 Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai

Kerja sama 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. 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.

13

Pendapat ini diperkuat oleh temuan dari studi yang dilakukan oleh Siagian (2020), Ariyanto, War¹²⁶, & 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.

43

Selain itu, kerja sama tim mencakup kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai visi bersama³⁹ 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 ASN dan non ASN di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.

109

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 karyawan berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja mereka, khususnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, temuan tentang kompensasi ini memiliki pengaruh yang signifikan.

91

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 ASN dan non ASN di Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.

Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompensasi 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, 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.

26

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

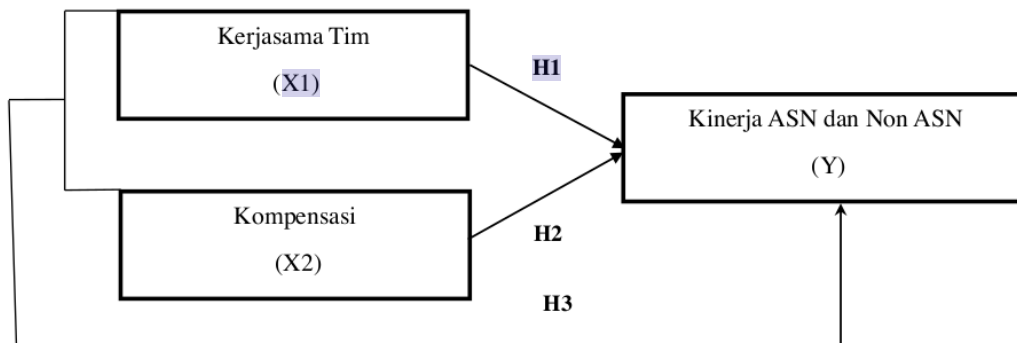
kompensasi. Kesimpulan dari penelitian ini menyarankan bahwa peningkatan kerjasama tim dan pemberian kompensasi yang adil dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen PTPN VII diharapkan dapat mengimplementasikan kebijakan yang mendukung kedua faktor ini. Selain itu, 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 ASN dan non ASN 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 ASN dan Non ASN. Dalam penelitian ini akan mengetahui sejauh mana kerjasama tim dan kompensasi mempengaruhi kinerja ASN dan Non ASN. Oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut.

Gambar 1.1 Kerangka Pikir



Sumber : (Peneliti, 2024)

3 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 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, 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 ³¹, 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.

¹²⁵ Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yang ⁷ 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 53 orang dari kedua kelompok tersebut, yang berarti tidak ada proses pemilihan ⁴ 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 ²⁴ 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.

¹⁷ 2.4 Sumber data

Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder ⁹⁵ 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 ⁵⁹ (UPTD) Kawasan Hutan Produksi (KPHP) Delta Mahakam ⁴⁰ 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.

90

2. Data Sekunder

Data sekunder berasal dari dokumen dan laporan resmi yang telah dikeluarkan oleh Dinas Kehutanan UPDT 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 keingintahuan 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. Teamwork 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	Frekuensi dan kualitas komunikasi, kejelasan dan efektivitas	Likert

		mendengarkan dengan komunikasi baik dan memahami satu sama lain.		
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 memberikan dan menerima umpan balik	Likert

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	Tingkatan Kesejahteraan Pada Pegawai Dengan Gaji	Likert

Tunjangan, Bonus Dan Insentif Dan Tunjangan, Tingkat Kesejahteraan Pada Pegawai Dengan Bonus Dan Insentif, Persepsi Pegawai Bahwa Kompensasi Mereka Adil Dan Kompetitif

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, 2021). 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 kesejahteraan yang tersedia bagi ASN dan Non-ASN	- Kualitas layanan kerja yang nyaman dan memadai - Kepuasan terhadap kualitas informasi - Manfaat program kesejahteraan (kesehatan, pensiun) bagi ASN dan Non-ASN	Likert
2.	Fasilitas dan Keunggulan	Penilaian terhadap fasilitas dan keunggulan yang dapat meningkatkan kualitas kerja, kepuasan pegawai dalam bekerja, dan kepuasan	- Fasilitas dan keunggulan yang meningkatkan kualitas kerja - Kepuasan pegawai dalam bekerja - Kepuasan pegawai terhadap	Likert

		terhadap kinerja	kinerja	
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
99 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

30

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 / Angker (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
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:

1. 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", dimana data instrumen hanya diuji sekali tanpa ulangan. Validitas dinilai berdasarkan bandingan antara nilai rhitung dan rtabel. Jika rhitung lebih besar dari rtabel dan bernilai positif, maka pernyataan tersebut dianggap valid.

