J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.2, Februari 2025

Pengaruh Komunikasi Internal, Profesional dan Motivasi Instrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan

Andi Agung Hariawan Patempoi[1], Indira Basalamah[2], Yassir[3]
[1]Universitas Wira Bhakti, Makassar, Indonesia
[2]Universitas Wira Bhakti, Makassar, Indonesia
[3]Universitas Wira Bhakti, Makassar, Indonesia
E-mail: agunghariawan21@gmail.com[1] , 6agustus2005@gmail.com[2*],yassirrachman@yahoo.com [3]

Article History:
Received: 15 Desember 2024
Revised: 11 Januari 2025
Accepted: 14 Januari 2025

Keywords: *Internal Communication, Professionalism, Intrinsic Motivation, Employee Performance.*

Abstract: *This study aims to understand and analyse the influence of internal communication, professionalism, and intrinsic motivation on the performance of employees at the South Sulawesi High Prosecutor's Office. The sample was determined using the simple random sampling technique, amounting to 86 samples. The research method employed is a survey type, and hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that internal communication, professionalism, and intrinsic motivation have a positive and significant effect on employee performance at the South Sulawesi High Prosecutor's Office. Effective internal communication ensures that employees receive the information they need to perform their tasks well, while professionalism encourages employees to work to high standards. Intrinsic motivation, driven by personal satisfaction and achievement, strengthens employees' dedication and work spirit. The synergy of these three factors creates a conducive and productive work environment, ultimately improving employee performance and helping the organisation achieve its goals*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di instansi pemerintah, khususnya di Kejaksaan Tinggi, memiliki peran krusial dalam penegakan hukum dan ketertiban masyarakat (Hermawan et al., 2025), (Rahmawaty & Rahmaningsih, 2024). Pegawai di lembaga ini tidak hanya diharapkan menjalankan tugas administratif, tetapi juga tanggung jawab yang berkaitan langsung dengan kepentingan publik. Kinerja yang optimal menjadi tolok ukur keberhasilan lembaga dalam mencapai misi dan visi organisasi (Ronaldi, 2023). Namun, seperti yang kerap terjadi di banyak lembaga pemerintahan, kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan masih menghadapi beberapa kendala. Di antara tantangan tersebut adalah lemahnya komunikasi internal (Gandariani, 2023), tingkat profesionalisme yang beragam (Taufiqurrohman, 2020), serta motivasi intrinsik yang bervariasi di antara pegawai (Setiawan & Nurhidayati, 2025). Hal ini berimplikasi pada rendahnya efektivitas organisasi dalam memenuhi tuntutan publik terhadap pelayanan hukum

yang cepat dan responsif(Yunus, 2019).

Komunikasi internal merupakan aspek penting yang mendasari interaksi antara atasan dan bawahan, serta antarpegawai (Odja et al., 2024). Komunikasi yang efektif memastikan bahwa informasi penting tersampaikan dengan jelas, sehingga seluruh anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama terhadap tujuan, tugas, dan prioritas organisasi (Saputri et al., 2024). Di Kejaksaan Tinggi, kekurangan dalam komunikasi internal sering menyebabkan miskomunikasi antara pimpinan dan staf, yang berdampak pada pencapaian tujuan (Tutik, 2011). Studi oleh Sundari menyebutkan bahwa hambatan komunikasi dapat mengurangi produktivitas dan kolaborasi dalam tim, yang pada akhirnya menghambat kinerja pegawai secara keseluruhan (Sundari et al., 2024). Oleh sebab itu, peningkatan komunikasi internal menjadi salah satu strategi penting yang dapat diambil untuk memperbaiki kinerja pegawai di institusi (Febrianti et al., 2025).

Profesionalisme juga memainkan peran vital dalam penegakan hukum (Daeng et al., 2024). Profesionalisme tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga sikap kerja, integritas, dan komitmen terhadap standar yang tinggi dalam menjalankan tugas. (Panjaitan, 2015) seorang pegawai yang profesional mampu menjalankan tugas dengan efektif dan efisien, serta berorientasi pada pelayanan publik yang optimal. Namun, rendahnya profesionalisme di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan telah menimbulkan berbagai tantangan, termasuk ketidakpatuhan terhadap prosedur, serta kurangnya disiplin dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu (Ely, 2023). Faktor ini diperburuk oleh kurangnya perhatian dari pimpinan dalam memberikan arahan atau pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan profesionalisme pegawai (Supriyatna, 2024).

