

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI (PADA SATUAN KERJA KEJAKSAAN TINGGI MALUKU UTARA)

Mar'i Hasan Alamsyah¹, Nunik Kusnilawati², Hardani Widhiastuti³

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang ^{1,2,3}

marihasan616@gmail.com, nunikenka@gmail.com, dancerdas62@yahoo.com

ABSTRACT

The effectiveness of the North Maluku High Prosecutor's Office is not yet optimal, primarily due to internal communication issues among employees, particularly between superiors and subordinates. Additionally, the organizational climate and existing organizational culture further contribute to work effectiveness challenges. This study aims to analyze the influence of internal communication and organizational climate on work effectiveness, with organizational culture as a moderating variable. A quantitative approach was used, with data collected through questionnaires based on relevant indicators. The study targeted active employees of the North Maluku High Prosecutor's Office with at least one year of work experience. Using the Slovin method, a sample of 95 respondents was determined. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SmartPLS) Version 4. The results indicate that internal communication significantly influences work effectiveness. Similarly, the organizational climate has a significant effect on work effectiveness. Furthermore, organizational culture plays a moderating role, strengthening the impact of both internal communication and organizational climate on work effectiveness. These findings suggest that improving internal communication, fostering a positive organizational climate, and reinforcing a strong organizational culture can enhance overall work effectiveness within the North Maluku High Prosecutor's Office.

Keywords : *High Prosecutor's Office, Internal Communication, Organizational Climate, Organizational Culture, Work Effectiveness*

ABSTRAK

Efektivitas Kejaksaan Tinggi Maluku Utara masih belum optimal akibat masalah komunikasi internal di antara karyawan, terutama antara atasan dan bawahan. Selain itu, iklim organisasi dan budaya organisasi yang ada turut menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja, dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner berdasarkan indikator yang relevan. Sampel penelitian terdiri dari karyawan aktif di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Metode Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel, yaitu sebanyak 95 responden. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SmartPLS) Versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Iklim organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Selain itu, budaya organisasi berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh komunikasi internal dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi internal, pembentukan iklim organisasi yang positif, serta penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja, Iklim Organisasi, Kejaksaan Tinggi, Komunikasi Internal

PENDAHULUAN

Kejaksaan memiliki peranan krusial dalam proses penegakan hukum, terutama dalam prosedur litigasi yang mencakup proses penangkapan, penahanan, penuntutan, pemeriksaan di pengadilan, serta eksekusi hukuman di lembaga pemasyarakatan. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004, kewenangan kejaksaan berada di bawah Jaksa Agung, Kejaksaan Tinggi, dan Kejaksaan Negeri, yang dalam menangani perkara pidana harus mempertimbangkan norma agama, kemanusiaan, kesopanan, dan etika sosial. Kejaksaan Tinggi sebagai institusi hukum memiliki wewenang dalam proses penuntutan serta bertanggung jawab dalam penyelidikan dan penuntutan kasus tindak pidana korupsi. Efektivitas kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi menjadi aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka.

Tugas Kejaksaan Tinggi meliputi proses penuntutan, pelaksanaan keputusan pengadilan, pengawasan atas pelaksanaan hukuman pidana, serta penyelidikan terhadap tindak pidana tertentu. Meskipun memiliki tugas yang telah ditetapkan, efektivitas kinerja pegawai kejaksaan masih mengalami berbagai tantangan. Contohnya, di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan dan Kejaksaan Negeri Banjarbaru, efektivitas kerja masih belum maksimal karena banyak pegawai yang belum memiliki keterampilan yang memadai dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja mereka. Efektivitas kerja berbeda dengan kinerja pegawai, di mana efektivitas kerja merujuk pada sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan, dengan indikator seperti ketepatan waktu, loyalitas, dan pencapaian kerja.

Beberapa faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja pegawai kejaksaan antara lain adalah komunikasi internal dan iklim organisasi. Studi menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai, karena komunikasi yang baik mampu menciptakan kesepahaman di antara anggota organisasi. Komunikasi yang efektif dalam organisasi juga memperkuat koordinasi dan meningkatkan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan efektivitas kerja. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan di Kejaksaan Negeri Kabupaten

Agam mengungkapkan bahwa komunikasi internal yang baik berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, komunikasi yang simetris, di mana pemimpin menggunakan bahasa yang inspiratif, menunjukkan empati, serta memberikan arahan yang jelas, dapat membentuk persepsi pegawai terhadap budaya kerja yang positif.

Selain komunikasi internal, iklim organisasi juga memiliki peran penting dalam efektivitas kerja. Iklim organisasi merujuk pada lingkungan kerja yang memengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Beberapa studi menyebutkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas pegawai, meskipun mereka menghadapi beban kerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan di Kejaksaan Negeri Manado menunjukkan bahwa iklim organisasi yang sehat dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang positif memungkinkan pegawai untuk mengembangkan potensi mereka serta meningkatkan produktivitas. Namun, beberapa penelitian juga mengindikasikan bahwa iklim organisasi tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap efektivitas kerja, yang menunjukkan bahwa ada faktor lain yang turut menentukan efektivitas kinerja pegawai kejaksaan.