2. 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:

- a. 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.
- b. 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.

2.7 Teknik Analisa 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 peneliti meliputi:

A. 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.

B. Metode regresi linier berganda

Analisis regresi linier 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 independen dapat mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau persial. Adapun persamaan regresi linier berganda yaitu, sebagai berikut.

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
B	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X1	= Kerjasama Tim
X2	= Kompensasi
e	= Error

Teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini merupakan teknik regresi berganda yang dimana, yakni regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel 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 system manajemen data yang cukup kuat atau tangguh.

C. 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, dan autokorelasi. 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.

35

1. Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas diperlukan untuk memastikan apakah variabel bebas dan terikat dalam model regresi berdistribusi normal. Ghozali (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.

- A. Nilai signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis diterima karena data terdistribusi secara normal.
- B. 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.

2. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk meneliti apakah model yang diambil pada regresi terdapat korelasi yang kuat antara variabel independent. Jika terdapat korelasi antara variabel bebas, maka akan terjadi multikoleniaritas. (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 $VIF \geq 10$

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

3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan variance residual antara 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 residunya dapat digunakan untuk menentukan terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Ghozali

(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.

D. Uji Hipotesis

Arah dan intensitas hubungan antara variabel independen dan dependen, serta hubungan antara variabel atau lebih, dipastikan melalui pengujian hipotesis. Hubungan statistik dianggap signifikan apabila nilai uji statistik berada pada daerah kritis (H_0 ditolak); jika tidak, hubungan itu dianggap tidak penting..

1. Uji signifikan pengaruh parsial (Uji t)

(Ghozali, 2016:98) menyatakan bahwa uji statistik menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variable independent pada variable 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 table, oleh karena itu tidak dapat terpengaruh signifikan antara variable X dan Y.

2. Uji Signifikan pengaruh simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variable independen dalam model berdampak secara bersamaan (simultan) terhadap variable dependen, (Ghozali, 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 variable yang sebenarnya menentukan signifikan beberapa variabel.

E. 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.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

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

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

2

3.1.2 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 Marinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan 15124