Di samping komunikasi dan profesionalisme, motivasi intrinsik adalah faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri untuk mencapai kepuasan kerja, memiliki dampak signifikan pada dedikasi dan ketahanan pegawai dalam menjalankan tugas yang kompleks (Hafnidafitri et al., 2024). Menurut penelitian Ideris (2021), pegawai yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung lebih kreatif, produktif, dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan (Ideris et al., 2021). Di Kejaksaan Tinggi, motivasi intrinsik dapat diperkuat melalui pemberian tanggung jawab yang lebih besar dan pengakuan atas hasil kerja pegawai (Deo, 2023), yang akan berdampak positif pada kepuasan kerja dan pencapaian kinerja yang lebih baik.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa baik komunikasi internal, profesionalisme, maupun motivasi intrinsik, semuanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (Wahyudi & Prasetyo, 2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan kerjasama tim dan kejelasan dalam tugas yang diberikan, sedangkan (Sari & Nurdin, 2016) menemukan bahwa profesionalisme yang terbangun dengan baik mampu meningkatkan kualitas layanan publik. Selain itu, penelitian dari (Hidayat & Rudini, 2023) juga menunjukkan bahwa profesionalisme yang tinggi memperkuat kinerja individu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Namun, masih terdapat celah penelitian (research gap) dalam memahami peran simultan dari ketiga variabel ini, terutama di lingkungan Kejaksaan Tinggi dengan tugas dan ekspektasi publik yang kompleks.

Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya untuk menggabungkan ketiga variabel — komunikasi internal, profesionalisme, dan motivasi intrinsik — dalam satu model penelitian yang dapat mengukur dampaknya terhadap kinerja pegawai secara bersamaan. Tidak banyak penelitian yang secara khusus mengkaji kombinasi ketiga faktor ini dalam konteks lembaga penegak hukum di Indonesia, khususnya di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. Melalui penelitian ini, diharapkan

diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Secara keseluruhan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana komunikasi internal, profesionalisme, dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang bermanfaat bagi pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kejaksaan Tinggi, sehingga dapat memenuhi ekspektasi masyarakat dalam penegakan hukum yang lebih efektif

LANDASAN TEORI

Toeri Manajemen sumber daya manusia yang dipopulerkan oleh (Dessler, 2011) menyatakan MSDM merupakan proses untuk yang digunakan untuk mendapatkan penguatan di beberapa kegiatan diantaranya pelatihan, penilaiaan, dan kompensasi yang mengedepankan pada hubungan pegawai atau pekerja, kesehatan, dan keamanan, serta kejujuran (Dessler, 2011). MSDM merupakan serangkaian regulasi yang dirancang untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen pegawai atau karyawan, berupa fleksibilitas serta kualitas kerja (Armstrong, 2017).

Teori komunikasi yang diformulasi Harold Laswell dalam (Purnomo & Sadono, 2022) memperlihatkan ciri-ciri atau *typical* tertentu pada awal pembentukan model komunikasi tersebut, yaitu lebih kurang dapat diterima bahwa komunikator yang memiliki tujuan untuk mempengaruhi pihak komunikasinya (khalayak sasaran), khususnya dalam melancarkan proses komunikasi persuasif dan pesan-pesan yang disampaikan tersebut diharapkan memiliki beberapa efek tertentu, atau kontribusinya pada efeknya dapat terjadi secara berlebih-lebihan dalam komunikasi massa.

Dalam proses komunikasi Harold Laswell dalam (Mardiana et al., 2017) memperkenalkan 5 formula komunikasi untuk terjadinya suatu proses komunikasi yaitu :

1) *Who* (siapa/komunikator) yakni berkenaan dengan siapa yang mengatakan.
2) *Says what* (apa yang dikatakan/pesan yang disampaikan) yakni berkenaan dengan menyatakan apa.
3) *In Wich Channel* (media) yakni berkenaan dengan saluran apa.
4) *To whom* (untuk siapa/komunikan) yakni berkenaan dengan ditujukan kepada siapa.
5) *With What effect* (efek/pengaruh) yakni berkenaan dengan pengaruh apa.

Proses komunikasi dapat diartikan sebagai "*transfer* informasi atau pesan (*message*) dari pengirim pesan sebagai komunikator dan pada penerima sebagai komunikan (Asriadi, 2020). Dalam proses komunikasi tersebut bertujuan untuk mencapai saling pengertian (*mutual understanding*) antara kedua pihak yang terlibat (komunikasi) (Gandariani, 2023). Dalam proses komunikasi, komunikator mengirimkan pesan/informasi kepada komunikansebagai sasaran komunikasi. *Tubs* dan *Moos* dalam (Milyane et al., 2022) mendefinisikan komunikasi sebagai "proses penciptaan makna antara dua orang (komunikator 1 dan komunikator 2) atau lebih, sedangkan Gudykunst dan Kim mendefinisikan komunikasi (antarbudaya) sebagai "proses transaksional, simbolik yang melibatkan pemberian makna antara orang-orang (dari budaya yang berbeda). Samiran dkk. (2019) Komunikasi internal adalah "merupakan suatu pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara *horizontal dan vertical* dalam perusahaan atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung".

