



Pengaruh Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Muaro Jambi

Gilang Romadon^{1*}, Sumarni², Rohman Wilian³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: gilangromadon110820@gmail.com¹

Abstract. *This research aims to determine the effect of organizational support, work environment, and communication on employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPM-PTSP) of Muaro Jambi Regency, both partially and simultaneously. The method used is quantitative analysis with a population and sample consisting of all 44 employees, determined through a saturated sampling technique. Data were collected using a Likert scale-based questionnaire, and the analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study showed that (1) organizational support has a positive and significant effect on employee performance, (2) work environment has a positive and significant effect on employee performance, (3) communication has a positive and significant effect on employee performance, and (4) organizational support, work environment, and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The recommendations/suggestions from this research are expected to improve employee performance by enhancing organizational support through fair task distribution, reward programs, and development opportunities; creating a comfortable and well-equipped work environment that encourages productivity; and strengthening effective communication between superiors and subordinates as well as among employees through regular meetings and discussion forums.*

Keywords: *Communication; DPM-PTSP Muaro Jambi; Employee Performance; Organizational Support; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Muaro Jambi, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai DPM-PTSP Muaro Jambi yang berjumlah 44 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik *saturated sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; dan (4) dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPM-PTSP Muaro Jambi. Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan agar instansi meningkatkan dukungan organisasi melalui program penghargaan, peluang pengembangan kompetensi, dan pembagian tugas yang adil; menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan dilengkapi fasilitas memadai; serta memperkuat efektivitas komunikasi antar pegawai maupun antara atasan dengan bawahan.

Kata kunci: DPM-PTSP Muaro Jambi; Dukungan Organisasi; Kinerja Pegawai; Komunikasi; Lingkungan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan bagian penting dari setiap organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang berkompeten, mahir, dan terampil, namun yang terpenting adalah dukungan organisasi dan lingkungan kerja serta komunikasi mereka untuk mencapai hasil terbaik. Kinerja adalah kondisi yang harus dipantau dan dilaporkan kepada pihak terkait untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan organisasi,

sesuai visi yang ditetapkan, serta untuk menilai dampak positif maupun negatif dari kebijakan operasional yang diambil.

Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari usaha yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sebagaimana dijelaskan oleh (Adha, Qomariah and Hafidzi, 2019) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai selama menjalankan tugas atau tanggung jawab yang dibebankan. Penilaian terhadap kinerja dilakukan dengan cara membandingkan hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Jika hasil kerja tersebut memenuhi atau melebihi standar, maka kinerja pegawai dinilai baik. Sebaliknya, jika hasil kerja tidak memenuhi standar, maka kinerjanya dianggap kurang baik. Salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsinya dan mencapai tujuan adalah adanya dukungan organisasi, karena peran manusia sangat penting dalam kelangsungan organisasi. Menurut Untari et al. dukungan organisasi menggambarkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan organisasi serta perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan.(Fitriani, Amin and Wediawati, 2022)

Dukungan organisasi menjadi salah satu aspek yang paling penting bagi pegawai dalam organisasi, Ketika pegawai merasakan adanya dukungan dari organisasi tentu akan memberi kontribusi yang aktif untuk terus berusaha memenuhi tujuan sebuah organisasi. Rekan kerja dan atasan merupakan individu yang mempunyai pengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu dukungan rekan kerja mempunyai kemampuan untuk menjadikan lingkungan kerja sebagai tempat yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam menghabiskan waktu dalam bekerja, dukungan organisasi yang kondusif nyaman menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada seberapa besar tingkat kinerja seorang pegawai dalam bekerja. (Ayu Teresia Hutauruk, Esli Silalahi, 2024)

Sejalan dengan Hendra Sutrisno Marbun (2022) bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Sehingga semakin baik dukungan organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat. Thea Azalia Lansart et al., (2019), juga menyatakan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara.