3.1.3 Visi dan Misi

Adapun visi dan misi Delta Mahakam

1. visi

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

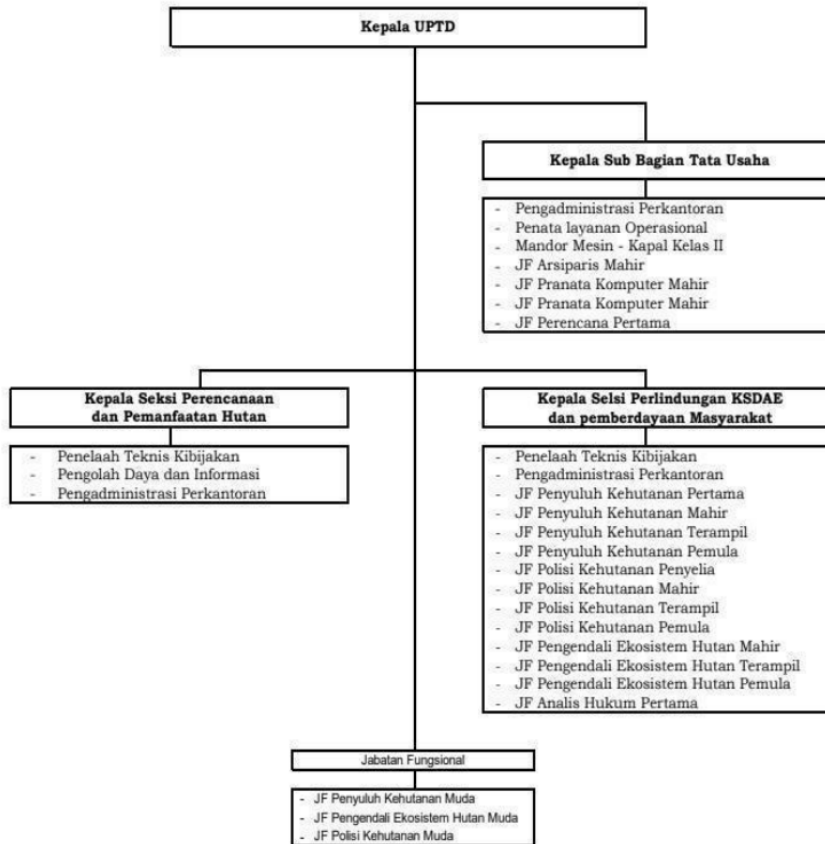
2. Misi

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

61

3.1.4 Struktur Organisasi

**Struktur Organisasi UPTD KPHP Delta Mahakam
Provinsi Kalimantan Timur**



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

3.2 Deskripsi Data

3.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

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.

3.2.1 Deskripsi Responden

1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

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 U. 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.

2. Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

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.

3. deskripsi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

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.

3.3 Analisa data

3.3.1 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 motivasi 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, hasil yang didapat dari 54 responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan sangat setuju pada setiap pernyataan.

3.3.2 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 motivasi ini dapat dilihat pada Tabel 3.5

Tabel 3.5 Kategori Pernyataan Dari Indikator Kompensasi

Indikator	Responden										Total	
	1 STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1_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, hasil yang didapat dari 54 responden menunjukkan bahwa rata-rata responden pada pernyataan pertama memberikan tanggapan sangat setuju pada setiap pernyataan. Sedangkan pada pernyataan kedua dan ketiga rata-rata responden memberikan tanggapan Setuju.

3.3.3 Kinerja Pegawai

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

Tabel 3.6 Kategori Pernyataan Dari Indikator Kinerja Pegawai

Indikator	Responden										Total	
	46 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, hasil yang didapat dari 54 responden, rata-rata mereka menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi terhadap pernyataan pertama dan ketiga, sementara untuk pernyataan kedua, rata-rata responden menunjukkan tingkat persetujuan yang lebih rendah, tetapi masih dalam kategori setuju.

3.3.4 Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan metode ¹⁰⁰ relasi product moment menunjukkan bahwa untuk menilai kevalidan suatu item pertanyaan, nilai r hitung harus dibandingkan dengan nilai r tabel ¹⁰ 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 ⁵ tidak valid atau tidak sah.

⁵
Tabel 3.7 Uji Validitas

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	Nilai r Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X_1)			
1	0,910	¹⁶ 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

³⁶
Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel ²⁹ dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel ⁷⁴. 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.

² 3.3.5 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	reliabel
Kompensasi (X_2)	0,887	0,361	reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,767	0,361	reliabel

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.

3.3.6 Regresi Linier Berganda

Selanjutnya dilakukan percobaan menggunakan regresi linier berganda dimana variabel kinerja pegawai adalah variabel dependen dan variabel Kerjasama Tim dan variabel Kompensasi sebagai variabel independen. Pengujian disajikan sebagai berikut:

Model Awal

Model awal pada uji regresi linier berganda dengan variabel tingkat pendidikan (D), jumlah tenaga kerja (X_2), dan pendapatan penduduk (Y) sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_{ij} \quad (3.1)$$

Keterangan

Y : Kinerja Pegawai

β_0 : Konstanta model regresi

X_1 : Kerjasama Tim

β_1 : Koefisien variabel Kerjasama Tim

X_2 : Kompensasi

β_2 : Koefisien variabel Kompensasi

Estimasi Parameter

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan SPSS, model yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,869 + 0,357X_1 + 0,594X_2 \quad (3.2)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan SPSS, model yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y \approx 3,120 + 0,339X_1 + 0,206X_2 \quad (3.4)$$

Interpretasi dari model tersebut adalah sebagai berikut:

Konstanta (Intercept) Nilai konstanta sebesar 3,120 menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan disiplin kerja (X_2) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai (Y) diperkirakan sebesar 3,120. Artinya, meskipun tanpa adanya pengaruh dari komunikasi interpersonal dan disiplin kerja, kinerja pegawai tetap memiliki nilai dasar sebesar 3,120.