Teori motivasi merupakan konsep yang menjelaskan faktor-faktor yang mendorong individu untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2013). Salah satu teori yang sering dirujuk adalah *Hierarchy of Needs* oleh Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri (Cahyati & Adelia, 2024). Selain itu, teori *Two-Factor* oleh Herzberg mengelompokkan faktor motivasi menjadi motivator yang meningkatkan kepuasan kerja dan faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan (Kadji, 2012), (Munir, 2022). Sementara itu, teori *Self-Determination* oleh Deci dan Ryan dalam (Hamzah, 2020) menekankan pentingnya kebutuhan dasar akan kompetensi, otonomi, dan keterhubungan sosial. Landasan teori ini memberikan kerangka analitis untuk memahami perilaku individu dalam berbagai konteks, termasuk organisasi (Aidah & Nugraha, 2024), Pendidikan (Irawanty & Mulyanto, 2024), dan kehidupan sehari-hari (Siswanto, 2023).

Kinerja atau *performance* merujuk pada penampilan kerja, juga berarti prestasi kerja pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Menurut smith dalam sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah ” *output drive from processes, human or orherwiss ”.* Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan yang dicapai. Lebih lanjut kinerja manusia merupakan fungsi dan tingkat kemampuan, sikap dan derajat manusianya. Sedangkan Jamari mengatakan bahwa kinerja adalah perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang diterimanya untuk mencapai tujuan yang selalu digariskan oleh organisasi Zainal dkk. (2014).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Kejaksaan Tinggi Provinsi Sulawesi Selatan, yang berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo Km 4 No. 244, Sinrijala, Kecamatan Panakkukang. Proses pengumpulan data dilakukan pada bulan April hingga Mei 2023. Pemilihan lokasi ini bertujuan untuk meneliti kinerja pegawai di lembaga penegakan hukum dengan karakteristik kompleksitas pekerjaan yang tinggi dan tuntutan publik yang besar terhadap pelayanan hukum yang cepat dan profesional. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. Data yang dikumpulkan mencakup persepsi pegawai terhadap komunikasi internal, profesionalisme, motivasi intrinsik, serta kinerja mereka. Data ini didukung dengan studi kepustakaan untuk memperkuat pemahaman terhadap teori dan penelitian sebelumnya, yang menjadi dasar bagi penarikan kesimpulan. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: observasi langsung, kuesioner tertutup, dan studi pustaka. Observasi digunakan untuk memperoleh pemahaman mengenai konteks kerja pegawai, sedangkan kuesioner diberikan secara online menggunakan Google Form dan disusun dalam format skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Instrumen kuesioner dirancang untuk mengukur persepsi pegawai terhadap setiap variabel penelitian. Studi pustaka digunakan untuk meninjau teori dan penelitian terdahulu yang relevan guna mendukung analisis.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan yang berjumlah 110 orang. Menggunakan metode simple random sampling dan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5%, sampel penelitian ditentukan sebanyak 86 responden, yang dianggap representatif untuk menggambarkan populasi penelitian. Pengambilan sampel dengan teknik ini diharapkan mampu memberikan data yang akurat dan valid.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Uji hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan bantuan SPSS, analisis ini diharapkan dapat menghasilkan bukti empiris mengenai dampak komunikasi internal, profesionalisme, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan dan rekomendasi bagi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di lembaga tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada pengujian analisis deskriptif dalam penelitian ini, tujuannya adalah untuk mengidentifikasi profil responden dan merinci jawaban yang telah diberikan oleh 86 orang sampel. Hasil analisis ini didasarkan pada distribusi data mengenai identitas dan respon responden, yang akan diuraikan lebih lanjut di bawah ini:

Tabel. 1 Distribusi Profil Repsonden

		Responden	Persen
Valid	Laki-Laki	41	48,0
	Perempuan	45	52,0
Total		**86**	**100,0**

Sumber : Olah data 2024

Berdasarkan pada output tabel 4 diatas menunjukkan bahwa jumlah responde berdasarkan jenis kelamin adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (48,0%) dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang (52,0%). Selanjutnya pada distibusi frekuensi usia dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 2. Distribusi Profil Responden Usia

		Responden	Persen (%)
Valid	20-30 Tahun	32	37,2
	31-40 Tahun	46	53,5
	41-50 Tahun	8	9,3
Total		86	100,0

Sumber : Olah data 2024

Distribusi profil responden pada Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 31-40 tahun, sebanyak 46 orang. Responden pada rentang usia 20-30 tahun berjumlah 32 orang, sedangkan pada usia 41-50 tahun tercatat hanya 8 orang. Hal ini mencerminkan dominasi kelompok usia produktif dalam studi ini.

