

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Objek Penelitian

Objek pengkajian pada kajian ini yakni Kinerja Pegawai yang didampaki Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, juga Lingkungan Kerja Fisik di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta juga responden nya ialah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kesatuan Bangsa juga Politik Provinsi DKI Jakarta.

a. Sejarah Singkat Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (*Kesbangpol*) Provinsi DKI Jakarta yakni perangkat daerah yang punya tugas utama mempertahankan stabilitas politik, memperkuat persatuan juga kesatuan bangsa, serta meningkatkan kewaspadaan nasional di wilayah DKI Jakarta. Lembaga ini berevolusi dari unit kerja pemerintah daerah yang sebelumnya menangani urusan kesatuan bangsa, ideologi, dan politik dalam negeri. Berlandaskan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta menjadi Ibu Kota Negara Kesatuan Republik Indonesia, *Kesbangpol* berperan strategis dalam menjaga stabilitas sosial-politik di ibu kota serta mendukung terciptanya kehidupan masyarakat yang harmonis dan kondusif.

Seiring pada penjalanan kebijakan otonomi daerah dan pentusunan organisasi perangkat daerah, struktur dan fungsi *Kesbangpol* terus mengalami penyesuaian agar lebih efektif dan responsif terhadap dinamika sosial dan politik masyarakat. Dalam pelaksanaan tugasnya, *Kesbangpol* Provinsi DKI Jakarta berkoordinasi dengan Suku Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di tingkat kota administrasi guna memastikan pelaksanaan program berjalan secara terintegrasi dan berkelanjutan. Fokus utama kegiatan meliputi pendidikan politik masyarakat, pembinaan ideologi Pancasila dan wawasan kebangsaan, penguatan ketahanan ekonomi, pembinaan kehidupan beragama, serta pemberdayaan organisasi kemasyarakatan.

Memasuki era reformasi dan perkembangan demokrasi, *Kesbangpol* Provinsi DKI Jakarta terus meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui berbagai program strategis yang mendorong partisipasi masyarakat dalam proses demokrasi serta memperkuat nilai-nilai kebangsaan di tengah keberagaman masyarakat ibu kota. Selain itu, lembaga ini juga berperan dalam memfasilitasi komunikasi antara pemerintah daerah, aparat keamanan, dan masyarakat dalam rangka menjaga stabilitas politik serta ketertiban umum, khususnya pada pelaksanaan kegiatan politik dan sosial kemasyarakatan.

Hingga saat ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta tetap menjadi unsur penting dalam perjalanan pemerintahan daerah, terutama dalam menjaga stabilitas sosial politik, memperkuat integrasi nasional, serta mendukung pembangunan daerah yang aman, tertib, dan berkelanjutan di wilayah DKI Jakarta.