Salah satu contoh nyata terkait permasalahan efektivitas kerja dapat ditemukan di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Berdasarkan wawancara awal dengan pejabat pengawasan pegawai kejaksaan, masih terdapat banyak pegawai yang tidak mematuhi peraturan, seperti tidak mengenakan atribut lengkap atau datang terlambat saat apel pagi. Selain itu, laporan hasil kerja pegawai sering kali tidak diselesaikan tepat waktu, yang berdampak pada citra lembaga di mata masyarakat. Data mencatat bahwa dalam periode Januari hingga Mei 2024, tingkat penyelesaian perkara berkisar antara 78,6% hingga 83,3%, yang berarti sekitar 20% kasus tetap belum terselesaikan setiap bulan. Permasalahan ini diduga disebabkan oleh lemahnya komunikasi internal serta kurangnya koordinasi antara pimpinan dan staf.

Komunikasi internal di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam interaksi antara atasan dan bawahan. Beberapa pegawai merasa bahwa pimpinan kurang terbuka terhadap saran dan

masuk dari staf, sehingga banyak yang enggan mengemukakan pendapat mereka. Selain itu, terdapat kasus pegawai yang meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa izin dari atasan, yang mencerminkan lemahnya kedisiplinan. Iklim organisasi yang kurang kondusif juga menjadi hambatan dalam efektivitas kerja, di mana instruksi dari pimpinan sering kali tidak disertai penjelasan teknis yang memadai. Akibatnya, pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka karena kurangnya pemahaman mengenai prosedur kerja yang harus diikuti.

Selain komunikasi internal dan iklim organisasi, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam efektivitas kerja pegawai kejaksaan. Budaya organisasi merepresentasikan nilai, norma, dan perilaku yang diterapkan dalam suatu lembaga. Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh komunikasi internal dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja. Studi yang dilakukan di Kejaksaan Medan Kota, misalnya, membuktikan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan budaya organisasi yang positif, pegawai menjadi lebih disiplin, memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta lebih inovatif dalam menyelesaikan permasalahan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat mengakibatkan rendahnya motivasi kerja, ketidakjelasan tugas, dan kurangnya koordinasi dalam tim.

Meskipun banyak penelitian mendukung pengaruh komunikasi internal dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja, beberapa studi menunjukkan hasil yang berbeda. Sebagai contoh, penelitian di Kejaksaan Negeri Manado menemukan bahwa komunikasi internal dan iklim organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam menentukan efektivitas kerja pegawai kejaksaan. Namun, penelitian lain yang dilakukan di Kejaksaan Tangerang mengungkapkan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat dampak komunikasi internal dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa interaksi antara ketiga faktor tersebut harus dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai kejaksaan.

Dengan mempertimbangkan permasalahan yang ada, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komunikasi internal dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara, serta peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan utama: (1) Apakah komunikasi internal memiliki dampak terhadap efektivitas kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Maluku Utara? (2) Sejauh mana iklim organisasi mempengaruhi efektivitas kerja pegawai? (3) Apakah budaya organisasi mampu memperkuat hubungan antara komunikasi internal dan efektivitas kerja? (4) Dapatkah budaya organisasi memperkuat pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja?

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana komunikasi internal dan iklim organisasi memengaruhi efektivitas kerja pegawai, serta bagaimana budaya organisasi berperan dalam memperkuat atau melemahkan hubungan tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi Kejaksaan Tinggi Maluku Utara dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui optimalisasi komunikasi internal, penciptaan iklim organisasi yang lebih mendukung, serta penguatan budaya organisasi yang positif. Sebagai lembaga penegak hukum, Kejaksaan harus memastikan bahwa pegawainya bekerja secara efisien dan efektif guna meningkatkan kualitas pelayanan hukum bagi masyarakat serta menjaga reputasi positif institusi di mata publik.

TINJAUAN LITERATUR

Kejaksaan memiliki peran sentral dalam sistem penegakan hukum, terutama dalam proses litigasi yang mencakup penangkapan, penahanan, penuntutan, hingga eksekusi hukuman (Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004). Efektivitas kerja pegawai kejaksaan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan institusi, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk komunikasi internal dan iklim organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dengan menciptakan pemahaman yang selaras dalam organisasi (Penelitian di Kejaksaan Negeri Kabupaten Agam). Selain itu,

