

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4. 1      Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain:

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

##### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Gambaran umum mengenai jenis kelamin pegawai Ditbinmas Polda Lampung dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	20	63,64%
Perempuan	10	36,36%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 4.1 mengenai "Responden Berdasarkan Jenis Kelamin" menyajikan data mengenai distribusi jenis kelamin responden dalam sebuah penelitian. Dari total 30 responden,

sebanyak 20 orang atau 63,64% adalah laki-laki, sedangkan 10 orang atau 36,36% adalah perempuan. Dengan demikian, tabel ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, meskipun proporsi perempuan juga signifikan.

#### 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran umum mengenai usia pegawai Ditbinmas Polda Lampung dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	10	24,24%
31 Tahun – 40 Tahun	5	56,43%
41 Tahun – 50 Tahun	10	13,13%
> 50 Tahun	5	5,05%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 4.2 di atas menggambarkan distribusi usia dari 30 responden dengan rentang usia yang berbeda. Sebagian besar responden, yaitu 56,43% (5 orang), dengan kelompok usia 31 hingga 40 tahun, sementara 24,24% (10 orang) berada di rentang usia 20 hingga 30 tahun. Kelompok usia 41 hingga 50 tahun mencakup 13,13% (10 orang) responden, sedangkan hanya 5,05% (5 orang) responden yang berusia lebih dari 50 tahun. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia 31-40 tahun.

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja pegawai Ditbinmas Polda Lampung dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
0 – 2 Tahun	8	13,13%
3 – 4 Tahun	7	21,21%
5 – 6 Tahun	10	41,41%
> 7 Tahun	5	24,24%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 4.3 menggambarkan distribusi responden berdasarkan masa kerja mereka, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 5 hingga 6 tahun, dengan jumlah 10 orang atau 41,4% dari total 30 responden. Sebanyak 24 responden, atau 24,24%, memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun, sementara 21 orang (21,21%) memiliki masa kerja antara 3 hingga 4 tahun. Setelah itu, terdapat 13 responden, atau 13,13%, yang memiliki masa kerja 0 sampai dengan 2 tahun.

### 4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Potensi yang diberikan kepada 30 Pegawai pada Ditbinmas Polda Lampung adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden tentang Komunikasi**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memahami informasi yang disampaikan oleh atasan dengan jelas.	18	60	10	33.3	2	6.7	0	0	0	0
2	Saya mengerti pesan yang disampaikan secara lisan maupun tulisan di lingkungan kerja.	16	53.3	12	40	2	6.7	0	0	0	0
3	Saya memahami maksud dan tujuan instruksi kerja yang diberikan.	17	56.7	11	36.7	2	6.7	0	0	0	0
4	Saya merasa senang berkomunikasi dengan rekan kerja.	15	50	13	43.3	2	6.7	0	0	0	0
5	Saya menikmati diskusi yang berlangsung dalam tim kerja.	14	46.7	14	46.7	2	6.7	0	0	0	0
6	Saya merasa nyaman saat menyampaikan pendapat kepada atasan.	13	43.3	13	43.3	4	13.3	0	0	0	0
7	Saya berniat untuk tetap berdinam di Ditbinmas dalam jangka waktu yang lama.	12	40	14	46.7	4	13.3	0	0	0	0
8	Saya merasa Ditbinmas adalah tempat yang tepat untuk mengembangkan karier saya di institusi POLRI.	13	43.3	13	43.3	4	13.3	0	0	0	0
9	Saya lebih percaya diri dalam bertugas karena komunikasi yang terbuka di lingkungan kerja.	16	53.3	12	40	2	6.7	0	0	0	0

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.4 menjelaskan hasil jawaban responden terkait Komunikasi di Ditbinmas Polda Lampung menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai merasa termotivasi. Dari hasil kuesioner, terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap aspek komunikasi di lingkungan kerja mereka. Misalnya, pada pernyataan pertama “Saya memahami informasi yang disampaikan oleh atasan dengan jelas,” sebanyak 60% responden menyatakan *sangat setuju* dan 33,3% menyatakan *setuju*. Hal ini menunjukkan bahwa penyampaian informasi dari atasan cukup efektif dan mudah dipahami.