Koefisien regresi untuk komunikasi interpersonal adalah 0,339. Artinya, peningkatan satu satuan dalam komunikasi interpersonal, dengan asumsi variabel lainnya tetap, diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,339. Oleh karena itu, peningkatan kualitas komunikasi interpersonal diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Koefisien regresi untuk disiplin kerja adalah 0,206, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap, diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,206. Karena itu, diharapkan bahwa peningkatan tingkat disiplin kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

3.3.7 Uji Asumsi Klasik

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.

3.3.8 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.

3.3.9 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 homoskedastisitas, artinya distribusi residualnya merata. Heteroskedastisitas dapat terindikasi dengan 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

33

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.

4

3.3.10 Uji hipotesis

Uji Kelayakan Model

Uji Parsial (Uji t)

66

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

106

Tabel 3.12 Uji Parsial (Uji t)

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

Sumber : *Data primer yang diolah 2024*

76

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 thitung sebesar 3,522 juga melampaui nilai ttabel 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 $6,523 < t \text{ tabel } 2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_2a ditolak, maka kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3. Uji F (Simultan)

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

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

4. 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 0,830. Jika nilai koefisien korelasi R tersebut dikuadratkan, maka diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,689 (68,9%).

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,677 (67,7%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X1) dan (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya yaitu 32,3% (100% - 67,7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar pembahasan penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan 67,7% variasi dalam kinerja pegawai berdasarkan x1 dan x2. Sisa 32,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Pembahasan hasil analisis

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 ASN dan non ASN pada Kantor Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda memiliki nilai signifikan Sig $t = 0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,522 > t$ tabel $2,028$ yang berarti H_0 diterima serta variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda memiliki Kerjasama Tim yang sangat baik dan sangat berpengaruh pada Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Tri, Latif, & Idris, 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 ASN dan non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda memiliki nilai signifikan Sig $< u = 0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $6,523 < t$ tabel $2,028$ yang mana H_0 diterima serta variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda memiliki Kompensasi yang kondusif dan berpengaruh pada Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Novianti, Sunarka, & Sutant, 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.

Pada hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikan $F = 0,000 < 0,05$ serta nilai f hitung $45,563 > f$ tabel $2,39$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kerjasama Tim dan Kompensasi secara bersama-sama (Simultan) membawa pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Diketahui bahwasannya koefisien determinasi (R^2) yakni 0,689. Hal ini membuktikan bahwasannya Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai membawa dampak secara Simultan sebesar 68,9% . sisanya 32,2% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka

dari semua hasil penelitian⁴³ tersebut dapat disimpulkan bahwasannya untuk memberikan kinerja pegawai yang baik perlu adanya kerjasama tim dan kompetensi yang baik pula agar dapat membantu jalannya kinerja pegawai yang baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Joko, Endang, & Hardani, et al. (2021) bahwa Kerjasama Tim dan Kompetensi 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

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,830. Jika nilai koefisien korelasi R tersebut dikuadratkan, maka diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,689 (68,9%). Nilai Adjusted R Square sebesar 0.677 (67,7%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X1) dan (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 67,7%. Sedangkan sisanya yaitu 32,3% (100% - 67,7%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar pembahasan penelitian ini.

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.

Amelia Kartika_2011102431262_Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja ASN Dan Non ASN Dinas Kehutanan UPTD KPHP Delta Mahakam Samarinda.docx

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repository.ub.ac.id 1%
Internet Source

2 eprints.iain-surakarta.ac.id 1%
Internet Source

3 dspace.umkt.ac.id 1%
Internet Source

4 www.scribd.com 1%
Internet Source

5 repository.umsu.ac.id 1%
Internet Source

6 123dok.com 1%
Internet Source

7 id.scribd.com 1%
Internet Source

8 repository.unbari.ac.id 1%
Internet Source

eprints.ubhara.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	core.ac.uk Internet Source	<1 %
11	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
12	docplayer.info Internet Source	<1 %
13	jurnal.fisarresearch.or.id Internet Source	<1 %
14	jurnalmahasiswa.uma.ac.id Internet Source	<1 %
15	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
16	ejournal.borobudur.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.unja.ac.id Internet Source	<1 %
18	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %

21	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
22	ejurnal.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
23	dspace.uui.ac.id Internet Source	<1 %
24	media.neliti.com Internet Source	<1 %
25	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
26	jurnal.umb.ac.id Internet Source	<1 %
27	ejurnal.seminar-id.com Internet Source	<1 %
28	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
29	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
30	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
31	es.scribd.com Internet Source	<1 %
32	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %

33	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
34	id.123dok.com Internet Source	<1 %
35	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
36	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
38	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
39	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %
40	www.beritaklick.com Internet Source	<1 %
41	ijler.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
43	Nia Kumala Devi, Bernhard Tewal, Yantje Uhing. "Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V	<1 %

Manado", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi,
Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2022

Publication

44	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet Source	<1 %
45	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
46	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
47	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1 %
48	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
49	skripsistie.files.wordpress.com Internet Source	<1 %
50	www.berotak.com Internet Source	<1 %
51	adoc.pub Internet Source	<1 %
52	alvindayu.com Internet Source	<1 %
53	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
54	jurnal.uwp.ac.id Internet Source	<1 %

55 Galardia Orva Mulya, Aji Tuhagana, Dwi Epty Handayani. "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. M", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023
Publication <1 %

56 dispar.kutaikartanegarakab.go.id
Internet Source <1 %

57 irwansyah-hukum.blogspot.com
Internet Source <1 %

58 jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id
Internet Source <1 %

59 repositori.usu.ac.id
Internet Source <1 %

60 www.kompasiana.com
Internet Source <1 %

61 edoc.pub
Internet Source <1 %

62 meet-dev.btp.ac.id
Internet Source <1 %

63 repository.pip-semarang.ac.id
Internet Source <1 %

64 repository.upi.edu
Internet Source <1 %

65	<p>Ni Kadek Ida Pratiwi, Putu Wenny Saitri. "PENGARUH LIKUIDITAS, HUTANG, INVESTASI, PROFITABILITAS, DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP DIVIDEN PAYOUT RATIO PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2015-2018", Journal of Applied Management and Accounting Science, 2020</p> <p>Publication</p>	<1 %
66	<p>eprints.stiebankbpdjateng.ac.id</p> <p>Internet Source</p>	<1 %
67	<p>eprints.untirta.ac.id</p> <p>Internet Source</p>	<1 %
68	<p>ejournal.uniska-kediri.ac.id</p> <p>Internet Source</p>	<1 %
69	<p>jbbe.lppmbinabangsa.id</p> <p>Internet Source</p>	<1 %
70	<p>Felicia Khalkali Hendris, Syifa Nuraiyini Amelia, Ila Florencia Soka Raga, Kumba Digdowiseiso. "Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Rempoa", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023</p> <p>Publication</p>	<1 %

71	dedibrave09.wordpress.com Internet Source	<1 %
72	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
73	lepisi.ac.id Internet Source	<1 %
74	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
75	www.scilit.net Internet Source	<1 %
76	Daud Woru, Anita Erari, Maman Rumanta. "Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2021 Publication	<1 %
77	Dwi Retno Wahyuni. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, PROMOSI, DAN KEPERCAYAAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH (STUDY PADA KSP ANUGERAH MANDIRI CABANG MRANGGEN)", Solusi, 2020 Publication	<1 %
78	William Widjaja. "Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X", Jurnal Perspektif, 2021 Publication	<1 %

79	e-journal.stkipsiliwangi.ac.id Internet Source	<1 %
80	journal.admi.or.id Internet Source	<1 %
81	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
82	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
83	repository.upiyptk.ac.id Internet Source	<1 %
84	Anggelita Prichilia Tijow, Harijanto Sabijono, Victorina Z. Tirayoh. "PENGARUH STRUKTUR AKTIVA DAN PROFITABILITAS TERHADAP STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018 Publication	<1 %
85	artikelpendidikan.id Internet Source	<1 %
86	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
87	eprint.stimlog.ac.id Internet Source	<1 %