komunikasi yang efektif juga memperkuat koordinasi dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Iklim organisasi yang kondusif turut berperan dalam mendukung efektivitas kerja, karena lingkungan kerja yang baik dapat mendorong produktivitas meskipun beban kerja tinggi. Namun, beberapa studi menemukan bahwa komunikasi internal dan iklim organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, menunjukkan adanya faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai kejaksaan. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, yang dapat memperkuat hubungan antara komunikasi internal dan iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai kejaksaan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara komunikasi internal, iklim organisasi, dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa komunikasi internal yang efektif berperan penting dalam meningkatkan koordinasi, memperjelas tujuan, dan membangun pemahaman bersama dalam suatu organisasi. Schneider et al. (2017) menambahkan bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat mendorong produktivitas serta meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, Schein (2010) mengungkapkan bahwa budaya organisasi, yang mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan dalam suatu institusi, dapat memperkuat efektivitas kerja dengan menciptakan keterikatan emosional dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Beberapa studi juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara komunikasi internal dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai kejaksaan.

Oleh karena itu, penelitian ini mengacu pada berbagai teori dan temuan sebelumnya untuk memahami bagaimana ketiga faktor tersebut berinteraksi dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai kejaksaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur, dengan data berupa angka yang diperoleh dari kuisioner sebagai sumber data utama. Populasi penelitian mencakup 125 pegawai di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara, sementara jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 95 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling dengan kriteria masa kerja minimal satu tahun. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari efektivitas kerja sebagai variabel dependen, komunikasi internal dan iklim organisasi sebagai variabel independen, serta budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Data dikumpulkan melalui kuisioner, wawancara, dan observasi, dengan skala Likert digunakan untuk mengukur tanggapan responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dengan software SmartPLS 3.0, yang mencakup uji outer model untuk validitas dan reliabilitas, serta uji inner model untuk mengukur hubungan antar variabel. Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai t-statistik dan probabilitas, dengan hipotesis diterima jika t-statistik lebih dari 1,96 atau nilai p kurang dari 0,05. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh komunikasi internal dan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai serta peran budaya organisasi dalam memperkuat hubungan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal

Aitem Pernyataan	Outer Loading	Kesimpulan
X1 1	0,709	Valid
X1 2	0,752	Valid
X1 3	0,763	Valid
X1 4	0,746	Valid
X1 5	0,728	Valid
X1 6	0,686	Tidak Valid
X1 7	0,765	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian nilai r-hitung > r-tabel (0.361) atau r-hitung > 0,700. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya terdapat aitem variabel komunikasi internal dinyatakan tidak valid

yaitu aitem nomor 6. Maka dari itu, perlu dilakukan eliminasi beberapa aspek indikator yang tidak valid guna menunjang keakuratan uji instrument.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal Setelah Eliminasi

Aitem Pernyataan	Outer Loading	Kesimpulan
X1 1	0,709	Valid
X1 2	0,752	Valid
X1 3	0,763	Valid
X1 4	0,746	Valid
X1 5	0,728	Valid
X1 7	0,765	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Hasil dari eliminasi variabel kualitas produk menunjukkan bahwasanya seluruh nilai r-hitung sudah sesuai atau lebih dari r-tabel. Hal

tersebut menyatakan bahwasanya variabel komunikasi internal sudah dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Aitem Pernyataan	Outer Loading	Kesimpulan
X2 1	0,671	Tidak Valid
X2 2	0,745	Valid
X2 3	0,866	Valid
X2 4	0,837	Valid
X2 5	0,848	Valid
X2 6	0,883	Valid
X2 7	0,782	Valid
X2 8	0,776	Valid
X2 9	0,668	Tidak Valid
X2 10	0,804	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian nilai r-hitung > r-tabel (0.361) atau r-hitung > 0,700. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya terdapat aitem variabel iklim organisasi dinyatakan tidak valid yaitu aitem

nomor 1 dan 9. Maka dari itu, perlu dilakukan eliminasi beberapa aspek indikator yang tidak valid guna menunjang keakuratan uji instrument.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi Setelah Eliminasi

Aitem Pernyataan	Outer Loading	Kesimpulan
X2 2	0,745	Valid
X2 3	0,866	Valid
X2 4	0,837	Valid
X2 5	0,848	Valid
X2 6	0,883	Valid
X2 7	0,782	Valid
X2 8	0,776	Valid
X2 10	0,804	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Hasil dari eliminasi variabel kualitas produk menunjukkan bahwasanya seluruh nilai r-hitung sudah sesuai atau lebih dari r-tabel. Hal

tersebut menyatakan bahwasanya iklim organisasi sudah dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Aitem Pernyataan	Outer Loading	Kesimpulan
Z 1	0,824	Valid
Z 2	0,779	Valid
Z 3	0,834	Valid
Z 4	0,809	Valid
Z 5	0,784	Valid
Z 6	0,690	Tidak Valid
Z 7	0,679	Tidak Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian nilai r-hitung > r-tabel (0.361) atau r-hitung > 0,700. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya terdapat aitem variabel budaya organisasi dinyatakan tidak valid yaitu aitem

nomor 6 dan 7. Maka dari itu, perlu dilakukan eliminasi beberapa aspek indikator yang tidak valid guna menunjang keakuratan uji instrument.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi Setelah Eliminasi