Pada pernyataan kedua mengenai pemahaman pesan secara lisan maupun tulisan, sebanyak 93,3% responden juga menyatakan setuju dan sangat setuju, menunjukkan bahwa saluran komunikasi formal dan informal berjalan dengan baik. Hal serupa terlihat pada pernyataan ketiga, keempat, dan kelima yang mengukur aspek pemahaman instruksi, kenyamanan komunikasi antar rekan kerja, dan partisipasi dalam diskusi tim. Masing-masing pernyataan mendapatkan respons positif lebih dari 90%. Menariknya, dalam pernyataan keenam sampai kesembilan yang lebih bersifat evaluatif terhadap kenyamanan, loyalitas, pengembangan karier, dan kepercayaan diri akibat komunikasi terbuka, mayoritas responden juga menunjukkan sikap positif. Misalnya, 86,6% responden merasa *nyaman menyampaikan pendapat kepada atasan* dan 93,3% merasa percaya diri dalam bertugas karena komunikasi terbuka.

Tidak ditemukan responden yang memberikan jawaban *tidak setuju* atau *sangat tidak setuju* pada sembilan pernyataan tersebut, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat hambatan komunikasi yang signifikan di lingkungan kerja Ditbinmas Polda Lampung. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi internal di Ditbinmas Polda Lampung tergolong baik dan mendukung kinerja organisasi. Namun, aspek peningkatan komunikasi dua arah, penguatan umpan balik, dan kesempatan menyampaikan aspirasi secara terbuka tetap perlu dijaga secara berkelanjutan untuk mempertahankan suasana kerja yang positif. Hasil jawaban terhadap kuesioner mengenai Kinerja yang diberikan kepada 30 pegawai Ditbinmas Polda Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden tentang Komunikasi**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memahami bahwa kerja sama tim sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	18	60.0	10	33.3	2	6.7	0	0	0	0
2	Saya memahami tanggung jawab masing-masing anggota dalam tim.	17	56.7	11	36.7	2	6.7	0	0	0	0
3	Saya merasa senang bisa bekerja dalam satu tim dengan rekan kerja saya.	16	53.3	12	40.0	2	6.7	0	0	0	0

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	Saya menikmati setiap proses kolaborasi yang dilakukan dalam tim kerja.	15	50.0	13	43.3	2	6.7	0	0	0	0
5	Saya aktif berpartisipasi dalam tugas tim.	14	46.7	14	46.7	2	6.7	0	0	0	0
6	Saya percaya bahwa anggota tim saya akan menyelesaikan tugas dengan baik.	13	43.3	15	50.0	2	6.7	0	0	0	0
7	Dalam tim, kami saling membantu untuk mencapai tujuan bersama.	16	53.3	13	43.3	1	3.3	0	0	0	0
8	Keputusan dalam tim biasanya diambil berdasarkan diskusi dan musyawarah.	15	50.0	13	43.3	2	6.7	0	0	0	0
9	Saya merasa tim kerja saya solid dan kompak dalam menjalankan tugas.	14	46.7	14	46.7	2	6.7	0	0	0	0
10	Kami saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	56.7	11	36.7	2	6.7	0	0	0	0

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada 30 responden, diketahui bahwa secara umum para pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap kerja sama tim di lingkungan Ditbinmas Polda Lampung. Pada pernyataan “Saya memahami bahwa kerja sama tim sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik,” sebanyak 18 responden (60%) sangat setuju, 10 responden (33,3%) setuju, dan hanya 2 responden (6,7%) yang netral. Tidak terdapat responden yang tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyadari pentingnya kerja sama tim dalam mendukung penyelesaian tugas secara efektif.

