

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, DUKUNGAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN TINGGI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF INTERNAL COMMUNICATION, ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFROMANCE OF KEJAKSAAN TINGGI SULAWESI UTARA*

Oleh:  
**Josua Ridel Tombokan**<sup>1</sup>  
**Bernhard Tewal**<sup>2</sup>  
**Genita G. Lumintang**<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

[rideltombokan@gmail.com](mailto:rideltombokan@gmail.com)<sup>1</sup>

[bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)<sup>2</sup>

[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak:** Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara merupakan isntitusi yang bergerak di bidang penyidikan dan penuntutan perkara tindak pidana korupsi dan Pelanggaran HAM berat serta kewenangan lain berdasarkan undang-undang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara sebanyak 110 pegawai. Sampel yang digunakan sebanyak 51 pegawai dengan metode pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Dukungan Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Namun secara simultan Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci :** Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract:** *Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara is an institution engaged in the investigation and prosecution of cases of corruption and human rights violations and other authorities based on law. This study aims to determine the effect of internal communication, organizational support and work environment on the employees performance of Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. The type of research used is associative. The data collection method used in this study was a questionnaire. The population of this research is 110 employees of Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. The sample used was 51 employees with a sampling method using purposive sampling. Data analysis method used is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that Internal Communication had a significant positive effect on Employee Performance, Organizational Support did not have a significant positive effect on Employee Performance, and the Work Environment had a significant positive effect on Employee Performance. However, simultaneous Internal Communication, Organizational Support and Work Environment has a significant positive effect on Employee Performance.*

**Keywords:** *Internal Communication, Organizational Support, Job Environment, Employees Performance*

### Latar Belakang

Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara (KEJATI) adalah lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan negara secara merdeka terutama pelaksanaan tugas dan kewenangan di bidang penyidikan dan penuntutan perkara tindak pidana korupsi dan Pelanggaran HAM berat serta kewenangan lain berdasarkan undang-undang yang meliputi segala pelanggaran hukum di wilayah Provinsi Sulawesi Utara. Untuk mencapai hal tersebut KEJATI harus meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat memberikan pelayanan pada masyarakat khususnya di bidang penuntutan dan penyidikan yang lebih baik serta memberikan hasil yang paling baik dalam mencapai tujuan organisasinya. Kinerja pegawai pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya komunikasi internal, dukungan organisasi dan lingkungan kerja.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson, 2006). Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara tentunya tidak lepas dari pengaruh komunikasi internal antara sesama pegawai dan antara atasan dengan pegawai, selain itu juga adanya dukungan organisasi serta lingkungan kerja yang terjalin.

Komunikasi internal dapat diartikan sebagai pertukaran ide dan gagasan, dimana komunikasi ini terjadi antara dua orang atau lebih dalam internal organisasi. Orang yang melakukan inisiatif komunikasi disebut komunikator, dan yang menjadi sasaran komunikasi disebut *receiver*. Komunikasi internal terjadi antara kelompok organisasi eksekutif (kepala eksekutif, manajer senior, dan sebagainya) dengan pegawai. Pada pengawasan internal terjadi komunikasi antara supervisi dengan pegawai (Amar, 2018).

Dukungan organisasi dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap pegawai mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya *supervisor*), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Lingkungan Kerja salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja pegawai karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Sedarmayanti, 2017).

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulut.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulut.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulut.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulut.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi merupakan suatu studi mangacu pada setiap tingkah laku dari setiap anggota organisasi yang berguna untuk meningkatkan keefektifan setiap anggota organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008:11) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan stuktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Sedangkan Thoha (2014:5) mengemukakan pendapat bahwa perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu.

#### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai sesuatu yang dilihat dan dinilai sejauh mana kontribusi kerja yang dicapai dan yang tidak dicapai oleh pegawai dan sebaik apa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Mahsun (2006:25) menyatakan kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran/tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

### **Komunikasi Internal**

Komunikasi internal mengacu pada setiap penyampaian dan penerimaan informasi yang dilakukan oleh komunikator yang didalamnya mengandung ide dan gagasan untuk membantu setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Komunikasi Internal adalah komunikasi yang terjadi dalam organisasi itu sendiri. Misalnya, pertukaran gagasan di antara para administrator dan pegawai dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan, sehingga pekerjaan berjalan (Effendy 2004:123).

### **Dukungan Organisasi**

Dukungan Organisasi mengacu pada kesejahteraan pegawai dimana pegawai merasa dihargai oleh setiap kontribusi yang diberikan pegawai pada organisasi itu sendiri. Dukungan organisasi merupakan dukungan dari organisasi yang dinilai dengan keyakinan yang menyeluruh mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan pegawai dengan adil. (Rhoades dan Eisenberger, 2002:701)

### **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017:25) menyatakan lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja pegawai karena mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja memiliki 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik, semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja Non fisik, semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik seseorang dengan atasan maupun dengan rekan kerja ataupun dengan bawahan.

### **Hubungan Komunikasi Internal dan Kinerja Pegawai**

Dengan terjalannya komunikasi internal yang baik akan menimbulkan hubungan yang baik dalam pekerjaan, karena dalam berorganisasi tidak luput dari komunikasi. Komunikasi yang baik akan mendukung kinerja pegawai itu sendiri karena pegawai dan atasan dapat berkordinasi setiap tugas dan pekerjaannya melalui pemberian dan penerimaan informasi. Penelitian Amar (2018) pada karyawan TVRI Jawa Timur menemukan bahwa Komunikasi Internal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian Cahyo, dkk (2014) pada karyawan Outsourcing PT. Bank Tabungan Negara Cabang Semarang menemukan Komunikasi Internal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Hubungan Dukungan Organisasi dan Kinerja Pegawai**

Dalam hal dukungan organisasi, karyawan sangat membutuhkan hal tersebut, karena dengan adanya dukungan sepenuhnya dari organisasi, maka pegawai akan merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya sehingga kinerja pegawai akan menjadi lebih baik. Penelitian Ihtian (2014) pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menemukan bahwa Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan penelitian Bawi (2016) pada karyawan kontrak Kantor Pusat dan Kantor Cabang PT. Bank Pembangunan Kalteng menemukan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Hubungan Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai**

Situasi dan kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi sumber daya manusia didalamnya karena menyangkut fisik dan non-fisik dari masing-masing pekerja. Terciptanya Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan tentunya akan membentuk budaya kerja yang baik, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi kerja dengan baik dan otomatis kinerja pegawaipun terlaksana dengan baik. Penelitian Ahmad, dkk (2019) pada karyawan PT. FIF Group Manado menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