Aitem Pernyataan	Outer Loading	Kesimpulan
Z 1	0,824	Valid
Z 2	0,779	Valid
Z 3	0,834	Valid
Z 4	0,809	Valid
Z 5	0,784	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja

Aitem Pernyataan	Outer Loading	Kesimpulan
Y1	0,634	Tidak Valid
Y2	0,738	Valid
Y3	0,802	Valid
Y4	0,767	Valid
Y5	0,819	Valid
Y6	0,823	Valid
Y7	0,819	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa sebagian nilai r-hitung > r-tabel (0.361) atau r-hitung > 0,700. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya terdapat aitem variabel efektivitas

kerja dinyatakan tidak valid yaitu aitem nomor 1. Maka dari itu, perlu dilakukan eliminasi beberapa aspek indikator yang tidak valid guna menunjang keakuratan uji instrument.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja Setelah Eliminasi

Aitem Pernyataan	Outer Loading	Kesimpulan
Y2	0,738	Valid
Y3	0,802	Valid
Y4	0,767	Valid
Y5	0,819	Valid
Y6	0,823	Valid

Y7	0,819	Valid
----	-------	-------

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Uji Reliabilitas

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Cronbach

Variabel	Reliabilitas	Kesimpulan
Komunikasi Internal (X ₁)	0,860	Reliabel
Iklm Organisasi (X ₂)	0,932	Reliabel
Budaya Organisasi (Z)	0,887	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,887	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas pada tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel variabel yang digunakan sudah memiliki nilai di atas kriteria yang ditetapkan yaitu 0,70. Artinya kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi sebagai alat ukur.

Analisis Deskriptif

Untuk melakukan analisis deskripsi tiap variabel, maka dilakukan pembobotan dengan kriteria scoring seperti berikut :

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

$$RS = \frac{5 - 1}{5} = 0,08$$

Keterangan :

RS = rentang skala

m = skor maksimal

n = skor minimal

k = jumlah kategori

Kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut :

1.00 – 1.80 =Sangat tidak setuju menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah sangat tidak setuju.

1.81 – 2.60 =Tidak Setuju menunjukkan hasil jawaban responden

berdasarkan variabel adalah tidak setuju

2.61 – 3.40 =Netral menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah netral.

3.41 – 4.20 =Setuju menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah setuju.

4.21 – 5.00 =Sangat setuju menunjukkan hasil jawaban responden berdasarkan variabel adalah sangat setuju

Tabel 10 Tanggapan Responden Komunikasi Internal

Indikator	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	F/ Skor	
	F	Fx S	F	FxS	F	Fx S	F	Fx S	F	Fx S				
X1 1	57	285	37	148	1	3	0	0	0	0	95	436	4,59	
X1 2	48	240	44	176	3	9	0	0	0	0	95	425	4,47	
X1 3	47	235	39	156	9	27	0	0	0	0	95	418	4,40	
X1 4	37	185	41	164	17	51	0	0	0	0	95	400	4,21	
X1 5	37	185	52	208	6	18	0	0	0	0	95	411	4,33	
X1 6	46	230	32	128	17	51	0	0	0	0	95	409	4,31	
X1 7	52	260	26	104	17	51	0	0	0	0	95	415	4,37	
Total														4,38

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap variable kualitas komunikasi internal. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,38 yang masuk dalam kategori sangat setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel komunikasi

internal. Aitem nomor 4 pada kuesioner komunikasi internal merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,21. Aitem nomor 1 pada kuesioner komunikasi internal merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,59.

Tabel 11 Tanggapan Responden Iklim Organisasi

Indikator	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	F/ Skor
	F	Fx S	F	FxS	F	Fx S	F	Fx S	F	Fx S			
X2 1	39	195	41	164	12	36	3	6	0	0	95	401	4,22
X2 2	52	260	31	124	11	33	1	2	0	0	95	419	4,41
X2 3	33	165	43	172	19	57	0	0	0	0	95	394	4,15
X2 4	17	85	57	228	16	48	3	6	2	0	95	367	3,86
X2 5	47	235	18	72	23	69	7	14	0	0	95	390	4,11
X2 6	42	210	41	164	9	27	2	4	1	0	95	405	4,26
X2 7	36	180	32	128	26	78	1	2	0	0	95	388	4,08
X2 8	49	245	27	108	14	42	5	10	0	0	95	405	4,26
X2 9	57	285	26	104	10	30	1	2	1	0	95	421	4,43
X2 10	31	155	44	176	19	57	1	2	0	0	95	390	4,11
Total												4,18	

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap variable kualitas komunikasi internal. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,18 yang masuk dalam kategori setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel iklim organisasi. Aitem

nomor 4 pada kuesioner iklim organisasi merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,86. Aitem nomor 9 pada kuesioner iklim organisasi merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,59.