Eli Retnowati dan Eli Masnawati (2020) juga menjelaskan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dukungan organisasi, yang mencakup upaya organisasi untuk memberikan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan pegawai, terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja

pegawai. Selain dukungan organisasi, faktor lain yang tak kalah penting dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai ialah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mempunyai peran krusial untuk menaikkan kinerja pegawai melalui area fisik ataupun non fisik yang baik, mirip membangun suasana yang nyaman dan aman pada karyawan antara lain menyampaikan fasilitas-fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan pekerja, menjaga tempat kerja yang bersih, dan meningkatkan semangat kerja di semua sisi kehidupan kerja, sehingga kebutuhan material dan immaterial terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan output (Sari, Megawati & Heriyanto, 2020) . Lingkungan kerja sebagai sumber

informasi dan tempat untuk melaksanakan aktivitas, sehingga kondisi lingkungan yang kondusif harus diwujudkan agar pegawai merasa nyaman dan betah dalam ruangan saat menyelesaikan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja, mengurangi kelelahan mata dan stres, serta yang paling penting, meningkatkan motivasi kerja dan citra positif bagi organisasi terkait. (Hanafi and Zulkifli, 2018)

Penelitian oleh Nanda Rodiyana et al. (2022) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena suasana yang nyaman dan mendukung membuat pegawai lebih fokus, termotivasi, dan produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan semangat kerja, yang berdampak negatif pada kinerja. Lingkungan kerja yang baik akan lebih efektif jika didukung dengan komunikasi yang lancar, karena komunikasi yang jelas membantu memperkuat kerja sama dan mempercepat penyelesaian tugas.

Menurut Sinambela bahwa komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Komunikasi membantu pegawai atau individu untuk mencapai suatu tujuan individu dan juga organisasi. Apabila komunikasi dalam sebuah organisasi tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya, maka organisasi tersebut tidak akan seefektif yang seharusnya pula(Wandi, 2022). Komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi juga akan mempengaruhi aktivitas organisasi, seperti efisiensi kerja, dan kinerja pegawai organisasi. Komunikasi organisasi merupakan derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi kepada anggota dan di antara anggota organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi untuk membangun saling pengertian sehingga ada kesamaan kerangka acuan dan bidang pengalaman di antara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi, yaitu pertama komunikasi antara atasan dan bawahan, kedua

antara pegawai dengan pegawai lain, dan ketiga antara pegawai dengan atasan (Palupi, 2023). Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat memberikan arahan yang jelas dalam mencapai tujuan dan memastikan pencapaian target yang sesuai sasaran (Agow et al., 2020).

Penelitian oleh Isnaeni Rokhayati et al. (2022) juga menyebutkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. penelitian ini menyatakan bahwa Hubungan tersebut dapat menunjukkan jika semakin baik komunikasi, maka akan semakin baik juga kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Hal ini dapat ditunjukkan seperti komunikasi yang baik dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya dalam penyampaian tugas, jika penyampaian sudah jelas maka pegawai dapat dengan mudah mengerjakan tugas yang diberikan dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) merupakan elemen yang menjalankan urusan pemerintah pada bidang investasi dan mengelola layanan perizinan dan non perizinan. Saat ini, DPMPTSP dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan perizinan dan non-perizinan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Tentunya hal ini menuntut DPMPTSP untuk meningkatkan pengelolaan layanan TI. Ini dapat diukur dengan cara DPMPTSP memperluas teknologi informasi ke struktur organisasi dalam hal perangkat lunak, sistem informasi, jaringan, komputer, data atau informasi, dan sumber daya. Hal ini semakin terbantu dengan digitalisasi yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan fasilitas yang diberikan dan membantu pelaksanaan proses bisnis internal organisasi.

Meski demikian, terdapat masalah yang dihadapi dalam penerapan TI saat ini, di mana masih sering terjadi kegagalan pada data yang dikelola serta penggunaan TI yang di implementasikan untuk memulihkan respons yang terputus yang dialami oleh pengguna (Solehuddin et al., 2021). Bagaimana sistem informasi tersebut dirancang. Kualitas layanan DPMPTSP harus memenuhi standar suatu layanan agar dapat melihat kepuasan pengguna apakah bisa terpenuhi dengan baik. Sistem Informasi dirancang untuk dapat melihat bagaimana interaksi antara masyarakat dan pemerintah untuk dapat mengetahui kualitas dari sistem tersebut. Pengguna akan merasa terbiasa dengan sistem informasi yang digunakan jika sistem informasi dapat dengan mudah dipahami dan desain produknya kreatif (Kadek Risma Juniantari and Tri Anindia Putra, 2021). Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Muaro Jambi terus berupaya mengembangkan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, dengan kebutuhan akan individu yang berbakat dan berkomitmen tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan visinya untuk memperkuat tata kelola pemerintahan, meningkatkan perekonomian masyarakat dan daerah, serta meningkatkan kualitas SDM,