Pada Tahapan selanjutnya sebelum proses analisis regresi linier berganda, maka data yang diperoleh dari seluruh responden dilakukan uji instrument penelitian yakni uji validitas dan reabilitas. uji validitas pada seluruh variabel menunjukkan bahwa dari jumlah kuesiner sebanyak 5 item nilai person correlation yang dihasilkan lebih besar dari nilai r-kritis 0.213 dan nilai signifikansinya dibawah dari 0,05 serta semua item bertanda bintang** sehingga dapat disimpulkan bahwa varianbel Komunikasi Internal, profesionalisme dan motivasi instrinsik serta kinerja pegawai dinyatakan valid atau sah. Selanjutnya data yang diperoleh setelah pengujian reabilitas pada seluruh variabel diperoleh hasil bahwa nilai yang dihasilkan pada *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0.60 berdasarkan pedoman keputusan uji realibilitas maka keseluruhan

item variabel Komunikasi Internal, profesionalisme dan motivasi instrinsik serta kinerja pegawai dinyatakan realibel atau konsisten.

Setelah data yang diperoleh dinyatakan valid dan realibel maka langkah selanjutnya adalah data tersebut di olah ke dalam alat bantu SPSS 22 dengan menggunkan analisis regresi linier berganda dengan output yang dihasilkan nantinya terdiri dari deskriktif statistic, ANOVA, *Model Summery and Coeffecient* dan akan di jabarkan satu persatu. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh maka dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 Koefesien Regresi Linier Berganda Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,536	1,906		,806	,042
	Komunikasi Internal	,097	,101	,065	2,961	,034
	Profesionalisme	,727	,090	,656	8,091	,000
	Motivasi Intrinstik	,232	,090	,213	2,578	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 3 koefesien diatas dari hasil olah yang didapatkan memberikan data mengenai persamaan regresi dan apakah terdapat pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi Internal, Profesionalisme Dan Motivasi Intrinstik Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun rumus yang di pergunakan dalam analisis regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.536 + 0{,}097\ X1 + 0{,}727\ X2 + 0{,}232\ X3$$

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan Komunikasi Internal, Profesionalisme Dan Motivasi Intrinstik adalah terdapat hubungan yang postif dengan melihat hasil output koefesien persamaan regresi tersebut pada tabel 17 yaitu jika variabel X naik (Komunikasi Internal, Profesionalisme Dan Motivasi Intrinstik) maka variabel Y (kinerja pegawai) juga akan mengalami kenaikan. Jika tanpa dipengaruhi antara nilai X maka rata-rata Y adalah 1.536 jika diasumsikan variabel lain tetap.

Nilai koefesien yang dihasilkan pada variabel Komunikasi Internal adalah sebesar 0,097 dan itu bertanda positif, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Internal mempunyai hubungan yang linier dengan kinerja pegawai, yang berarti jika kenaikan variabel X1 apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,097, setiap dalam satuan X1 maka variabel beta yaitu Y akan naik sebesar 0,097 dengan asumsi variabel bebas yang lain pada model regresinya masih tetap. Hal tersebut berlaku pula pada variabel Profesionalisme nilai X2 naik satu poin, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Y juga naik sebesar 0,727 jika diasumsikan variabel model regeresi yang lainnya tetap, dan hasil dari variabel Motivasi Intrinstik sebesar 0,232 dan itu bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa varaibel Motivasi Intrinstik memiliki hubungan yang linierdengan variabel kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Pengujian signifikansi parsial (Uji t) berikut ini akan membahas dan menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang akan menjawab tentang pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas yang terdiri dari variabel Komunikasi Internal (X1),

Profesionalisme (X2) dan Motivasi Intrinstik (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Untuk dapat melihat pengaruh tersebut dapat dilihat hasil analisis statistik regresi linier berganda yaitu pada tabel koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4 Output Koefesien Uji tCoefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,536	1,906		,806	,042
	Komunikasi Internal	,097	,101	,065	2,961	,034
	Profesionalisme	,727	,090	,656	8,091	,000
	Motivasi Intrinstik	,232	,090	,213	2,578	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Olah Data 2024

Pada kolom t hitung dan sig hitung diperoleh nilai masing-masing 0,806 dan 0,042 untuk variabel terikat (konstant) dengan nilai b0=1,536.