Tabel 12 Tanggapan Responden Budaya Organisasi

Indikator	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	F/ Skor
	F	Fx S	F	FxS	F	Fx S	F	Fx S	F	Fx S			
Z1	17	85	57	228	16	48	3	6	2	0	95	367	3,86
Z2	47	235	18	72	23	69	7	14	0	0	95	390	4,11
Z3	42	210	41	164	9	27	2	4	1	0	95	405	4,26
Z4	36	180	32	128	26	78	1	2	0	0	95	388	4,08
Z5	49	245	27	108	14	42	5	10	0	0	95	405	4,26
Z6	57	285	26	104	10	30	1	2	1	0	95	421	4,43
Z7	31	155	44	176	19	57	1	2	0	0	95	390	4,11
Total												4,15	

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan

penilaian baik terhadap variable budaya organisasi. Rata-rata skor tanggapan responden

diperoleh sebesar 4,15 yang masuk dalam kategori setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel budaya organisasi. Aitem nomor 1 pada kuesioner budaya organisasi merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan

dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,86. Aitem nomor 6 pada kuesioner budaya organisasi merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,43.

Tabel 13 Tanggapan Responden Efektivitas Kerja

Indikator	SS 5		S 4		N 3		TS 2		STS 1		Σ F	Σ Skor	F/ Skor
	F	Fx S	F	FxS	F	Fx S	F	Fx S	F	Fx S			
Y1	47	235	38	152	8	24	0	0	0	0	93	411	4,42
Y2	35	175	43	172	12	36	4	8	1	0	95	391	4,12
Y3	30	150	48	192	10	30	5	10	2	0	95	382	4,02
Y4	41	205	43	172	10	30	1	2	0	0	95	409	4,31
Y5	39	195	45	180	10	30	0	0	1	0	95	405	4,26
Y6	40	200	48	192	7	21	0	0	0	0	95	413	4,35
Y7	39	195	44	176	12	36	0	0	0	0	95	407	4,28
Total												4,25	

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 13 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap variable efektivitas kerja. Rata-rata skor tanggapan responden diperoleh sebesar 4,25 yang masuk dalam kategori sangat setuju yang menunjukkan pernyataan yang diajukan sudah sesuai dengan keadaan variabel efektivitas kerja. Aitem nomor 3 pada kuesioner efektivitas kerja merupakan kategori respon paling rendah ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,02. Aitem nomor 1 pada kuesioner budaya organisasi merupakan kategori respon paling tinggi ditunjukkan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,42.

Convergent Validity

Tabel 14 Nilai Loading Factor Seluruh Konstruk

Konstruk	Aitem Pernyataan	Outer Loading
Komunikasi Internal	X1 1	0,709
	X1 2	0,752
	X1 3	0,763
	X1 4	0,746
	X1 5	0,728
	X1 7	0,765
Iklim Organisasi	X2 2	0,745
	X2 3	0,866
	X2 4	0,837
	X2 5	0,848
	X2 6	0,883
	X2 7	0,782
	X2 8	0,776
Budaya Organisasi	X2 10	0,804
	Z 1	0,824
	Z 2	0,779
	Z 3	0,834
	Z 4	0,809
	Z 5	0,784

Konstruk	Aitem Pernyataan	Outer Loading
Efektivitas Kerja	Y2	0,738
	Y3	0,802
	Y4	0,767
	Y5	0,819
	Y6	0,823
	Y7	0,819

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Uji Reliabilitas (Composite reliability)

Tabel 15 Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Aitem	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,887	0,912
Efektivitas Kerja	0,887	0,912
Iklm Organisasi	0,932	0,943
Komunikasi Internal	0,860	0,892

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk

memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Analisis Variant (R²) atau Uji Determinasi

Tabel 16 R-Square (R²)

Aitem	R Square
Efektivitas Kerja	0,934

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan nilai r-square pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa komunikasi internal, iklim organisasi dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabilitas konstruk efektivitas kerja sebesar 93,4%, dan sisanya sebesar 6.6% diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Nilai R-square merupakan nilai persentase jumlah data dari variabel independen yang secara bersama-sama

mempengaruhi variabel dependen sehingga hal tersebut menunjukkan kemampuan variabel komunikasi internal, iklim organisasi dan budaya organisasi dalam penelitian yang dilakukan pada pegawai Kejaksaan Tinggi Maluku Utara terhadap efektivitas kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Maluku Utara sebanyak 93,4%.