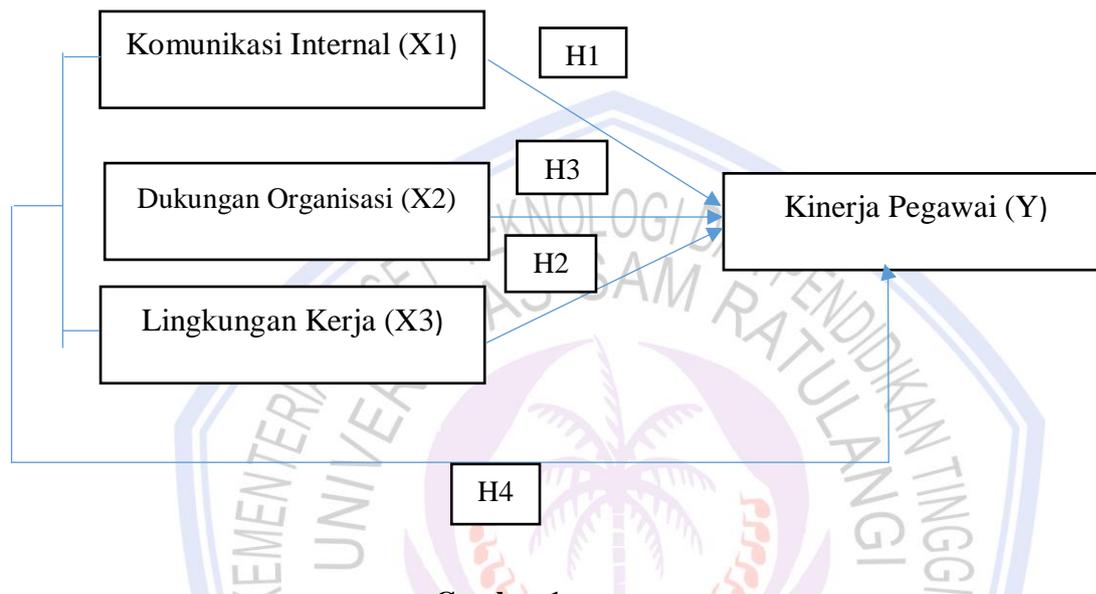
### **Hipotesa/ Preposisi dan Model Penelitian**

Hipotesa 1 : Komunikasi Internal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

- Hipotesa 2 : Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
- Hipotesa 3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
- Hipotesa 4 : Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

### Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir**

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Penelitian ini memiliki 2 jenis variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi (Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja) dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi (Kinerja Pegawai).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara bertempat di ibu kota Sulawesi Utara yaitu di kota Manado, lebih tepatnya berlokasi di Jalan 17 Agustus No. 70, Kecamatan Wanea. Waktu penelitian selama 3 bulan.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara sebanyak 110 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposive sampling*

### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas untuk instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Instrumen penelitian dinyatakan valid jika koefisien korelasi item-total lebih besar dari 0,30 ( $\geq 0,30$ ) dan dinyatakan reliabel jika Alpha Cronbach's

lebih besar dari 0,60 ( $\geq 0,60$ ) (lihat Sugiyono, 2013). Selanjutnya, jika uji F dan uji-t lebih kecil dari 0,05 ( $\leq 0,05$ ) berarti hipotesa penelitian diterima.

### Teknik Analisis Data

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas. Analisis regresi linear berganda di uji menggunakan program SPSS versi 23.

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_t$$

Keterangan :

$b_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi  $X_1, X_2, X_3$

$e_t$  = Standar error

Y = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Komunikasi Internal

$X_2$  = Dukungan Organisasi

$X_3$  = Lingkungan Kerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 41.2%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 58.8%. Berdasarkan data ini dapat diketahui bahwa Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara lebih dominan wanita. Karyawan yang memiliki umur 25 tahun kebawah sebanyak 2.0%, yang memiliki umur 26-35 tahun sebanyak 7.8%, yang memiliki umur 36-45 tahun sebanyak 51 %, yang memiliki umur 46-55 tahun sebanyak 29.4% dan diatas 56 tahun sebanyak 9.8%. Tingkat Pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 17.6%, pendidikan S1 sebanyak 68.6%, sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 13.7%.

### Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan variabel Komunikasi Internal (X1) nilai koefisien korelasi item-total terendah pada item XI.4 = 0,415; variabel Dukungan Organisasi (X2) pada item X2.1 = 0,379; Lingkungan Kerja (X3) pada item X3.1 = 0,379 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada item Y.9 = 0,422. Jadi Semua item instrumen yang digunakan valid, karena nilai koefisien korelasinya  $> 0,30$ .