b. Visi dan Misi Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta

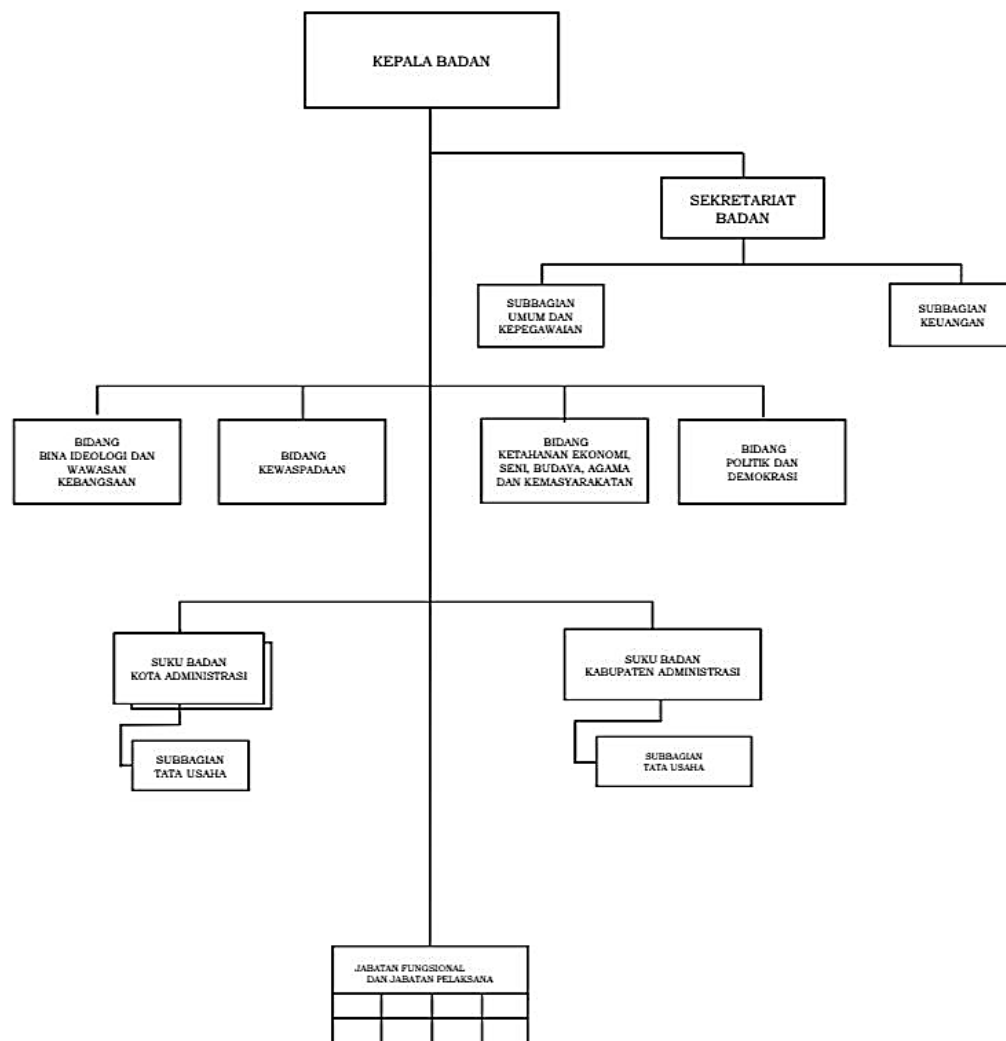
1) Visi

Terwujudnya kehidupan masyarakat DKI Jakarta yang aman, harmonis, demokratis, serta berlandaskan nilai-nilai persatuan dan kesatuan bangsa guna mendukung stabilitas sosial politik daerah.

2) Misi

- a. Meningkatkan pembinaan ideologi Pancasila, wawasan kebangsaan, dan karakter kebhinekaan masyarakat.
- b. Mengembangkan pendidikan politik yang demokratis dan partisipatif bagi masyarakat.
- c. Memperkuat ketahanan ekonomi, sosial, budaya, dan keagamaan dalam rangka menjaga stabilitas daerah.
- d. Meningkatkan peran organisasi kemasyarakatan dan partai politik dalam kehidupan demokrasi yang sehat.
- e. Meningkatkan koordinasi serta deteksi dini terhadap potensi konflik sosial guna menjaga ketertiban dan keamanan wilayah.
- f. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, transparan, dan akuntabel dalam pelayanan publik.

c. Struktur Organisasi Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta



Sumber: [https://ppid.jakarta.go.id/assets/home/ppidNew/struktur organisasi/2022/Badan_Kesatuan_Bangsa_Dan_Politik.pdf](https://ppid.jakarta.go.id/assets/home/ppidNew/struktur%20organisasi/2022/Badan_Kesatuan_Bangsa_Dan_Politik.pdf)

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi Kesatuan Bangsa dan Politik

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

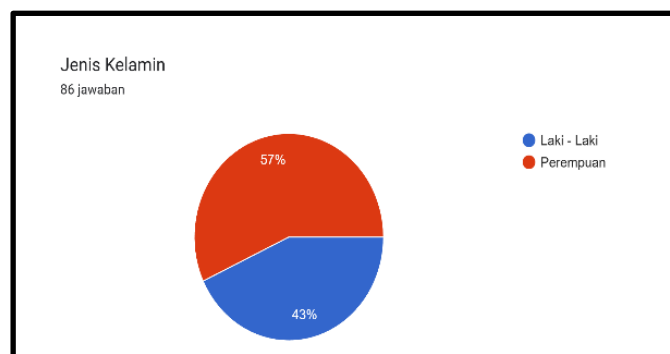
Profil responden saat menyebarkan kuesioner ini mencakup kedua jenis kelamin, yaitu Laki-laki juga Perempuan, yang bekerja di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta. Banyaknya yang mengisi kuesioner ini yakni 86 orang responden dari jumlah keduanya.

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	37	43%
Perempuan	49	57%
Total	86	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026



Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Gambar 4. 2

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berlandaskan pada tabel 4.1 juga gambar 4.2 bisa dipahami guna responden laki-laki sejumlah 37 responden pada presentase 43%, sedangkan responden perempuan sejumlah 49 responden pada presentase 57%. Berlandaskan temuan data di atas bisa didapat simpulan jika dari banyak sampel yang diambil sejumlah 86 orang responden, juga di dapat paling banyak yang di buat sampel yakni berjenis kelamin perempuan sejumlah 57%.

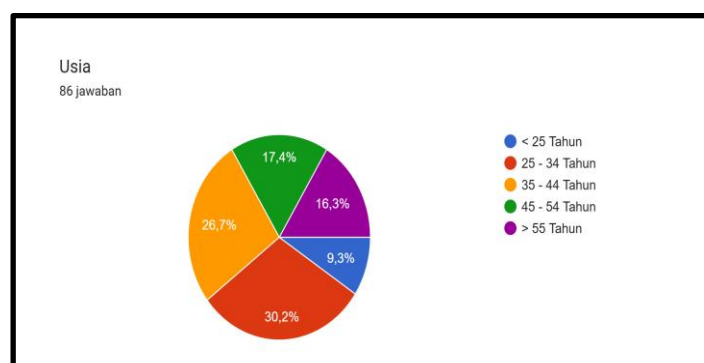
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada pengkajian ini ada 5 kelompok berlandaskan umur, yaitu kurang dari 25 tahun, 25-34 tahun, 35-44 tahun, 45-54 tahun, dan lebih dari 55 tahun. Kerinciannya di tampilkan di tabel 4.2 yang menjabarkan umur responden di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta diantaranya ialah :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
<25	8	9,3%
25-34	26	30,2%
35-44	23	26,7%
45-54	15	17,4%
>55 Tahun	14	16,3%
Total	86	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026



Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Gambar 4. 3

Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berlandaskan tabel 4.2 juga gambar 4.3 diatas maka dapat diketahui bahwasanya pengelompokan berdasarkan usia pada 86 responden yakni, pegawai berusia kurang dari 25 tahun sejumlah 8 orang pada presentase 9,3%, pegawai yang

berumur 25-34 tahun sejumlah 26 orang pada presentase 30,2% , pegawai yang berumur 35-44 tahun sejumlah 23 orang pada persentase 26,7%, pegawai yang berumur 45-54 tahun sejumlah 15 orang pada presentase 17,4%, pegawai yang berumur melampaui 55 tahun sejumlah 14 orang pada presentase 16,3%. Data yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwasanya Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta didominasi pegawai yang berusia 25-34 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