Uji Bootstrapping

Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 17 Hasil P-Value (Bootstrapping)

Aitem	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komunikasi Internal -> Efektivitas Kerja	0,343	0,339	0,045	7,001	0,000
Iklm Organisasi -> Efektivitas Kerja	0,505	0,512	0,089	5,660	0,000

Moderating Effect 1 -> Efektivitas Kerja	0,108	0,103	0,048	2,234	0,026
Moderating Effect 2 -> Efektivitas Kerja	0,091	0,064	0,043	2,113	0,035

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menguji empat hipotesis, dengan hasil sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 17, nilai original sample tercatat sebesar 0,343 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 atau 5%, ditunjukkan oleh nilai P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Arah pengaruh yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan komunikasi internal akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Pengujian Hipotesis 2

Hasil analisis dalam Tabel 17 menunjukkan nilai original sample sebesar 0,505 dengan signifikansi di bawah 0,05, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai P-Value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menegaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Arah positif dari pengaruh ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.

Pengujian Hipotesis 3

Dalam Tabel 17, nilai original sample sebesar 0,108 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, ditunjukkan oleh nilai P-Value 0,025 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Arah pengaruh positif mengindikasikan bahwa budaya organisasi sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan antara komunikasi internal dan efektivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Pengujian Hipotesis 4

Hasil dalam Tabel 17 menunjukkan nilai original sample sebesar 0,091 dengan signifikansi di bawah 0,05, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai P-Value 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengonfirmasi adanya pengaruh yang signifikan. Arah pengaruh positif menegaskan bahwa budaya organisasi memperkuat hubungan antara iklim organisasi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis keempat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki dampak positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,343 serta P-Value 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ini diterima. Komunikasi internal dalam organisasi berfungsi sebagai mekanisme pertukaran informasi yang memungkinkan pemahaman yang seragam antara anggota organisasi, baik antara atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja meningkat ketika komunikasi antarpegawai di berbagai divisi berjalan dengan baik dan ketika interaksi dengan atasan berlangsung secara aktif. Selain itu, keterlibatan atasan dalam memberikan arahan dan klarifikasi tugas kepada bawahan turut meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara.

Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Misalnya, penelitian Tombakan et al. (2019) menunjukkan bahwa komunikasi internal berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diperoleh dalam studi Mijaya & Susanti (2023) di Kejaksaan Negeri Kabupaten Agam. Lebih lanjut, komunikasi internal yang efektif—yang mencakup penggunaan bahasa yang memotivasi, memberikan makna, serta menampilkan empati dan arahan yang jelas—dapat menciptakan lingkungan emosional positif, seperti rasa bangga dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja (Yue et al., 2021). Oleh karena itu, komunikasi internal yang optimal menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa iklim organisasi berkontribusi secara positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,505 serta P-Value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ini diterima. Iklim organisasi mencerminkan lingkungan kerja yang memengaruhi dinamika hubungan antarpegawai dan efektivitas kerja mereka. Sebagian besar responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja mereka. Selain itu, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja turut mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis serta membantu dalam mengatasi berbagai tantangan organisasi, sehingga efektivitas kerja pegawai dapat terus meningkat.

Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan signifikan antara iklim organisasi dan efektivitas kerja pegawai. Penelitian Pritama et al. (2019) mengungkapkan bahwa iklim organisasi berdampak positif terhadap semangat kerja dan efektivitas pegawai di Kejaksaan Negeri Manado. Demikian pula, studi Niartiningsih et al. (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian lain oleh Damanik (2019) juga menyatakan bahwa suasana kerja yang nyaman memungkinkan pegawai untuk mengembangkan potensi mereka secara optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja. Dengan demikian, membangun iklim organisasi yang positif menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja pegawai secara maksimal.

Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam memperkuat pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Bukti empiris menunjukkan bahwa nilai original sample sebesar 0,108 dengan P-Value 0,025, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ini diterima. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang dianut dalam

institusi, termasuk inovasi dalam penyelesaian masalah, koordinasi kerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Responden dalam penelitian ini menilai bahwa penerapan budaya kerja yang baik di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat juga memastikan bahwa komunikasi internal berjalan secara lebih efektif, memungkinkan pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih jelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat hubungan antara komunikasi internal dan efektivitas kerja pegawai. Misalnya, penelitian Jaya et al. (2022) menemukan bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kerja pegawai kejaksaan, dengan peningkatan efektivitas kerja hingga 71,6%. Selain itu, penelitian Wahyudi & Ariyanto (2020) juga menyatakan bahwa budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kualitas komunikasi internal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang telah diterapkan di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara menjadi faktor penting dalam memperkuat hubungan antara komunikasi internal dan efektivitas kerja pegawai.

Peran Budaya Organisasi dalam Memoderasi Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kerja

Hasil analisis terhadap hipotesis keempat menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan dalam memperkuat pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,091 serta P-Value 0,039, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ini diterima. Budaya organisasi merupakan aspek krusial dalam suatu institusi karena mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, serta perilaku yang berkembang untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang positif dapat menjadi pedoman bagi anggota dalam melaksanakan tugas, berinovasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Sebagian besar responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi yang kondusif di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara berkontribusi dalam

menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan studi sebelumnya yang menegaskan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian Anggrahini et al. (2023) mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai kejaksaan, di mana budaya organisasi bertindak sebagai faktor yang memperkuat hubungan tersebut. Demikian pula, penelitian Saputri & Susanti (2023) menekankan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam memperkuat keterkaitan antara iklim organisasi dan efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara.