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi Internal	0.724	Reliable
Dukungan Organisasi	0.756	Reliable
Lingkungan Kerja	0.723	Reliable
Kinerja Pegawai	0.736	Reliable

Sumber : Hasil olahan data primer ( 2019)

Berdasarkan tabel 1 tampak bahwa *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik

**Uji Asumsi Klasik****Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

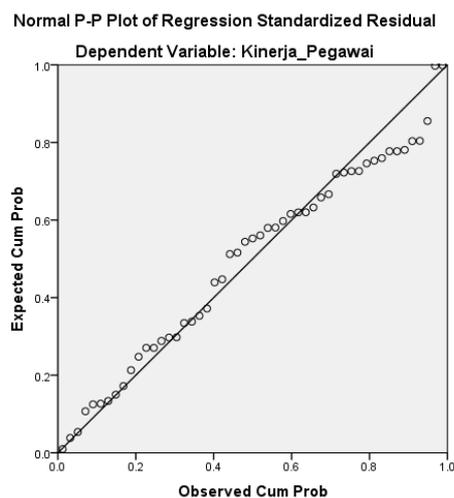
Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi_Internal	.936	1.069
Dukungan_Organisasi	.677	1.476
Lingkungan Kerja	.717	1.395

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil tabel 2 di atas perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan nilai VIF Komunikasi Internal sebesar 1,069, Dukungan Organisasi sebesar 1.476 dan Lingkungan Kerja 1,395. Ini menunjukkan tidak ada satu pun dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan nilai Tolerance masing-masing variabel yaitu Komunikasi Internal sebesar 0,936, Dukungan Organisasi sebesar 0,677 dan Lingkungan Kerja 0,717. Ini berarti bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10. Maka menurut nilai tolerance tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

**Uji Normalitas**

**Gambar 2 Uji Normalitas**  
Sumber: Data Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji normalitas, dan nilai residual tersebut telah terdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hipotesa Parsial (uji-t)****Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-1.054	9.304		-.113	0.910
Komunikasi_Internal	.377	.190	.255	1.984	.053
Dukungan_Organisasi	.200	.109	.245	1.838	.072
Lingkungan Kerja	.400	.106	.489	3.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 3 hasil analisa regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1.054 + 0,377X1 + 0,200X2 + 0,400X3$$

Jadi interpretasi persamaan ini :

1. Nilai konstanta (a) dari persamaan regresi linier berganda adalah -1.054 dan bertanda negatif, hal ini menjelaskan bahwa jika Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai adalah sebesar -1.054.
2. Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi Internal adalah sebesar 0.377 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Komunikasi Internal sementara Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yaitu naik sebesar 0.377. Untuk variabel Komunikasi Internal diperoleh angka t hitung sebesar 1.984 < dari t tabel sebesar 2.01174 dan taraf signifikansi 0.053 lebih besar dari 0.05 artinya Komunikasi Internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan Komunikasi Internal berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai tidak terbukti/ditolak.
3. Koefisien regresi untuk variabel Dukungan Organisasi adalah sebesar 0.200 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Dukungan Organisasi sementara Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yaitu naik sebesar 0.200. Untuk variabel Dukungan Organisasi diperoleh angka t hitung sebesar 1.838 < dari t tabel sebesar 2.01174 dan taraf signifikansi 0.072 lebih besar dari 0.05 artinya Dukungan Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian Hipotesis 2 (H2) yang mengatakan Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan tidak diterima / tidak terbukti.
4. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0.400 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Lingkungan Kerja sementara Komunikasi Internal dan Dukungan Organisasi diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yaitu naik sebesar 0.400. Untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh angka t hitung sebesar 3.774 > dari t tabel sebesar 2.01174 dan taraf signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan diterima / terbukti.