Untuk pernyataan “Saya memahami tanggung jawab masing-masing anggota dalam tim,” sebanyak 17 responden (56,7%) sangat setuju dan 11 responden (36,7%) setuju, serta 2 responden (6,7%) netral. Hasil ini memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pemahaman yang baik mengenai peran dan tanggung jawab dalam tim. Pernyataan “Saya merasa senang bisa bekerja dalam satu tim dengan rekan kerja saya” juga menunjukkan hasil yang positif, dengan 16 responden (53,3%) sangat setuju dan 12 responden (40%) setuju. Hanya 2 responden (6,7%) yang bersikap netral. Ini mencerminkan suasana kerja yang harmonis dan adanya semangat kolaboratif di antara anggota tim.

Pernyataan lain yang juga memperoleh tanggapan positif adalah “Saya menikmati setiap proses kolaborasi yang dilakukan dalam tim kerja,” di mana sebanyak 15 responden (50%) sangat setuju dan 13 responden (43,3%) setuju. Hanya 2 responden (6,7%) yang bersikap netral. Adapun dalam pernyataan “Saya aktif berpartisipasi dalam tugas tim,” dan “Saya percaya bahwa anggota tim saya akan menyelesaikan tugas dengan baik,” menunjukkan keseimbangan antara responden yang sangat setuju dan setuju, yaitu masing-masing 14 (46,7%) dan 13 (43,3%) responden yang sangat setuju, serta 14 (46,7%) dan 15 (50%) responden yang setuju.

Pernyataan “Dalam tim, kami saling membantu untuk mencapai tujuan bersama”



mendapatkan respon yang sangat positif, dengan 16 responden (53,3%) sangat setuju dan 13 responden (43,3%) setuju, serta hanya 1 responden (3,3%) yang netral. Ini menunjukkan tingginya rasa kebersamaan dan kepedulian antaranggota tim dalam menyelesaikan tugas bersama. Pernyataan “Keputusan dalam tim biasanya diambil berdasarkan diskusi dan musyawarah” juga memperoleh dukungan besar dari responden, di mana 15 responden (50%) sangat setuju dan 13 responden (43,3%) setuju. Hal ini mencerminkan budaya kerja yang demokratis dan terbuka terhadap pendapat.

Selanjutnya, dalam pernyataan “Saya merasa tim kerja saya solid dan kompak dalam menjalankan tugas,” sebanyak 14 responden (46,7%) sangat setuju dan 14 responden (46,7%) setuju. Hanya 2 responden (6,7%) yang bersikap netral. Terakhir, pada pernyataan “Kami saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan,” sebanyak 17 responden (56,7%) sangat setuju, 11 responden (36,7%) setuju, dan 2 responden (6,7%) netral. Hasil ini menunjukkan adanya iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif di antara para pegawai. Secara keseluruhan, hasil kuesioner ini mengindikasikan bahwa kerja sama tim di Ditbinmas Polda Lampung telah berjalan dengan baik. Mayoritas pegawai merasakan manfaat dari kolaborasi tim dan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja sama, musyawarah, dan saling mendukung dalam menjalankan tugas.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden tentang Semangat Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat apel pagi dan briefing internal.	20	66.7	9	30.0	1	3.3	0	0	0	0
2	Saya jarang mengambil cuti kecuali untuk keperluan mendesak.	18	60.0	10	33.3	2	6.7	0	0	0	0
3	Saya berusaha untuk tidak terlambat masuk kerja setiap hari.	19	63.3	10	33.3	1	3.3	0	0	0	0
4	Saya tetap hadir meskipun dalam kondisi kurang nyaman atau hujan.	17	56.7	11	36.7	2	6.7	0	0	0	0
5	Saya aktif berpartisipasi dalam tugas tim.	14	46.7	14	46.7	2	6.7	0	0	0	0
6	Saya percaya bahwa anggota tim saya akan menyelesaikan tugas dengan baik.	16	53.3	13	43.3	1	3.3	0	0	0	0
7	Saya merasa antusias saat memulai pekerjaan setiap hari.	15	50.0	13	43.3	2	6.7	0	0	0	0
8	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan di Ditbinmas Polda Lampung.	17	56.7	12	40.0	1	3.3	0	0	0	0
9	Saya sering mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja tim.	13	43.3	13	43.3	4	13.3	0	0	0	0
10	Saya mampu mencari solusi yang tidak biasa saat menghadapi masalah pekerjaan	12	40.0	14	46.7	4	13.3	0	0	0	0