88	frangao.net Internet Source	<1 %
89	jmi.ipusk.lipi.go.id Internet Source	<1 %
90	journal.uir.ac.id Internet Source	<1 %
91	journals.upi-yai.ac.id Internet Source	<1 %
92	lib.geo.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
93	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
94	ojs.unida.ac.id Internet Source	<1 %
95	repository.maranatha.edu Internet Source	<1 %
96	Elizabeth Irene Putri Sianturi, Hamid Halin, Susi Handayani. "Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2021 Publication	<1 %
97	Herliana Utari, Abu Yazid Adnan Quthny, Ibnul Arobi. "Pengaruh Penggunaan Artificial	<1 %

Intelligence terhadap Kecerdasan Intelektual Mahasiswa PAI Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Probolinggo", Jurnal Simki Pedagogia, 2024

Publication

98

Mohamad Fitriady Helfian Hutami, Syahrani Ahmad, Ridwan Ridwan, Mamduh Fikri et al. "Peluang dan strategi pengurangan emisi di Kawasan Delta Mahakam, Kalimantan Timur", e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan, 2020

Publication

<1 %

99

Reza Ahmadiansah. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH SALATIGA", INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication), 2016

Publication

<1 %

100

docobook.com

Internet Source

<1 %

101

jurnal.itbsemarang.ac.id

Internet Source

<1 %

102

jurnal.uisu.ac.id

Internet Source

<1 %

103

library.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

moam.info

104	Internet Source	<1 %
105	pdfcoffee.com Internet Source	<1 %
106	repository.utp.ac.id Internet Source	<1 %
107	www.masterstudies.co.id Internet Source	<1 %
108	Bonita Roida Masliana Manullang, Marthinus Ismail. "Pengaruh Leverage dan Transfer Pricing terhadap Tax Avoidance pada Perusahaan Pertambangan Batu Bara yang Terdaftar di BEI Periode 2019-2022", VISA: Journal of Vision and Ideas, 2023 Publication	<1 %
109	Joswati Joswati, Duwi Agustina, Athur Waga Ilhamsyah. "PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN ROLE STRESS TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA PANDEMI COVID-19", IJAB Indonesian Journal of Accounting and Business, 2021 Publication	<1 %
110	ciaraahn.blogspot.com Internet Source	<1 %
111	digilib.unpas.ac.id Internet Source	<1 %

112	ejournal.45mataram.ac.id Internet Source	<1 %
113	ejournal.iwi.or.id Internet Source	<1 %
114	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	<1 %
115	eprints.unram.ac.id Internet Source	<1 %
116	jimfeb.ub.ac.id Internet Source	<1 %
117	journal.untar.ac.id Internet Source	<1 %
118	jurnal.polines.ac.id Internet Source	<1 %
119	learniseasy.com Internet Source	<1 %
120	lib.um.ac.id Internet Source	<1 %
121	ojs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
122	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
123	pt.scribd.com Internet Source	<1 %

124	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
125	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	<1 %
126	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
127	Anggada Hardoyogi Tampubolon, Ni Putu Nina Eka Lestari. "PENGARUH KOMUNIKASI KERJA DAN PROFESIONALISME KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KEHUTANAN DAN LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI BALI", Journal of Applied Management and Accounting Science, 2023 Publication	<1 %
128	Nurlely Pratiwi, Poppy Indriani. "Pengaruh Audit Internal terhadap Penerapan Good Corporate Governance pada PT.Bank Mandiri Persero Tbk KCP Sudirman Palembang", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	<1 %
129	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	<1 %
130	jurnal.untad.ac.id Internet Source	<1 %

131 Abdul Aziz Nugraha Pratama, Fira Nur Maghfiroh. "Pengaruh Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Karyawan di BMT Taruna Sejahtera Ungaran, Jawa Tengah", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2016

Publication

<1 %

132 IAKMI Riau. "Prosiding Seminar Nasional Pengurus Daerah IAKMI Provinsi Riau "Hidup Sehat Melalui Pendekatan Keluarga" Kerjasama dengan Jurnal Kesehatan Komunitas STIKes Hang Tuah Pekanbaru", Prosiding Hang Tuah Pekanbaru, 2018

Publication

<1 %

133 Rehan Aryadinata. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Pugung)", Jurnal EMT KITA, 2024

Publication

<1 %

134 repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off