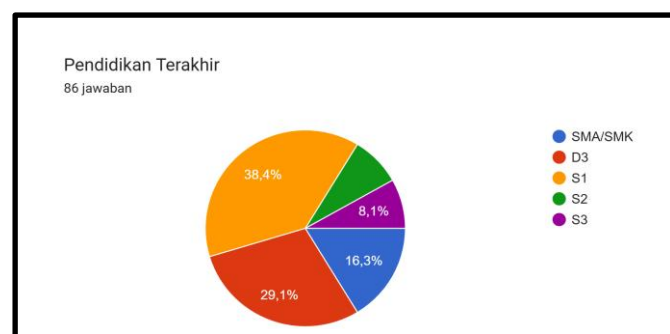
Responden yang dikaji tentunya punya Pendidikan yang beragam, hingga pengkaji mengelompokkan responden sebanyak lima jenjang Pendidikan yakni, SMA/SMK, S1, S2, S3. Penjabaran terkait pengklasifikasian Pendidikan ditampilkan di tabel berikut:

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK	14	16,3%
D3	25	29,1%
S1	33	38,4%
S2	7	8,1%
S3	7	8,1%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026



Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Gambar 4. 4

Diagram Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berlandaskan tabel 4.3 juga gambar 4.4, temuan pengkajian pada 86 responden pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta memperoleh data yang bersekolah paling akhir SMA/SMK sejumlah 14 orang atau 16,3%, selanjutnya yang pendidikan terakhirnya D3 sejumlah 25 orang atau 29,1%, yang pendidikan terakhirnya S1 sejumlah 33 orang atau 38,4%, selain itu yang pendidikan terakhirnya S2 sekitar 7 orang atau 8,1%, dan yang pendidikan terakhirnya S3 sekitar 7 orang atau 8,1%. Dari data yang sudah dijabarkan sebelumnya menunjukkan bahwasanya lebih banyak karyawan yang menempuh Pendidikan terakhirnya di S1.

c. Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian

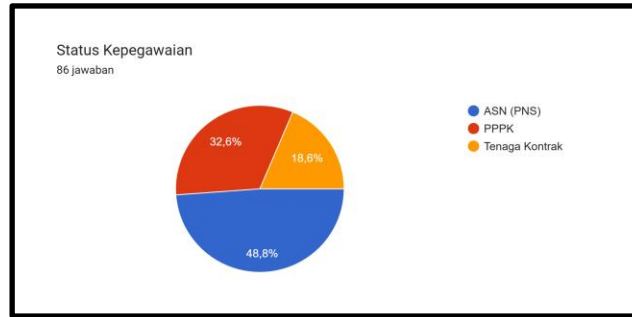
Responden pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta diklasifikasikan berdasarkan status kepegawaian, yaitu ASN (PNS), PPPK, dan Tenaga Kontrak. Pengelompokan status kepegawaian ini bertujuan memberikan gambaran umum mengenal latar belakang responden dalam penelitian serta menunjukkan adanya variasi peran pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan instansi. Lebih rincinya bisa ditinjau di tabel 4.4 yang menunjukkan status kepegawaian pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta diantaranya ialah:

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Presentase
ASN (PNS)	42	48,8%
PPPK	28	32,6%
Tenaga Kontrak	16	18,6%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026



Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Gambar 4. 5

Diagram Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian

Berlandaskan tabel 4.4 juga gambar 4.5 temuan pengkajian pada 86 responden pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta menunjukkan bahwa responden dengan status ASN (PNS) sebanyak 42 pegawai atau 48,8%, selanjutnya responden dengan status PPPK sebanyak 28 pegawai atau 32,6%, dan responden dengan status Tenaga Kontrak sebanyak 16 pegawai atau 18,6%. Dari data yang telah dijelaskan tersebut menjabarkan jika sebagian besar responden merupakan pegawai dengan status ASN (PNS).

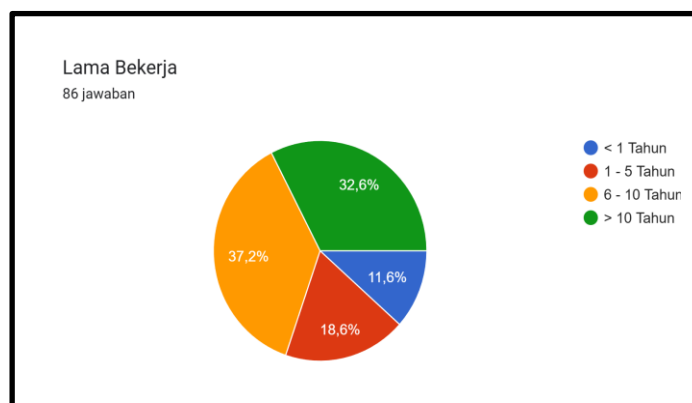
d. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Pegawai yang tentunya memiliki beragam pengalaman kerja, menjadi fokus dalam penelitian ini. Karenanya, perhatian khusus diberikan untuk mengamati sejauh mana penguasaan dan pemahaman mereka pada tugas yang diberi Kantor Kesatuan Bangsa juga Politik Provinsi DKI Jakarta. Pada pengkaji ini, pengkaji membagi pengalaman kerja pegawai Kantor Kesatuan Bangsa juga Politik Provinsi DKI Jakarta menjadi empat kelompok, yaitu masa kerja sekitar 1 tahun, 1-5 tahun. 6-10 tahun juga melampaui 10 tahun. Rinciannya bisa ditinjau di tabel 4.4 yakni:

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
<1 tahun	10	11,6%
1-5 tahun	16	18,6%
6-10 tahun	32	37,2%
>10 tahun	28	32,6%
Jumlah	86	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2026



Sumber: Data Diolah Penulis, 2026

Gambar 4. 6
Diagram Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Berlandaskan tabel 4.5 juga gambar 4.6, dari total 86 orang yang menjadi subjek penelitian, terdapat 10 pegawai atau 11,6% yang punya pengalaman kerja sekitar 1 tahun. Sementara itu, 16 pegawai atau 18,6% punya pengalaman kerja 1-5 tahun, 32 pegawai atau 37,2% punya pengalaman kerja 6-10 tahun, juga 28 pegawai atau 32,6% punya pengalaman kerja melampaui 10 tahun. Maksudnya, hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang dikategorikan berdasarkan masa kerja didominasi oleh mereka yang memiliki pengalaman kerja selama 6-10 tahun, sesuai dengan penjelasan sebelumnya.

3. Hasil Lengkap Estimasi Penelitian

a. Analisis Deskriptif

Telaah deskriptif Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Pegawai tergolong pada telaah dari data kuesioner yang disebar pada pegawai Kantor Kesatuan Bangsa juga Politik Provinsi DKI Jakarta. Dijalankannya kajian ini ialah guna memahami dampak Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Pegawai berlandaskan temuan kuantitatif memakai skala likert.

Tabel 4. 6

Skala *Likert*

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berlandaskan pernyataan pada kuesioner yang sudah diusulkan 86 responden hingga didapat bermacam tanggapan pada variabel Komunikasi Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) pada Kinerja Pegawai (Y). Telaah data pada kajian memakai cara perumusan statistik data memakai alat bantu program SPSS versi 27, pada temuan yakni:

1) Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Organisasi (X1)

Tabel 4. 7

Tabel Skor Mean Komunikasi Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Mean
Keterbukaan Komunikasi		
1	Atasan saya menyampaikan informasi yang berkaitan pada pekerjaan secara terbuka, jujur, dan tidak ditutup-tutupi kepada pegawai.	4,06
Keteraturan Komunikasi		
2	Informasi mengenai tugas, jadwal, dan kebijakan kerja disampaikan secara rutin dan teratur kepada pegawai.	4,20
Kesempatan Partisipasi		
3	Saya diberikan kesempatan oleh atasan atau organisasi untuk menyampaikan pendapat, saran, maupun masukan terkait pekerjaan.	4,02
Kualitas Komunikasi		
4	Informasi yang saya terima dari atasan atau rekan kerja disampaikan dengan jelas hingga mudah dipahami juga tidak memunculkan kesalahpahaman.	3,87
Penggunaan Teknologi Komunikasi		
5	Penggunaan media komunikasi kerja seperti WhatsApp, email, atau aplikasi internal membantu saya dalam berkoordinasi dan menyelesaikan pekerjaan.	4,03
	Rata-rata total mean Komunikasi Organisasi (X1)	4,04

Sumber : Data Diolah memakai SPSS versi 27, 2026

Berlandaskan tabel 4.7 dapat dilihat nilai perolehan dari responden terhadap variabel Komunikasi Organisasi (X1) yakni rerata mean sejumlah 4,04 (angka skor

mean antara (3,87 – 4,20) yang artinya mayoritas menyatakan setuju dalam pernyataan kuesioner yang dilampirkan oleh penulis. Juga rerata terbesar di indikator keteraturan partisipasi pada skor 4,20 juga jumlah terkecil di indikator kualitas komunikasi pada skor 3,87.

2) Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4. 8

Tabel Skor Mean Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean
Pencapaian Target Kerja Individu		
1	Saya punya dorongan juga semangat yang tinggi mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.	4,01
Partisipasi dalam Inovasi Kerja		
2	Saya terdorong untuk berpartisipasi secara aktif dalam memberikan ide, gagasan, atau inovasi yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.	3,99
Intensitas Usaha mencapai Prestasi Kerja		
3	Saya selalu berupaya bekerja jugamengerahkan kemampuan terbaik supaya menggapai prestasi kerja yang optimal.	3,98
	Rata-rata total mean Motivasi Kerja (X2)	3,99

Sumber : Data Diolah memakai SPSS versi 27, 2026

Berlandaskan tabel 4.8 bisa ditinjau evaluasi responden atas variabel Motivasi Kerja (X2) yakni rerata jumlah mean sejumlah 3,99 (skor skor mean antar 3,98 - 4,01) yang maksudnya mayoritas responden setuju pada pernyataan kuesioner yang diberi penulis. Juga rerata terbesar penggapaian target kerja individu pada skor 4,01 juga terkecil di parameter intensitas usaha mencapai prestasi kerja yang skornya 3,98.

3) Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Tabel 4. 9

Tabel Skor Mean Lingkungan Kerja Fisik (X3)

No	Pernyataan	Mean
Kebersihan Lingkungan Kerja		
1	Kondisi lingkungan kerja saya selalu terjaga kebersihannya sehingga membuat saya merasa nyaman saat bekerja.	3,99
Suhu dan Kelembapan Ruangan		
2	Suhu, kelembapan, dan sirkulasi udara di ruang kerja mendukung kenyamanan serta kelancaran aktivitas kerja saya.	4,14
Kenyamanan Peralatan Kerja		
3	Peralatan kerja yang disediakan oleh organisasi berada dalam kondisi baik, aman, dan nyaman untuk digunakan dalam bekerja.	4,01
Kenyamanan Lingkungan Kerja		
4	Lingkungan kerja secara keseluruhan, termasuk tata ruang dan suasana kerja, membuat saya merasa nyaman juga betah bekerja.	3,94
	Rata-rata total mean Lingkungan Kerja Fisik (X3)	4,02

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS versi 27, 2026

Berlandaskan tabel 4.9 bisa ditinjau persepsi responden atas variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) yakni rerata banyak mean sejumlah 4,02 (angka skor mean antar 3,94 – 4,14) yang maksudnya sebagian besar responden mengatakan setuju dalam pernyataan kuesioner yang diberi penulis. Juga rerata terbesar di suhu juga kelembapan ruangan pada skor 4,14 juga terkecil di indikator kenyamanan lingkungan kerja pada skor 3,94.

4) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 10

Tabel Skor Mean Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Mean
Kualitas		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.	4,16
Kuantitas		
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan target yang telah ditentukan.	3,74
Ketepatan Waktu		
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal dan batas waktu yang telah ditetapkan.	4,29
Efektivitas		
4	Saya bekerja secara efektif dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan kerja.	4,00
Kemandirian		
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa harus selalu mendapatkan pengawasan dari atasan.	4,44
Rata-rata total mean Kinerja Pegawai (Y)		4,13

Sumber : Data Diolah menggunakan SPSS versi 27, 2026

Berlandaskan tabel 4.10 bisa ditinjau persepsi responden atas variabel Kinerja Pegawai (Y) yakni rerata banyak mean sejumlah 4,13 (angka skor mean sekitar 3,74 – 4,44) maksudnya mayoritas responden setuju pada kuesioner yang diberi penulis. Juga rerata terbesar di kemandirian pada skor 4,44 juga terkecil di parameter kuantitas pada skor 3,74.

4. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas berguna mengujikan kuesioner yang disebar pada responden juga dijalankan dengan menolak ukur skor r hitung pada r tabel memakai degree of freedom (df) = $n-2$ pada α 0,05. Ketika r Hitung > r Tabel maksudnya butir pernyataan ataupun parameter yang sudah dijabarkan sebelumnya disebut valid.

Untuk melakukan penentuan terhadap apakah butir pernyataan ataupun indikator dalam kuesioner yang telah dijelaskan sebelumnya valid. Hingga penulis mempergunakan perumusan memakai *software* SPSS versi 27. Variabel Komunikasi Organisasi tersusun atas 5 (lima) pernyataan ataupun parameter, variabel Motivasi Kerja tersusun atas 3 (tiga) pernyataan ataupun parameter, variabel Lingkungan Kerja Fisik tersusun atas 4 (empat) pernyataan ataupun indikator juga variabel Kinerja Pegawai tersusun atas 5 (lima) pernyataan ataupun indikator juga ada sampel sejumlah 86 responden.

Hal ini diatur memakai r hitung 5% yang mana $n = 84$ (n^2), maksudnya didapat r Tabel (0,05) = 0,2120 juga tergolong ke dalam temuan perumusan uji dari variabel Komunikasi Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), juga Lingkungan Kerja Fisik (X_3) pada Kinerja Pegawai (Y) diantaranya ialah:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas

variabel	pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komunikasi Organisasi (X1)	Pernyataan 1	0,861	0,2120	Valid
	Pernyataan 2	0,717	0,2120	Valid
	Pernyataan 3	0,782	0,2120	Valid
	Pernyataan 4	0,819	0,2120	Valid
	Pernyataan 5	0,917	0,2120	Valid
variabel	pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,849	0,2120	Valid
	Pernyataan 2	0,783	0,2120	Valid
	Pernyataan 3	0,895	0,2120	Valid
variabel	pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Pernyataan 1	0,844	0,2120	Valid
	Pernyataan 2	0,795	0,2120	Valid
	Pernyataan 3	0,816	0,2120	Valid
	Pernyataan 4	0,862	0,2120	Valid
variabel	pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,810	0,2120	Valid
	Pernyataan 2	0,683	0,2120	Valid
	Pernyataan 3	0,683	0,2120	Valid
	Pernyataan 4	0,720	0,2120	Valid
	Pernyataan 5	0,757	0,2120	Valid

Sumber : data diolah mempergunakan SPSS Versi 27

Berlandaskan tabel 4.11 bahwasanya semua butir pernyataan kuesioner yang diusulkan mempunyai skor *Corrected Item Total Correlation* yang lebih banyak. Ketika ditolak ukur pada r Tabel di sampel N ke 84 yakni 0,2120. Ini maksudnya semua butir pertanyaan di kuesioner untuk variabel Komunikasi Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) pada Kinerja Pegawai (Y) disebut valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna menilai konsisten data pada periode yang diatur, dengan tujuan memastikan bahwa pengukuran yang dijalankan bisa dipakai. Uji reliabilitas guna menentukan seberapa jauh alat ukur memakai skala atau angket (kuesioner) bisa dianggap konsisten. Sebuah variabel dianggap handal jika *Cronbach's Alpha* nya melebihi 0,6. Sebuah variabel yang reliable mengandung arti bahwasanya variabel yang telah dijelaskan sebelumnya cukup baik dimana akhirnya bisa menjabarkan data yang benar juga bisa dipakai. Dan perihal temuan uji reliabilitas ditampilkan di tabel 4.12 yakni :