1) Pengujian hipotesis pertama Variabel Komunikasi Internal (X1) Variabel Komunikasi Internal nilai b1 sebesar 0,097 (positif) dan pada nilai sig sebesar 0,034 hal ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) hal tersebut dapat dibuktikan dari perolehan nilai sig.0,034 < 0,05 dan nilai t tabel 1,98932 < 2,961.
2) Pengujian hipotesis kedua yakni variabel Profesionalisme (X2). Pada kolom b2 0,727 (positif) dan pada kolom t hitung sebesar 8,091 dan sig hitung 0,000. Dari hasil tersebut bilamana dihadapkan pada ketentuan yang telah ditetapkan yakni sig. hitung < alpa 0,05 maka variabel X2 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 sedangkan nilai t tabel 1,98932 < 8,091 dapat disimpulkan bahwa variabel Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3) Pengujian hipotesis ketiga yakni variabel Motivasi Intrinstik (X3). Pada kolom b3 terlihat bahwa nilai yang diperoleh 0,232 (positif) dan t hitung 2,578 dan sig hitung 0,012. Dari hasil tersebut dapat ditransformasi ke dalam ketentuan persyaratan signifikansi. Dengan taraf kesalahan 0,05 dan dibandingkan dengan hasil sig.hitung yang diperoleh dari koefisien regresi diperoleh bahwa nilai sig. 0.012 < 0.05 dari taraf kesalahan (0,012 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada hasil output regresi linier berganda, untuk dapat menganalisis dan menjawab pertanyaan dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian iniyang berhubungan dengan pengaruh signifikansi atau tidak variabel X (Komunikasi Internal, Profesionalisme Dan Motivasi Intrinstik) terhadap variabel Y (kinerja pegawai), maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Output Uji F *(Simultan)*

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	814,787	3	271,596	70,873	,000[b]
	Residual	314,236	82	3,832		
	Total	1129,023	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinstik , Komunikasi Internal, Profesionalisme

Sumber : Olah data 2024

Pada tabel 19 output Anova di atas dapat dilihat bahwa kolom F hitung dengan nilai 70,873 dan pada kolom Sig memperoleh nilai 0,000. Dengan pendekatan Sig. Pada level 0,05 atau pada derajat kepercayaan 0,95 atau 95% diperoleh kesimpulan bahwa variabel X (Komunikasi Internal, Profesionalisme Dan Motivasi Intrinstik) dengan tingkat signifikansi yang diperoleh dalam perhitungan sebesar 0,000 < 0,05 atau 5%. Dengan hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu Komunikasi Internal (X1),Profesionalisme (X2) dan Motivasi Intrinstik (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Koefesien Determinasi (R2)

Untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, hasil analisis disajikan pada Tabel 6, Model Summary. Tabel tersebut menunjukkan nilai R Square yang mengindikasikan proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini. Hasilnya dijelaskan lebih lanjut berikut ini:

Tabel 6 Output Uji Koefesien Determinasi (R2) Model Summary

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850[a]	,722	,711	1,958

a. Predictors: (Constant), Motivasi Intrinstik , Komunikasi Internal, Profesionalisme
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah data 2024

Berdasarkan Pada tabel 6 output uji koefesien dateterminasi R^{2}, dimana nilai R Square memperlihatkan bahwa pada kolom R sebesar 0,850 dan pada kolom R Square sebesar 0,722. Berdasarkan nilai yang diperoleh yaitu 0,850 atau 85% dapat diketahui bahwa pengaruh koefisien determinasi sebesar 85% yaitu variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya (1 - 0,850) = 0,15 atau 15% merupakan pengaruh faktor atau variabel lain yang belum diteliti.

Pembahasan

Pengaruh positif Komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan

Komunikasi internal merupakan faktor penting yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif di dalam organisasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana informasi dapat mengalir dengan lancar antara manajemen dan pegawai. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, pegawai merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Doddy et al., 2024).

Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang transparan dan terbuka antara atasan

dan bawahan dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi pegawai. Misalnya, studi di Sekretariat Daerah Kota Manado menemukan bahwa peningkatan komunikasi internal berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi yang lebih tinggi dan disiplin kerja yang lebih baik (Kletskyi & Nasad, 2024). Komunikasi yang baik juga membantu mengurangi konflik di tempat kerja dan meningkatkan koordinasi antar tim. Dalam konteks Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan, hal ini berarti bahwa pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi (Adhikari & Budhathoki, 2024).

Menurut teori motivasi Herzberg (1959), komunikasi yang baik dalam organisasi termasuk dalam faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Herzberg membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi dua, yaitu motivator (penyebab kepuasan) dan hygiene factors (penyebab ketidakpuasan). Komunikasi internal yang transparan dan terbuka adalah salah satu faktor motivator yang membuat pegawai merasa dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Didukung oleh penelitian Maiwada & Oshionebo (2024) ditemukan bahwa komunikasi internal yang strategis sangat penting dalam organisasi paramiliter seperti Layanan Bea Cukai Nigeria. Komunikasi yang baik antara manajemen dan pegawai meningkatkan partisipasi pegawai dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai dan Penelitian Syahputra et al. (2024) di Sekolah MIS Nurul Fadhilah, komunikasi internal yang efektif terbukti meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi dan keterlibatan mereka.

Pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan

Profesionalisme adalah komponen kunci dalam menentukan kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. Pegawai yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi cenderung menunjukkan etika kerja yang kuat, kompetensi yang tinggi, dan dedikasi yang besar terhadap pekerjaan mereka. Profesionalisme mencakup aspek-aspek seperti integritas, tanggung jawab, dan kemampuan untuk bekerja dengan efektif di bawah tekanan (Damayanti et al., 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang profesional cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai hasil yang baik. Mereka memahami pentingnya peran mereka dalam organisasi dan berusaha untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Selain itu, profesionalisme membantu menciptakan budaya kerja yang positif di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang. Dalam lingkungan yang mendukung profesionalisme, pegawai lebih cenderung untuk berkolaborasi dengan rekan kerja mereka, berbagi pengetahuan, dan berkontribusi pada inovasi dan perbaikan proses kerja (Santos et al., 2024).

Menurut teori Etika Kerja Profesional (*Professional Ethics Theory),* etika profesional adalah seperangkat standar perilaku yang diikuti oleh individu dalam organisasi untuk mempertahankan integritas, tanggung jawab, dan standar moral yang tinggi (Greenwood, 2002). Pegawai yang menerapkan etika kerja profesional biasanya menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi, yang secara langsung meningkatkan kinerja mereka.

Didukung oleh penelitian Damayanti et al. (2024) Dalam kasus studi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Surabaya, ditemukan bahwa profesionalisme yang tinggi berdampak positif pada motivasi kerja dan kinerja pegawai. Profesionalisme membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih

keras. Penelitian yang dilakukan oleh Adhikari & Budhathoki (2024) menyatakan profesionalisme yang tinggi membantu mengurangi konflik di tempat kerja dan meningkatkan kolaborasi antar tim. Dalam studi di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan, pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan.

Motivasi intrinsik adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa puas dalam menyelesaikan tugas, pencapaian pribadi, dan keinginan untuk berkembang. Pegawai yang termotivasi secara intrinsik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka melakukan pekerjaan mereka dengan antusias dan dedikasi yang tinggi (da Silva, 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik dan lebih berkomitmen pada tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan mereka merasa memiliki makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik (Doddy et al., 2024). Selain itu, motivasi intrinsik juga berkaitan dengan kebahagiaan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih sedikit mengalami burnout atau kelelahan kerja. Studi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi intrinsik yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih tahan terhadap stres kerja (Adhikari & Budhathoki, 2024).

Maslow (1943) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dapat ditemukan pada tingkat kebutuhan tertinggi dalam hierarki kebutuhan, yaitu aktualisasi diri. Pegawai yang termotivasi secara intrinsik biasanya telah memenuhi kebutuhan dasar mereka (seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan) dan berusaha untuk mencapai potensi penuh mereka. Mereka merasa terdorong untuk terus berkembang, mencapai tujuan pribadi, dan melakukan tugas dengan penuh dedikasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Didukung oleh penelitian Sari et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik dan lebih berkomitmen pada tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan mereka merasa memiliki makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Serta penelitian yang dilakukan oleh Adhikari & Budhathoki (2024) menunjukkan motivasi intrinsik juga berkaitan dengan kebahagiaan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih sedikit mengalami burnout atau kelelahan kerja. Studi pada pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa pegawai dengan motivasi intrinsik yang tinggi memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih tahan terhadap stres kerja.

Pengaruh Komunikasi Internal, Profesionalisme dan Motivasi Intrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan

Komunikasi internal, profesionalisme, dan motivasi intrinsik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. Kombinasi komunikasi yang efektif, profesionalisme yang tinggi, dan motivasi intrinsik

yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang optimal di mana pegawai merasa didukung, dihargai, dan termotivasi untuk mencapai hasil terbaik mereka. Ketika komunikasi internal, profesionalisme, dan motivasi intrinsik bekerja secara sinergis, hasilnya adalah peningkatan kinerja yang lebih signifikan daripada jika setiap faktor berdiri sendiri. Komunikasi internal yang baik memastikan bahwa semua pegawai terinformasi dan terlibat dalam proses kerja, sementara profesionalisme memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan standar yang tinggi. Motivasi intrinsik kemudian mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Kombinasi ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, di mana pegawai merasa dihargai dan didukung untuk mencapai potensi maksimal mereka (Santos et al., 2024).