Kesimpulan

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa komunikasi internal, iklim organisasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Maluku Utara. Pengujian terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa komunikasi internal berkontribusi positif terhadap efektivitas kerja, yang berarti semakin baik komunikasi dalam organisasi, semakin tinggi tingkat efektivitas kerja pegawai. Hipotesis kedua juga terbukti, di mana iklim organisasi yang kondusif berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Selain itu, hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi hubungan antara komunikasi internal dan efektivitas kerja, dengan budaya organisasi yang kuat mampu memperkuat dampak komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. Hal serupa ditemukan pada hipotesis keempat, yang mengungkap bahwa budaya organisasi juga memperkuat hubungan antara iklim organisasi dan efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kerja pegawai dapat dicapai dengan memperkuat komunikasi internal, menciptakan iklim organisasi yang positif, serta menerapkan budaya organisasi yang kuat dan kondusif.

Daftar Pustaka

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Zaidoune, S. (2020). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39(4), 437–451. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2019-0253>
- Agustina, D., Berliyanti, D. O., & Ariyani, I. (2022). Job Performance dan Job Satisfaction Wartawan Sebagai Dampak Job Stress Di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 18(1), 1–15. <https://doi.org/10.23960/jbm.v18i0.314>
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16(1), 89–108. <https://doi.org/10.46937/16201825198>
- Amalia, R. M., Syam, S., Sutaguna, T. N., & Prawiyata, D. Y. (2023). *Buku Referensi Komunikasi Publik Di Era Masyarakat 4 . 0 (1st ed.)*. Menavigasi Lanskap Digital.
- Ambia, N. (2018). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. 1, 214–262.
- Anandita, S. R., Choiriyah, Z., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 899–908.
- Anggrahini, E., Sudaryati, E., & Sunarno, R. D. (2023). The Role of Organizational Culture Moderating the Influence of Internal Communication and the Organizational Climate on Government Attorney Effectiveness of work. 13(2), 887–898.
- Ardyana, Djalante, A., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Komitmen Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Takalar. 1(5), 573–587.
- Ariyani, L. A., Frianto, A., & Negeri Surabaya, U. (2023). Pengaruh organizational culture terhadap job performance melalui

- knowledge sharing. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 98–108.
- Bilqis, S., Ayodha, B., Putra, K., & Hellyani, C. A. (2023). Efektifitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit. 3(2), 162–170.
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV. Pena Persada.
- Budi, A., & Abidin, A. (2021). Dimensions of Organizational Culture (Involvement, Consistency, Adjustment, and Mission) With Nurse Work Productivity. *Nurse and Health: Jurnal Keperawatan*, 10(2), 257–267.
<https://doi.org/10.36720/nhjk.v10i2.242>
- Damanik, H. (2019). Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 5(1), 25–29.
- Dias, P., Ulfian, F. F., R, R. A., F, A. F., N, S. F., G, A. W., & Mariani, E. (2021). Analisa Pengaruh Compensation Dan Job Stress Terhadap Job Performance Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 12(02).
<https://doi.org/10.47007/jeko.v12i02.4325>
- Dua, I. L., & Rumerung, J. J. (2022). Kajian Efisiensi dan Efektivitas Kerja Karyawan Bidang Administrasi Pada PT. Manado Media Grafika. *Jurnal MAPB*, 4(1), 118–132.
<http://jurnal.polimdo.ac.id/index.php/ma bp/article/view/329>
- Gah, R. D. Z., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 61–71.
<https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.118>
- Gama, A. W. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Noah Aletheia.
- Habudin. (2020). Budaya Organisasi Habudin. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32.
<http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jl pn>
- Hasbi, R., KUSDARIANTO, I., & HALIM, M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internal Group Cabang Palopo. *E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP*, 1–13.
- Irwanti, M. (2022). *Buku Ajar Teori Komunikasi Organisasi Dan Manajemen*.
- Ishtiaque, F., & Habib, L. (2016). Impact of Internal Communication in Organizational Development. *International Journal of Trend in Research and Development*, 3(5), 2394–9333. www.ijtrd.com
- Jaya, U., Sugiarto, Y., & Pebriana Gumilar, M. F. (2022). the Role of Organizational Culture in Moderating the Effect of Work Discipline on Employee Performance. *Journal Sampurasun : Interdisciplinary Studies for Cultural Heritage*, 8(Sampurasun Vol. 8 No. 1-2022), 11–26.
<https://doi.org/10.23969/sampurasun.v8i02.5425>
- Kepres No 35. (n.d.). Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2000 Tentang Pembentukan Kejaksaan Tinggi Maluku Utara Presiden. 3–4.
- Lisa, Salim, & Maryadi. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Barat Sulawesi Barat. *Ezenza Journal*, 2(3), 480–492.
- Maiwada, A. A., & Oshionebo, B. (2024). Internal Communication and Employee Relations Management for Effective Staff Performance in Nigeria Customs Service. *Economit Journal: Scientific Journal of Accountancy, Management and Finance*, 3(4), 230–242.
<https://doi.org/10.33258/economit.v3i4.1019>
- Mbhele, S., & De Beer, E. (2022). Achieving employee engagement through effective internal communication. *Communicare: Journal for Communication Sciences in Southern Africa*, 40(2), 153–182.
<https://doi.org/10.36615/jessa.v40i2.1315>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2.
<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/336%0Ahttp>