### Pengujian Hipotesa Simultan (uji F)

#### Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.113	3	57.038	11.987	.000 <sup>b</sup>
	Residual	223.632	47	4.758		
	Total	394.745	50			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Komunikasi\_Internal, Dukungan\_Organisasi

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Pengujian secara simultan pengaruh Komunikasi Internal (X1), Dukungan Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di peroleh nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka Hipotesa 4 yang menyatakan Komunikasi Internal, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

## Pembahasan

### Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa data yang ditemukan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan komunikasi internal pada Kejaksaan Tinggi Sulut masih rendah dalam hal komunikasi vertikal, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal; perlu ditingkatkan lagi. komunikasi Internal yang baik diharapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga di dukung dengan hasil penelitian dari Amar (2018). yang mengatakan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisa data yang ditemukan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat di simpulkan bahwa dukungan organisasi pada Kejaksaan Tinggi masih kurang pada beberapa aspek dukungan, Jejaksaan Tinggi Sulut harus memperhatikan dukungan terhadap pegawai dalam hal kepedulian, persetujuan, dukungan atasan, pengakuan dan *reward*. Dukungan yang baik dari organisasi diharapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga di dukung dengan hasil penelitian Ihtian (2014) yang mengatakan bahwa Dukungan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisa data yang ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dimana jika suatu lingkungan kerja semakin baik mampu mendorong dan memberikan tingkat kinerja pegawai menjadi besar. Faktor pendukung lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari kondisi lingkungan kerjanya misalkan, mendapat cahaya yang cukup saat bekerja dalam ruangan, jauh dari kebisingan, dekorasi tata letak yang menarik, hubungan yang harmonis dengan atasan, diberikan peluang untuk maju dalam bekerja, kenyamanan serta keamanan dalam bekerja akan mampu mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini juga di dukung dengan hasil penelitian dari Budianto dan Kartini (2015) dan Pratama (2016) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan Penelitian ini adalah :

1. Variabel Kinerja Karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
2. Variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.

### Saran

1. Disarankan kepada organisasi untuk tetap menjalin hubungan komunikasi dengan sesama pegawai dengan baik, meningkatkan komunikasi antara bahwan dengan atasan agar tetap dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.
2. Sebaiknya dukungan organisasi Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara harus diperhatikan terlebih khusus untuk kesejahteraan pegawai, karena ketika pegawai merasa didukung sepenuhnya oleh organisasi maka pegawai akan meningkatkan kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Sebaiknya Kejaksaan Tinggi tetap mempertahankan kenyamanan dalam lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting penunjang pekerjaan dalam suatu organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Y, Tewal B dan Taroreh R. N. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 7 No. 3 Halaman 2811-2820.
- Amar A. 2018. Pengaruh Komunikasi Internal dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan TVRI Jawa Timur. *Skripsi*. [http://digilib.uinsby.ac.id/22777/1/Abu%20Amar B36213049.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/22777/1/Abu%20Amar%20B36213049.pdf). Tanggal Akses 29 Mei 2019.
- Bawi G. 2015. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Kantor Pusat dan Kantor Cabang PT. Bank Pembangunan kalteng. *Jurnal Sains Manajemen (JSM) Unpar*. Vol. 4, No. 1 ISSN: 2302-1411 <https://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2017/01/002-Gustiana-Bawi-Ok.pdf>. Tanggal Akses 19 Agustus 2019.
- Budianto, A. A. T, Katini. A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Unpam*. Vol 3, No 1. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/487>. Tanggal Akses 3 Juni 2019
- Cahyo. D. B, Suryoko. S, Dewi. S. N. 2014. Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Undip*. Vol 3. No 2 <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/5179/4986>. Tanggal Akses 23 April 2019.
- Effendy O. 2004. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ihtian H. 2014. Pengaruh Dukungan Organisasi dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi UMY*. Vol. 5 No. 1. <https://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/2451> . diakses pada 27 Agustus 2019.
- Mathis, R. L. & Jackson J. H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- Mahsun M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Pratama. N. A. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. *Skripsi*. <https://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama12808144059.pdf>. tanggal Akses 05 Maret 2019.
- Rhoades dan Eisenberger 2002. *Perceived Organizational Support: A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*. Vol 87. No.4.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Refika Aditama, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian (Mix Methods)*. CV. Alfabeta. Bandung.