Komunikasi internal, profesionalisme, dan motivasi intrinsik tidak hanya berdampak positif dalam jangka pendek tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, yang mengurangi tingkat turnover dan biaya terkait rekrutmen dan pelatihan pegawai baru. Selain itu, budaya kerja yang positif dan produktif juga meningkatkan citra organisasi, baik di mata pegawai maupun publik, yang dapat menarik talenta terbaik dan mendukung pertumbuhan organisasi di masa depan (Syahputra et al., 2024).

Penelitian di Surabaya City Culture and Tourism Office mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Damayanti et al., 2024). Penelitian di PT. ABC menunjukkan bahwa ketika ketiga faktor ini digabungkan, mereka menciptakan efek positif yang kuat pada kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi, profesional, dan terlibat dalam komunikasi internal yang efektif menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, kualitas kerja yang lebih baik, dan lebih sedikit masalah terkait kepuasan kerja dan turnover (Sari et al., 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi internal, profesionalisme, dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. Komunikasi internal yang baik meningkatkan kepercayaan dan koordinasi antarpegawai, sementara profesionalisme memperkuat etika kerja dan kompetensi pegawai, serta mendorong kolaborasi yang lebih baik. Motivasi intrinsik dari dalam diri pegawai terbukti meningkatkan antusiasme dan ketahanan terhadap tekanan kerja, yang berpengaruh langsung pada produktivitas dan kepuasan kerja.

Secara simultan, ketiga faktor ini berinteraksi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta berkontribusi pada loyalitas pegawai dan pengurangan turnover, menunjukkan bahwa sinergi antarvariabel lebih efektif dibanding analisis variabel secara terpisah. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif yang menggabungkan ketiga faktor tersebut dan memfokuskan pada Kejaksaan Tinggi sebagai lembaga penegakan hukum, yang menambahkan wawasan unik dalam konteks organisasi pemerintah. Hasil ini memberikan dasar yang relevan bagi kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam menghadapi tantangan modern.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kami menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan karya ilmiah kami. Penghargaan yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada: • Rektor dan pimpinan Universitas Wira Bhakti yang telah memberikan arahan, dukungan kebijakan, serta fasilitas yang memungkinkan penyelesaian karya

ilmiah ini dengan baik. • Dosen dan tenaga kependidikan Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Wira Bhakti, khususnya kepada para pembimbing karya ilmiah dukungan mereka merupakan pondasi bagi keberhasilan hasil penelitian ini yang kemudian diterbitkan pada jurnal bereputasi. Kemitraan ini sangat berharga dalam menciptakan pengalaman belajar yang relevan dan aplikatif bagi kami.

DAFTAR REFERENSI

Aidah, A., & Nugraha, M. S. (2024). Penerapan Psikologi Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, *5*(4), 568–582. https://doi.org/10.57171/jt.v5i4.589

Armstrong, M. (2017). *Handbook Manajemen Sumberdaya Manusia*. Nusamedia.

Asriadi, A. (2020). Komunikasi Efektif Dalam Organisasi. *RETORIKA: Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, *2*(1), 36–50. https://doi.org/10.47435/retorika.v2i1.358

Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, *1*(3), 14. https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2550

Daeng, Y., Sitorus, S. H., Ruben, A., Tarigan, D. F., & Prakasa, S. (2024). Penegakan Hukum Pidana Dari Aspek Sumber Daya Manusia. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *4*(4), 12981–12989.

Deo, G. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada PT. Deltamarga Adyatama Semarang). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, *2*(2), 13–27. https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i2.980

Dessler, G. (2011). *Human resource management twelfth edition*. Pearson International Edition.

Ely, I. (2023). *Efektivitas fungsi kepolisian dalam penegakan hukum tindak pidana kecelakaan lalu lintas*. undaris.

Febrianti, I., Ayumi, M., Panjaitan, A., & Manurung, A. S. (2025). Peran Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Identitas dan Budaya Organisasi. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, *3*(1), 60–70. https://doi.org/10.62383/risoma.v3i1.508

Gandariani, T. (2023). Pendekatan Komunikasi Internal Dan Eksternal Public Relations Dalam Organisasi. *Jurnal Penelitian Sosial Ilmu Komunikasi*, *7*(2), 91–100. https://doi.org/10.33751/jpsik.v7i2.8560

Hafnidafitri, F. D., Nurfadilah, A., Sianturi, L. T., Hakim, M. S. N., Zaky, M., & Sawitri, N. N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(4), 366–383. https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i4.2645

Hamzah, I. F. (2020). Aplikasi Self-Determinantion Theory pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, *1*, 66–73.

Hermawan, A. N., Jienni, A., & Aulia, B. (2025). Konsep Birokrasi Korupsi di Indonesia dalam Teori Bureaucratic Oversupply Model. *Transgenera: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora*, *2*(1), 71–86. https://doi.org/10.35457/transgenera.v2i1.4134

Hidayat, F., & Rudini, A. (2023). Pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Kantor KPP Pratama Sampit). *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *8*(1), 51–61.