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan data kuesioner yang diberikan kepada 30 pegawai Ditbinmas Polda Lampung, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar responden menunjukkan tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi. Pada pernyataan pertama mengenai kehadiran tepat waktu saat apel pagi dan briefing internal, sebanyak 66,7% responden menyatakan *sangat setuju*, sementara 30% lainnya *setuju*. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki kesadaran disiplin yang kuat terhadap waktu dan kehadiran. Hal serupa juga terlihat dalam pernyataan kedua, yaitu terkait dengan pengambilan cuti kerja; sebanyak 60% responden *sangat setuju* dan 33,3% *setuju* bahwa mereka hanya mengambil cuti jika benar-benar mendesak. Ini menunjukkan komitmen pegawai untuk tetap hadir dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, dalam pernyataan ketiga mengenai ketepatan waktu masuk kerja, 63,3% responden menyatakan *sangat setuju* dan 33,3% *setuju*, sedangkan sisanya *netral*. Hal ini semakin memperkuat kesimpulan bahwa kedisiplinan waktu menjadi budaya kerja yang dijunjung tinggi di lingkungan kerja Ditbinmas Polda Lampung. Bahkan dalam kondisi yang kurang nyaman seperti hujan, sebanyak 56,7% responden *sangat setuju* dan 36,7% *setuju* bahwa mereka tetap hadir menjalankan tugasnya.

Pada indikator semangat kerja dan keterlibatan dalam tim, diperoleh hasil yang juga positif. Sebanyak 46,7% responden menyatakan *sangat setuju* dan 46,7% *setuju* bahwa mereka aktif dalam tugas tim. Ini mencerminkan sikap kolaboratif yang cukup tinggi di lingkungan kerja. Kepercayaan antaranggota tim juga terlihat dari 53,3% responden yang *sangat setuju* dan 43,3% yang *setuju* bahwa mereka percaya rekan kerjanya dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Aspek semangat dan antusiasme kerja ditunjukkan melalui pernyataan ketujuh dan kedelapan, di mana 50% responden merasa *sangat antusias* memulai pekerjaan setiap hari dan 56,7% *sangat menikmati* pekerjaannya. Ini menandakan adanya tingkat kepuasan kerja yang baik di kalangan pegawai.

Namun, pada indikator kreativitas dan inovasi, yaitu kemampuan dalam mengusulkan ide dan mencari solusi yang tidak biasa, terlihat bahwa meskipun mayoritas tetap *sangat setuju* dan *setuju* (masing-masing di atas 40%), terdapat 13,3% responden yang menyatakan *netral*. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam hal kreativitas kerja dan pemberdayaan ide-ide baru.

Secara keseluruhan, hasil kuesioner ini mencerminkan bahwa pegawai Ditbinmas Polda Lampung memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, semangat kerja yang kuat, serta keterlibatan yang baik dalam tim. Untuk mendukung peningkatan kinerja yang lebih optimal, aspek inovasi dan pemecahan masalah dapat menjadi fokus pengembangan ke depan melalui pelatihan, diskusi kreatif, atau sistem reward terhadap ide-ide baru yang diusulkan pegawai.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden tentang Kinerja**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas harian yang diberikan pimpinan.	20	66.7	9	30.0	1	3.3	0	0.0	0	0.0
2	Saya bekerja dengan intensitas tinggi dalam setiap penugasan lapangan	18	60.0	10	33.3	2	6.7	0	0.0	0	0.0
3	Saya selalu memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai prosedur dan standar operasional.	17	56.7	11	36.7	2	6.7	0	0.0	0	0.0
4	Hasil kerja saya mendapat penilaian baik dari atasan dan rekan satuan.	16	53.3	12	40.0	2	6.7	0	0.0	0	0.0
5	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	19	63.3	9	30.0	2	6.7	0	0.0	0	0.0
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam melaksanakan tugas rutin maupun mendesak.	15	50.0	12	40.0	3	10.0	0	0.0	0	0.0
7	Saya selalu hadir dalam dinas sesuai jadwal dan siap menjalankan tugas kapan pun dibutuhkan.	21	70.0	7	23.3	2	6.7	0	0.0	0	0.0
8	Saya memiliki disiplin tinggi dalam kehadiran dan jarang meninggalkan tugas tanpa izin.	22	73.3	7	23.3	1	3.3	0	0.0	0	0.0