Tabel 4. 12

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Reability	Alpha	Keterangan
1	Komunikasi Organisasi	0,857	0,6	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,796	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Fisik	0,848	0,6	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,783	0,6	Reliabel

Sumber : data diolah mempergunakan SPSS Versi 27

Berlandaskan tabel 4.12 diatas bisa disebutkan jika angka seluruh butir pernyataan ataupun parameter di kuesioner yang dimanfaatkan untuk mengukur semua variabel pada kajian ini disebut baik. Sebab seluruh variabel punya *Cronbach's Alpha* melampaui 0.6. Komunikasi Organisasi (X1) punya skor sejumlah 0.857, Motivasi Kerja (X2) sejumlah 0.796, Lingkungan Kerja Fisik

sejumlah 0.848, juga Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0.783. Karenanya, bisa disebutkan jika semua nilai variabel dapat dianggap reliabel dan memenuhi kriteria reliabilitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Target uji normalitas guna meninjau benarkah variabel independen dan dependen di model regresi mengikuti distribusi normal. Guna menjalankan uji normalitas, bisa dipakai Uji Kolmogorov-Smirnov Sederhana. Ketika skor relevansi melampaui 0,05, data bisa disebut terdistribusi normal. Skor relevansi yang tidak melampaui 0,05 menjabarkan jika data tidak mengikuti distribusi normal. Tabel berikut menampilkan hasil uji normalitas:

Tabel 4. 13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67192459
Most Extreme D	Absolute	.071
	Positive	.064
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
Test distribution is Normal.		
Calculated from data.		
Lilliefors Significance Correlation.		
This is a lower bound of the true significane.		

Sumber : data diolah mempergunakan SPSS Versi 27

Berlandaskan tabel 4.13 diatas, bisa ditinjau jika skor *Asymp Sig. (2-tailed)* sejumlah 0.200 yang maksudnya model regresi variabel dependen atau variabel independen pada kajian ini terdistribusi normal sebab relevansinya $0.200 > 0.05$.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas membantu mengidentifikasi benarkah ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Tolerance Value juga Value Variance Inflation Factor (VIF) bisa dipakai guna meninjau hal ini. Multikolinearitas tidak ada jika Value Variance Inflation Factor (VIF) tidak melampaui 10 atau Nilai Toleransi melampaui 0,1. Model regresi yang andal menjabarkan tidak adanya korelasi sempurna atau hampir sempurna antar variabel (multikolinearitas). Tabel berikut menjabarkan temuan uji multikolinearitas :

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komunikasi Organisasi	1.000	1.000	Tidak terjadi Multikolineritas
2	Motivasi Kerja	0.985	1.015	Tidak terjadi Multikolineritas
3	Lingkungan Kerja Fisik	0.986	1.015	Tidak terjadi Multikolineritas

Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berlandaskan tabel 4.14 (coefficients) bisa ditinjau jika variance inflation factor (VIF) tiap variabel independen punya skor :

- a) Skor VIF guna variabel Komunikasi Organisasi (X_1) sekitar $1.000 < 10$ skor tolerance sekitar $1.000 > 0,10$
- b) Skor VIF guna variabel Motivasi Kerja (X_2) sekitar $1.015 < 10$ skor tolerance sekitar $0.985 > 0,10$
- c) Skor VIF guna variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sekitar $1.015 < 10$ skor tolerance sekitar $0.986 > 0,10$

Dengan demikian bisa diperoleh kesimpulan bahwasanya model persamaan regresi tidak ada Multikolineritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam kajian ini memakai Uji Glesjer, yang berguna meninjau benarkah ada perbedaan varian dari residual antar pengamatan dalam model Uji Glesjer, pendekatan dijalankan dengan meregresikan variabel independen pada skor *Absolute Residual* atau *Abs RES*. Jika model regresi yang dihasilkan menunjukkan ketidakadaan heteroskedastisitas, hal ini bisa disebutkan jika skor relevansi (sig) > 0.05 . kesimpulan ini menjabarkan jika tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Berikut yakni temuan uji heteroskedastisitas yang didapat :

Tabel 4. 15

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah mempergunakan SPSS Versi 27

No	Variabel	t	Sig	Keterangan
1	Komunikasi Organisasi	-.110	.913	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Motivasi Kerja	-1.418	.160	Tidak terjadi heterokedastisitas
3	Lingkungan Kerja Fisik	-1.092	.278	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berlandaskan tabel uji heteroskedastisitas di atas mengujikan heteroskedastisitas guna kajian ialah memakai Uji Glesjer, hingga bisa dituliskan jika skor sig dari variabel yang dikaji yakni Komunikasi Organisasi (X10) sig sejumlah .913, Motivasi Kerja (X2) sig sejumlah .160. juga Lingkungan Kerja Fisik (X3) sig sejumlah .278. Maksudnya bisa diperoleh simpulan bahwasannya hasil uji heteroskedastisitas pada kajian ini disebut tidak terjadi heteroskedastisitas sebab seluruh variabel independen memiliki skor > 0.05 .

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Telaah regresi berganda linear berganda dimanfaatkan guna meninjau dampak variabel independent pada variabel dependen. Disini model yang telah dijelaskan sebelumnya guna memahami sebesar apa Komunikasi Organisasi (X10). Motivasi Kerja (X2) juga Lingkungan Kerja Fisik (X3) pada Kinerja Pegawai (Y).