Ideris, A. F., Hidayati, T., & Heksarini, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Manajerial Dimediasi Komitmen Afektif Pada Kejaksaan Tinggi Wilayah Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen E-ISSN*, *8*(1), 1–9.

Irawanty, W. S., & Mulyanto, H. (2024). Pengaruh Kepemimpimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, *2*(03), 75–81. https://doi.org/10.59422/global.v2i03.395

Kadji, Y. (2012). Tentang teori motivasi. *Jurnal Inovasi*, *9*(01).

Mardiana, W., Hamim, H., & Widiyanto, K. (2017). Strategi komunikasi public relations Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur untuk meningkatkan citra di mata publik. *Jurnal Representamen*, *3*(02).

Milyane, T. M., Umiyati, H., Putri, D., Akib, S., Daud, R. F., Rosemary, R., Athalarik, F. M., Adiarsi, G. R., Puspitasari, M., & Ramadhani, M. M. (2022). *Pengantar ilmu komunikasi*. Penerbit Widina.

Munir, M. (2022). MOTIVASI ORGANISASI: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McLelland. *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, *17*(01), 154–168.

Odja, M., Hamzah, N., & Arifin, Z. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, *5*(1), 33–47. https://doi.org/10.52103/jms.v5i1.205

Panjaitan, M. J. (2015). Manajemen Pengawasan Sebagai Sarana Peningkatan Disiplin, Integritas dan Profesionalisme di Kejaksaan Republik Indonesia. *Kejaksaan Republik Indonesia*, 61.

Purnomo, Y. B. A., & Sadono, T. P. (2022). Strategi Komunikasi Humas Polda Jatim Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Kepolisian. *RELASI: Jurnal Penelitian Komunikasi (e-ISSN: 2807-6818)*, *2*(04), 7–13.

Rahmawaty, F., & Rahmaningsih, A. A. (2024). Problematika Penegakan Hukum Terhadap Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Siyasah Jurnal Hukum Tatanegara*, *4*(1), 47–59. https://doi.org/10.32332/siyasah.v4i1.9067

Robbins, S. P. T. A. J. (2013). Organizational Behavior. In *Edisi 15, United States of America: Pearson*.

Ronaldi, A. (2023). Reformasi Sistem Pengawasan Terhadap Jaksa Penuntut Umum Dalam Sistem Peradilan Pidana Terpadu. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, *4*(1), 28–45. https://doi.org/10.51749/jphi.v4i1.41

Samiran, Winarti, E., & Harnoto. (2019). *Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Grobogan*. *47*, 29–43.

Saputri, B. L. C., Dewi, N. A., Devia, M., Safitri, E. N., & Salsabila, S. Z. (2024). Peran Strategis

Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Organisasi. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, *10*(4), 71–80. https://doi.org/10.8734/musytari.v10i4.7035

Sari, I., & Nurdin, N. (2016). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *13*(1). https://doi.org/10.17509/jap.v23i1.5577

Setiawan, D., & Nurhidayati, N. (2025). Pengaruh Mindfulness dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Mediasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *5*(1), 421–435. https://doi.org/10.37481/jmeb.v5i1.1212

Siswanto, R. (2023). Evaluasi Penggunaan E-Learning dalam Pendidikan Ekonomi: Tinjauan Studi Literatur. *Antroposen: Journal of Social Studies and Humaniora*, *2*(1), 46–52. https://doi.org/10.33830/antroposen.v2i1.5229

Sundari, S., Silalahi, V. A. J. M., & Siahaan, R. S. (2024). Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, *1*(3), 419–438. https://doi.org/10.70182/JCA.v1i3.29

Supriyatna, C. (2024). *Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Pegawai Administrasi Umum Golongan II dan III Di Kabupaten Bandung*. https://doi.org/10.32670/coopetition.v15i1.4289

Taufiqurrohman, M. M. (2020). Model Konsultasi Digital Dalam Membantu Tim Pengawal, Pengamanan Pemerintahan Dan Pembangunan Daerah (TP4D) Guna Mewujudkan Kejaksaan Yang Profesional, Komunikatif, Dan Akuntabel. *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, *2*(2), 267–276.

Tutik, D. P. (2011). *Analisis Iklim Komunikasi Organisasi Organisasi di Kejaksaan Negeri Klaten tahun 2010*.

Wahyudi, S., & Prasetyo, I. (2020). Pengaruh Komunikasi, Tingkat Pendidikan, dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Pelayanan di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Pamekasan. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, *3*(2), 262–275. https://doi.org/10.37504/map.v3i2.252

Yunus, Y. (2019). The Relationship between Apparatus Capacity and the Realization of Good Governance. *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, *4*(1), 15–25. https://doi.org/10.36636/dialektika.v4i1.282