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil kuesioner yang diisi oleh 30 responden mengenai kinerja pegawai di Ditbinmas Polda Lampung, diperoleh data bahwa mayoritas pegawai menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. Pernyataan pertama, "*Saya mampu*

*menyelesaikan seluruh tugas harian yang diberikan pimpinan*", dijawab **Sangat Setuju (SS)** oleh 66,7% responden dan **Setuju (S)** oleh 30%, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik setiap harinya. Pada pernyataan kedua, *"Saya bekerja dengan intensitas tinggi dalam setiap penugasan lapangan"*, sebanyak 60% responden menjawab SS dan 33,3% menjawab S. Hal ini menunjukkan dedikasi yang kuat dalam menjalankan tugas lapangan.

Selanjutnya, pernyataan ketiga, *"Saya selalu memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai prosedur dan standar operasional"*, mendapat tanggapan SS dari 56,7% responden dan S dari 36,7%. Ini menandakan kesadaran tinggi terhadap kepatuhan terhadap SOP. Untuk pernyataan keempat, *"Hasil kerja saya mendapat penilaian baik dari atasan dan rekan satuan"*, sebanyak 53,3% responden menyatakan SS dan 40% menyatakan S. Ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai diakui secara positif oleh lingkungan kerja. Pada pernyataan kelima, *"Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan"*, 63,3% responden menjawab SS dan 30% S, mencerminkan ketepatan waktu sebagai bagian dari budaya kerja pegawai.

Pernyataan keenam, *"Saya jarang mengalami keterlambatan dalam melaksanakan tugas rutin maupun mendesak"*, memperoleh SS dari 50% dan S dari 40% responden, memperlihatkan tingkat kedisiplinan yang baik.

Pernyataan ketujuh, *"Saya selalu hadir dalam dinas sesuai jadwal dan siap menjalankan tugas kapan pun dibutuhkan"*, mendapatkan nilai SS dari 70%

responden dan S dari 23,3%, menunjukkan tingkat kesiapsiagaan dan tanggung jawab yang sangat tinggi. Terakhir, pernyataan kedelapan, *"Saya memiliki disiplin tinggi dalam kehadiran dan jarang meninggalkan tugas tanpa izin"*, mendapat tanggapan SS dari 73,3% dan S dari 23,3%, menunjukkan bahwa disiplin merupakan nilai yang dipegang teguh oleh sebagian besar pegawai. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa para responden memiliki kinerja yang sangat baik, baik dari sisi penyelesaian tugas, kedisiplinan, maupun kepatuhan terhadap prosedur kerja. Temuan ini memperkuat bahwa kinerja pegawai Ditbinmas Polda Lampung berada dalam kategori sangat memuaskan.

## **4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi product moment dan dilakukan melalui aplikasi SPSS 25.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- b) Jika nilai rhitung lebih kecil dari rtabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.
- c) Jika nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05, maka instrumen valid.
- d) Jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05, maka instrumen tidak valid:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)**

No.	Pernyataan	Sig.	Alpha	Kondisi	Simpulan
1	KO01	0.001	0.05	Sig. < Alpha	Valid
2	KO02	0.006	0.05	Sig. < Alpha	Valid
3	KO03	0.002	0.05	Sig. < Alpha	Valid
4	KO04	0.000	0.05	Sig. < Alpha	Valid
5	KO05	0.008	0.05	Sig. < Alpha	Valid
6	KO06	0.022	0.05	Sig. < Alpha	Valid
7	KO07	0.022	0.05	Sig. < Alpha	Valid
8	KO08	0.042	0.05	Sig. < Alpha	Valid
9	KO09	0.042	0.05	Sig. < Alpha	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, terlihat bahwa semua item pernyataan terkait Komunikas (X1) menunjukkan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha. Dengan demikian, seluruh item Komunikasi (X1) dianggap valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)**