Dan perihal temuan telaah regresi linear berganda bisa ditinjau di tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regregsi Linear Berganda

No	Variabel	Beta	T	Sig
1	Komunikasi Organisasi	.434	6.290	.000
2	Motivasi Kerja	.473	6.802	.000
3	Lingkungan Kerja Fisik	.513	7.382	.000

Sumber : data diolah mempergunakan SPSS Versi 27

Berasarkan tabel tersebut, bisa dilihat bahwasanya coefficients regresi linear berganda punya keserupaan regresi yakni:

$$KP = 0,434 KO + 0.473 MK + 0,513 LKF$$

Penjabaran:

KP = Kinerja Pegawai

KO = Komunikasi Organisasi

MK = Motivasi Kerja

LKF = Lingkungan Kerja Fisik

Berasarkan tabel *coefficients* yang telah dijelaskan sebelumnya mendapatkan persamaan regresi diantaranya ialah: $Y = 0,434 X_1 + 0,473 X_2 + 0,513 X_3$.

Komunikasi Organisasi (X1) mendapat skor sejumlah 0,434. Apabila variabel Komunikasi Organisasi terjadi penambahan sekitar 1 satuan, maksudnya kinerja pegawai naik sekitar 0,434 serta perkiraan jika variable independent lain konstan. Artinya variabel komunikasi organisasi berdampak positif juga pada terhadap kinerja pegawai.

Motivasi Kerja (X2) mendapat skor sejumlah 0,473. Ketika variabel Motivasi Kerja terjadi penambahan sekitar 1 satuan, maksudnya kinerja pegawai naik sekitar 0,473 erta perkiraan jika variable independent lain konstan. Artinya variabel motivasi kerja berdampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja Fisik (X3) mendapat skor sejumlah 0,513. Ketika variabel lingkungan kerja fisik terjadi penambahan sekitar 1 satuan, maksudnya kinerja pegawai naik sejumlah 0,513 serta perkiraan jika variable independent lain konstan. Maksudnya variabel lingkungan kerja fisik berdampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai.

Studi ini menjabarkan jika variabel pada skor Standardized Coefficient Beta terbesar yakni Lingkungan Kerja Fisik (X3), yang punya skor 0,513. Hal ini menjabarkan jika sumber daya manusia perlu mempertahankan atau menaikkan lebih lanjut kualitas lingkungan kerja fisik guna memaksimalkan kinerja karyawan. Serta, variabel Komunikasi Organisasi (X1) punya skor Koefisien Beta Terstandarisasi terendah yaitu 0,434, yang menjabarkan jika variabel ini membutuhkan perhatian dan peningkatan lebih lanjut guna menaikkan kinerja karyawan.

7. Analisis Uji Kelayakan Model

a. Uji F

Uji F tergolong ke dalam uji yang guna mengujikan relevan koefisien regresi dengan simultan yakni benarkah variabel bebas punya dampak pada variabel terikat. Uji F dimanfaatkan guna mengujikan semua variabel independen. Pengujian dijalankan dengan mempergunakan jenjang relevan sekitar 0.05 ($\alpha=0,5\%$). Berikut temuan uji F ditampilkan di tabel dibawah ini :

Tabel 4. 17**Hasil Uji F**

ANOVA^a						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370.222	3	123.407	42.590	<.001 ^b
	Residual	237.603	82	2.898		
	Total	607.826	85			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber : data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berlandaskan tabel ANOVA dari tabel tersebut, bisa ditinjau jika skor F hitung sekitar 42.590 pada jenjang relevan 0,001. Skor f tabel didapat skor derajat bebas df (residual) yakni 2,72 erta jenjang keyakinan 5% ($\alpha=0,05$). Sebab skor f hitung melampaui skor f tabel ($42.590 > 2,72$) pada jenjang relevan $0.001 < 0.05$. maksudnya bisa diperoleh kesimpulan dengan demikian maka model yang dipakai di pengkajian ini dinyatakan layak.

b. Uji Koefisien Determinan (Uji R^2)

Uji koefisien determinasi (uji R^2) dijalankan guna menilai seberapa baik model telaah sesuai atau seberapa akurat model tersebut. Koefisien determinasi yang lebih besar menjabarkan kemahiran yang lebih kuat dari variabel independen guna menjabarkan variabel dependen:

Tabel 4. 18
Hasil Uji Koefisien (Determinasi)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.609	.595	1.702	<.000 ^b
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik					

Sumber : data diolah mempergunakan SPSS Versi 27

Koefisien determinasi (R^2) sekitar 0,609. Berdasarkan tabel diatas hal ini menjabarkan jika sekitar 60,9% variabel Kinerja Pegawai bisa dijabarkan variabel Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik. Sementara itu, faktor yang tidak termasuk di pengkajian ini menyumbang sekitar 39,1% dan variabel yang tidak ada di pengkajian ini.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis ialah uji yang berfungsi memahami terdapatkan dampak di Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik pada variabel Kinerja Pegawai. Dampak yang telah dijelaskan sebelumnya bisa diperkirakan pada skor relevan juga t hitung yang didapat. Yakni t Hitung ada di relevansi < 0.05 maksudnya H_0 tidak disetujui yang maksudnya hipotesis yang diusulkan bisa disetujui. Dan perihal temuan uji hipotesis (uji t) ditampilkan di tabel:

Tabel 4. 19
Hasil Uji Hipotesis (t)

No	Variabel	t Tabel	t Hitung	Sig	Keterangan
1	Komunikasi Organisasi	1,989	6.290	.000	Diterima
2	Motivasi Kerja	1,989	6.820	.000	Diterima
3	Lingkungan Kerja Fisik	1,989	7.382	.000	Diterima

Sumber : data diolah mempergunakan SPSS Versi 27

Berlandaskan temuan uji t pada tabel tersebut, maka bisa diperoleh kesimpulan ialah:

Pengujian hipotesis variabel Komunikasi Organisasi (X1) pada Kinerja Pegawai mendapat skor t hitung sekitar $6.290 > t$ tabel sekitar 1.989 pada jenjang relevan confidence sekitar $0,000 < 0.05$ atau 5% maksudnya bisa disebutkan bahwasanya Komunikasi Organisasi berdampak positif juga nyata pada variabel Kinerja Pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta. Maksudnya Hipotesis H1 bisa disetujui.