- s://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/download/336/309
- Muhariani, W. (2022). Komunikasi Internal Perusahaan di Masa COVID-19. *MUKASI: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(3), 212–227. <https://doi.org/10.54259/mukasi.v1i3.1043>
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 1(3), 34–42. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.227>
- Najib, M. (2019). Peranan Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Alam Persada Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(4), 60. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v15i4.3058>
- Narpati, B. (2022). Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep). In *Molucca Medica* (Vol. 11, Issue April). Pena Persada.
- Niartiningasih, Nur, N. H., Makassar, U. C., & Sakit, R. (2023). Kerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4, 199–205.
- Notanubun, M. S., Adolfini, & Djemly, W. (2022). *Jurnal EMBA*. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Manado, 123(August 2012), 681–690.
- Nurakhim, B. (2023). *BUDAYA ORGANISASI (Pertama)*. Cendikia muslim.
- Ocra, B. (2021). The Influence of Internal Communication on Job Performance: Controlling for Key Worker Characteristics. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 8(2), 523–536. <https://doi.org/10.14738/assrj.82.9747>
- Pakpahan, H., Bangun, K., Nasution, L., & Muharwan, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Kejaksaan Medan Kota. *Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(1).
- Pritama, B. S., Sendow, G. M., & H Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado Effect of Human Relation, Work Facilities and Organization Climate To Employee Working Spirit in Manado District Attorney. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4898–4906.
- Riinawati. (2019). Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi. In PT. Pustaka Baru. PT. Pustaka Baru. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=477593>
- Saputri, G., & Susanti, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Economics and Business*, 12(4), 2516–2531.
- Sari, M., Manajemen, P. S., Insan, U. B., & Internal, K. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Internal. 53–61.
- Sari, W. P. (2020). Job Satisfaction and Job Performance Dalam Konteks Komunikasi Organisasi. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7537>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); 1st ed.). Literasi media publishing.
- Soelistya, D. (2022). Budaya Organisasi dalam Praktik. In *Nizamia Learning Center* (Vol. 5, Issue 3).
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif serta R&D. In Alfabeta, CV (1st ed.). Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta CV.
- Suliyanto. (2018). Metode penelitian bisnis. In A. Cristian (Ed.), CV Andi Offset (2018th ed.). CV Andi Offset.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 759–768. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>
- Suryani, Lusiana, & Mulyani. (2021). Hubungan Iklim Kerja Dengan Efektivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar. *Khatulistiwa Nursing Journal*, 3(1), 1–7.

- Susilo, M. A., Jufrizan, & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. 6(1), 587–605.
- Syahbana, F., Basrind, G., & Yahya, M. (2019). Efektivitas kerja jaksa pada kantor kejaksaan negeri banjarbaru. 2(1).
- Tombokan, J. R., Tewal, B., Lumintang, G. G., Efektivitas, T., Pegawai, K., Kejaksaan, P., Sulawesi, T., & Lumintang, G. G. (2019). *Issn 2303-1174*. 7(4), 5525–5533.
- Tuala, R. P. (2020). Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. In *Encephale* (Vol. 53, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.encep.2012.03.001>
- Undang-Undang No 16 Tahun, 2004. (2004). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan Republik Indonesia. In *CWL Publishing Enterprises, Inc., Madison*.
- Valentino, F., & Adji, W. H. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota Bandung. *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 376–380. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i2.1332>
- Wahyudi, W., Rozi, A., & Putry, M. (2022). Kompetensi dan kinerja karyawan: Peran moderasi iklim organisasional. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 21(2), 165–176. <https://doi.org/10.28932/jmm.v21i2.4671>
- Widyanti, R., & Basuki, M. S. (2021). Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid 1.
- Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2021). Examining the Effects of Internal Communication and Emotional Culture on Employees’ Organizational Identification. *International Journal of Business Communication*, 58(2), 169–195. <https://doi.org/10.1177/2329488420914066>
- Yusuf, A. M. (2014). Metodologi penelitian kuantitatif, Kualitatif & penelitian gabungan (Pertama). Kencana.