No.	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
1	KT1	0.002	0.05	Sig. < Alpha	Valid
2	KT2	0.025	0.05	Sig. < Alpha	Valid
3	KT3	0.038	0.05	Sig. < Alpha	Valid
4	KT4	0.044	0.05	Sig. < Alpha	Valid
5	KT5	0.004	0.05	Sig. < Alpha	Valid
6	KT6	0.045	0.05	Sig. < Alpha	Valid
7	KT7	0.000	0.05	Sig. < Alpha	Valid
8	KT8	0.004	0.05	Sig. < Alpha	Valid
9	KT9	0.045	0.05	Sig. < Alpha	Valid
10	KT10	0.004	0.05	Sig. < Alpha	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025



Berdasarkan tabel 4.9 di atas, semua item pernyataan terkait Kerjasama tim kerja (X2) menunjukkan nilai Sig yang kurang dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item Kerjasama tim (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja (X3)**

No.	Pernyataan	Sig.	Alpha	Kondisi	Simpulan
1	SK01	0.035	0.05	Sig. < Alpha	Valid
2	SK02	0.002	0.05	Sig. < Alpha	Valid
3	SK03	0.010	0.05	Sig. < Alpha	Valid
4	SK04	0.010	0.05	Sig. < Alpha	Valid
5	SK05	0.006	0.05	Sig. < Alpha	Valid
6	SK06	0.028	0.05	Sig. < Alpha	Valid
7	SK07	0.001	0.05	Sig. < Alpha	Valid
8	SK08	0.002	0.05	Sig. < Alpha	Valid
9	SK09	0.005	0.05	Sig. < Alpha	Valid
10	SK10	0.005	0.05	Sig. < Alpha	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, semua item pernyataan terkait Semangat Kerja (X3) menunjukkan nilai Sig yang kurang dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item Semangat kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

No.	Pernyataan	Sig.	Alpha	Kondisi	Simpulan
1	KI01	0.012	0.05	Sig. < Alpha	Valid
2	KI02	0.039	0.05	Sig. < Alpha	Valid
3	KI03	0.006	0.05	Sig. < Alpha	Valid
4	KI04	0.001	0.05	Sig. < Alpha	Valid
5	KI05	0.002	0.05	Sig. < Alpha	Valid
6	KI06	0.045	0.05	Sig. < Alpha	Valid
7	KI07	0.021	0.05	Sig. < Alpha	Valid
8	KI08	0.045	0.05	Sig. < Alpha	Valid
9	KI09	0.045	0.05	Sig. < Alpha	Valid
10	KI10	0.027	0.05	Sig. < Alpha	Valid

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, semua item pernyataan terkait Kinerja (Y) menunjukkan nilai Sig yang kurang dari alpha. Oleh karena itu, seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

#### **4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas maka kemudian dilakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, X3 dan variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
1	Komunikasi (X1)	0,919	0,8000 – 1,0000	Reliabel
2	Kerjasama Tim (X2)	0,911	0,8000 – 1,0000	Reliabel
3	Semangat Kerja (X3)	0,935	0,6000 - 0,79999	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0,906	0,4000 - 0,59999	Reliabel

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk beberapa variabel penelitian menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Variabel Komunikasi (X1) memiliki koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,919, Kerjasama tim (X2) sebesar 0,911, Semangat kerja sebesar 0,935, dan Kinerja sebesar 0,906, yang mana keseluruhan variabel tersebut berada dalam rentang 0,8000 – 1,0000, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi.

### **4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **4.3.1 Hasil Uji Normalitas**

Analisis statistik yang digunakan untuk melihat apakah data sudah terdistribusi dengan normal melakukan pengujian Kolmogorof Smirnov.