Peninjauan hipotesis variabel Motivasi Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai mendapatkan skor t hitung sekitar $6.820 > t$ tabel sekitar 1.989 pada jenjang relevan confidence sekitar $0,000 < 0.05$ atau 5% maksudnya bisa disebutkan bahwasanya Motivasi Kerja berdampak positif juga nyata pada variabel Kinerja Pegawai Kantor Kesatuan Bangsa juga Politik Provinsi DKI Jakarta. Maksudnya Hipotesis H2 bisa disetujui.

Pengujian hipotesis variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) pada Kinerja Pegawai mendapat skor t hitung sekitar $7.382 > t$ tabel sekitar 1.989 pada jenjang relevan confidence sekitar $0,000 < 0.05$ atau 5% maksudnya bisa disebutkan bahwasanya Lingkungan Kerja Fisik berdampak positif juga nyata pada variabel Kinerja Pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta. Maka Hipotesis H3 bisa disetujui.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi organisasi yakni tahap menyampaikan informasi, instruksi, serta pertukaran ide antar organisasi guna menggapai target bersama secara efektif. Komunikasi yang baik akan membantu pegawai memahami tugas, tanggung jawab, serta memperlancar koordinasi kerja sehingga bisa menaikkan kinerja.

Dari sudut pandang Putri & Susanto (2022), komunikasi organisasi yang efektif bisa menaikkan wawasan kerja juga mempererat ikatan antar pegawai hingga punya dampak ke penaikkan kinerja.

Hasil pengkajin menjabarkan jika variabel Komunikasi Organisasi berdampak positif juga signifikan pada Kinerja Karyawan di Kantor Persatuan Nasional dan Politik Provinsi DKI Jakarta. Seiring dengan peningkatan komunikasi dalam organisasi, kinerja karyawan dalam melaksanakannya pun meningkat. Ketika komunikasi jelas dan terbuka, karyawan lebih mampu memahami arahan kepemimpinan, kolaborasi meningkat, pekerjaan selesai lebih cepat, dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan sebaik mungkin. Bisa disebutkan jika ada dampak Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Persatuan Nasional dan Politik Provinsi DKI Jakarta. Hal ini didukung kajian studi pengkajian yang dijalankan Pengkajian Riono et al., (2020) memvalidasi jika Komunikasi Organisasi berdampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yakni dorongan yang dari diri atau luar diri individu guna bekerja secara optimal menggapai target organisasi. Pegawai yang punya dorongan kerja besar akan menjabarkan etos kerja, tanggung jawab, serta komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya.

Dari sudut pandang Sari & Nugroho (2021), motivasi kerja brtugas utama menaikkan produktivitas serta kualitas hasil kerja pegawai karena mampu mendorong individu untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Berlandaskan hasil kajian yang dijalankan variabel Motivasi Kerja punya dampak positif juga signifikan pada Kinerja Pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa juga Politik Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menjabarkan jika makin besar motivasi kerja yang dipunya pekerja, makin tinggi pula perfoma yang dihasilkan.

Motivasi kerja bisa menaikkan inisiatif, kreativitas, juga ketekunan pegawai menuntaskan pekerjaan hingga target organisasi dapat tercapai dengan baik. Bisa diambil kesimpulan bahwasanya Komunikasi Organisasi memberi dampak pada Kinerja Pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta. Hal ini didukung kajian studi pada pengkajian yang dijalankan Prakoso & Efendi, (2022) membuktikan bahwasanya Motivasi Kerja berdampak positif juga signifikan pada perfoma pekerja di kantor pusat produksi, inspeksi juga sertifikasi hasil perikanan Provinsi DKI Jakarta.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik yakni keadaan nyata di area kerja yang mencakup fasilitas kerja, pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, keamanan, juga kenyamanan ruang kerja yang bisa memberi dampak aktivitas pekerja. Lingkungan kerja fisik yang nyaman membantu pekerja bekerja lebih fokus dan produktif. Menurut Pratama & Hidayat (2023), lingkungan kerja fisik yang kondusif bisa menaikkan kenyamanan dan konsentrasi pegawai sehingga berdampak positif pada penaikan kinerja.

Berlandaskan temuan kajian yang dijalankan variabel lingkungan kerja fisik berdampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa juga Politik Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menjabarkan jika makin baik keadaan lingkungan kerja fisik, artinya makin meningkat juga perfoma pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan mampu mengurangi kelelahan kerja, meningkatkan konsentrasi, serta mendukung produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini disokong kajian studi pengkajian Sugiono & Pratista, (2018) membuktikan bahwasanya lingkungan kerja fisik berdampak positif juga signifikan pada kinerja Pegawai PT Rafa Topaz Utama di Jakarta.