**Tabel 4.13 Hasil Uji *One-Sample Kolmogorof Smirnov***

Test Statistic	0,058
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil olah data, 2025

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai statistik uji sebesar 0,058 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,200. Dalam hal ini, nilai p (0,200) lebih besar

dari tingkat signifikansi umum 0,05. Ini berarti tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol bahwa data mengikuti distribusi normal. Dengan kata lain, data yang diuji menunjukkan distribusi yang tidak berbeda signifikan dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada data dapat diterima.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (independen) dalam model. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, diperiksa nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai ambang batas yang sering digunakan adalah  $\text{tolerance} \geq 0,1$  dan  $\text{VIF} \leq 10$ . Tabel 4.13 menyajikan hasil dari uji multikolinieritas.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
				<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>				
	Komunikasi	2.508	0.015	0.526	1.899
	Kerjasama tim	2.081	0.042	0.484	2.065
	Semangat Kerja	2.291	0.026	0.452	2.212

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk tiga variabel independen dalam model regresi. Tolerance untuk variabel Komunikasi adalah 0,526 dan VIF-nya 1,899, nilai *tolerance* untuk variabel Kerjasama Tim sebesar 0,484 dan VIF nya sebesar 2,065, dan untuk variabel Semangat Kerja nilai *tolerance*-nya adalah 0,452 dan VIF-nya 2,212. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data yang digunakan.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan dua variabel indikator, yaitu Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Semangat Kerja (X3), untuk mengukur Kinerja (Y). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 25.0. Berikut adalah hasil dari analisis regresi berganda:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.768	0.590	0.539	2.083

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi determinasi atau persamaan varian (variabel independen dalam hubungan dengan variabel dependen). Angka *R-Square* sebesar 0,590 artinya tingkat hubungan antara Komunikasi (X1) Kerjasama Tim (X2) dan semangat kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah positif kuat sebesar 59,0% sedangkan sisanya sebesar 41 dipengaruhi oleh faktor/ variabel lain diluar penelitian ini.

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.776	0.009
	Komunikasi	2.508	0.015
	Kerjasama Tim	2.081	0.042
	Semangat Kerja	2.291	0.026
Variabel Dependen: Kinerja (Y)			

Sumber: data diolah tahun 2025

**Regresi:  $2,776X_1 + 2,508X_2 + 2,081X_3 + 2,291 + e$**

Dari hasil persamaan regresi linier dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 2,776 menunjukkan jika variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah sebesar 2,776, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Semangat Kerja maka besarnya Kinerja pegawai akan sebesar 2,776.
- 2 Koefisien regresi variabel Komunikasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 2.580, berarti bahwa apabila variabel Komunikasi ( $X_1$ ) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 2.580, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel Komunikasi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2.580 satuan.

- 3 Koefisien regresi variabel Kerjasama Tim (X2) yaitu sebesar 2.081, berarti bahwa apabila variabel Kerjasama Tim (X2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 2.081, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kesesuaian peran meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2.081 satuan.
- 4 Koefisien regresi variabel Semangat kerja (X3) yaitu sebesar 2.291, berarti bahwa apabila variabel Semangat kerja (X3) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 2.291, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel Promosi jabatan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 2.291 satuan.

## **4.2 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

### **4.2.1 Uji Hipotesis (t)**

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika hasil penelitian nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

**Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.776	0,421		2.223	0.009		
	Komunikasi	2.508	0,089	1.000	17.487	0.015	.206	4.851
	Kerjasama Tim	2.081	0,085	.065	1.908	0.042	.132	7.558
	Semangat Kerja	2.291	0,079	.055	1.906	0.026	.181	5.524

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial sebagai berikut:

- 1) Nilai dari  $t_{hitung}$  variabel Komunikasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $17.487 > 1,690$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$  dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya Komunikasi secara positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- 2) Nilai dari  $t_{hitung}$  variabel Kerjasama Tim menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1.908 > 1,690$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,042 < 0,05$  dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya Kerjasama Tim berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- 3) Nilai dari  $t_{hitung}$  variabel Semangat kerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,906 > 1,690$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$  dan bertanda positif. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya semangat kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja pegawai.



#### 4.2.2 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah keseluruhan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen dengan menggunakan level of significance 5%. Jika hasil penelitian nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$  maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.

**Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	42,315	3	14,105	36,521	0,000
Residual	22,585	56	0,403		
Total	64,900	59			

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel independen Pelatihan, Disiplin kerja dan Promosi jabatan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36.521 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,285 dimana diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### 4.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R<sup>2</sup> yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,989	0,979	0,977	0,568	2,068

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,977 atau 97,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Semangat kerja (X3) sebesar 97,7% dan sisanya sebesar 2,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan dari hubungan dua variabel. Dari tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,989 yang berarti ketiga variabel independen memiliki hubungan yang sangat kuat.

#### **4.3 Pembahasan**

##### **4.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Menurut teori Robbins (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif mempermudah koordinasi dan pemahaman dalam organisasi, sehingga meningkatkan efektivitas kerja. Responden dalam penelitian ini secara mayoritas menyatakan bahwa informasi dari atasan disampaikan dengan jelas, pesan diterima baik secara lisan maupun tertulis, serta terdapat kenyamanan dalam berkomunikasi antar pegawai. Artinya, semakin baik komunikasi yang dibangun antarpegawai maupun antara pimpinan dengan bawahan, maka akan semakin tinggi pula

kualitas kinerja yang ditampilkan. Komunikasi yang terbuka juga menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan diri, dan memperkuat loyalitas pegawai terhadap institusi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel komunikasi (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) pada uji regresi sebesar **0,000** (lebih kecil dari 0,05), serta nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar **0,452**. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam komunikasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,452 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Komunikasi yang baik menciptakan pemahaman yang jelas mengenai tugas, memperlancar koordinasi, dan meningkatkan motivasi kerja. Ketika informasi disampaikan dengan tepat, terbuka, dan dua arah, pegawai merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam proses kerja, sehingga meningkatkan semangat dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

#### **4.3.2 Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini mengindikasikan bahwa kolaborasi yang efektif di antara anggota tim mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih baik, baik dalam pelaksanaan tugas rutin maupun tugas yang bersifat darurat. Dalam penelitian ini, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka merasa senang bekerja dalam tim, memahami tanggung jawab masing-masing anggota, serta aktif dalam proses komunikasi, musyawarah, dan pengambilan keputusan secara kolektif. Rasa saling percaya, keterbukaan, dan saling mendukung menjadi elemen

utama yang tercermin dalam pelaksanaan kerja sama tim di lingkungan Ditbinmas. Temuan ini sejalan dengan pendapat Masyithah et al. (2018), yang menyatakan bahwa kerja tim yang baik ditandai dengan adanya kepercayaan, kekompakan, dan kesediaan untuk berbagi tanggung jawab. Kepercayaan antaranggota tim meminimalisasi konflik internal dan mempercepat proses pelaksanaan tugas, karena setiap anggota merasa yakin terhadap kapabilitas rekannya. Kekompakan dan koordinasi yang kuat juga memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam distribusi tugas maupun pelaksanaan program.

kerja sama yang kuat bukan hanya memengaruhi produktivitas individu, tetapi juga menentukan keberhasilan program pembinaan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini karena sebagian besar tugas di lingkungan kepolisian bersifat lapangan, berisiko tinggi, dan membutuhkan kerja tim yang sinergis serta koordinasi lintas fungsi yang solid. Kerja sama yang baik juga menjadi fondasi dalam membangun hubungan dengan masyarakat, mengingat pendekatan kepolisian modern lebih menekankan pada kemitraan dan kolaborasi dengan warga.

Lebih jauh, kerja sama tim yang efektif juga berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja dan loyalitas anggota, karena setiap personel merasa dihargai, diberi ruang untuk berkontribusi, serta merasakan keberhasilan bersama. Hal ini memperkuat semangat kebersamaan dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Dalam jangka panjang, budaya kerja sama yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adaptif, dan berorientasi pada hasil, yang menjadi kunci utama dalam menjaga kualitas kinerja aparat kepolisian. Oleh karena itu, penguatan aspek kerja sama tim perlu terus dikembangkan melalui pelatihan terpadu, pembentukan tim kerja fungsional, serta pemberian penghargaan terhadap kinerja tim, agar seluruh pegawai dapat terus berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