DPMPTSP menekankan pentingnya memiliki tenaga kerja yang bertalenta dan memiliki engagement yang tinggi agar dapat menunjang pencapaian tujuan tersebut.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Muaro Jambi merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi melalui pelayanan investasi dan perizinan yang terintegrasi. Sebagai lembaga yang berfungsi untuk mendorong penanaman modal serta memberikan kemudahan layanan perizinan secara terpadu, DPMPTSP memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja organisasi dan kualitas layanan publik. Dalam menjalankan fungsi tersebut, keberhasilan DPMPTSP sangat bergantung pada kinerja, dukungan organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi.

Rata-rata capaian kinerja organisasi DPM-PTSP Muaro Jambi pada tahun 2023 tercatat sebesar 89,88%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja DPM-PTSP Muaro Jambi sudah cukup baik, namun masih belum maksimal, karena capaian tersebut belum mencapai angka 100%. Pada tahun 2024, terjadi peningkatan signifikan dengan capaian kinerja sebesar 97,13%, yang mencerminkan upaya dan perbaikan yang telah dilakukan untuk meningkatkan efisiensi serta kualitas layanan. Meskipun capaian 2024 sudah lebih mendekati target, masih ada ruang untuk terus berkembang menuju 100%. Belum optimal nya kinerja pegawai DPM-PTSP Muaro Jambi ini diduga ada faktor lain yang mempengaruhi salah satunya adalah dukungan organisasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab apa yang sudah diberikan oleh instansi.”Sebab itu kinerja karyawan merupakan kunci sukses dan pencapaian dalam melakukan pekerjaan dengan ukuran yang sudah ditentukan untuk ukuran pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan organisasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan atau dapat menghasilkan sesuatu untuk organisasi. Kondisi lingkungan kerja dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat dan gairah dalam berkerja(Rodiyana, Prastiya and Pamungkas, 2022).

Pengukuran Kinerja Pegawai

Pengukuran adalah proses yang berorientasi pada tujuan dan istilah sering digunakan bergantian dengan evaluasi kinerja, Penilaian kinerja atau pengukuran kinerja (Gabedi Nicholas Molefe, 2012). Sistem manajemen kinerja harus dirancang dengan mengingat semua

rintangan yang ada mungkin dalam pelaksanaannya. ikatan dan kerja sama yang kuat oleh pemangku kepentingan pasti akan berkontribusi terhadap keberhasilan sistem manajemen kinerja dan dengan demikian berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Antaiwan Bowo Pranogyo SE, Hamidah and Thomas Suyatno, 2022).

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan keyakinan para pegawai bahwa organisasi tempat Ia bekerja menghargai kontribusinya dan memperhatikan kesejahteraannya, dengan kata lain, pegawai yakin bahwa kontribusinya, upaya ekstranya dan keluhannya dihargai oleh organisasi (Mardiyah, Indrawati and Utari, 2023)

Menurut Rhoades dan Eisenberger mengemukakan dukungan organisasi mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika pegawai menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut (Sugeng and Niswah, 2023).

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran pegawai yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas nya sesuai dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang bagus dan sebagainya.

Menurut Danang (dalam Rosa Dwi Nafiola Masruroh et al., 2023) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memotivasi kerja akan mempengaruhi etos kerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya Lingkungan kerja yang terkendali dapat mendukung perkembangan suatu organisasi atau perusahaan dalam hal kinerja pegawai, proses produksi dan hasil (Rosa Dwi Nafiola Masruroh, Mohammad Yahya Arief, 2023).

Komunikasi

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin (Wijayaningsi., 2021). Komunikasi dapat dikatakan efektif apabila dalam suatu proses komunikasi, pesan yang disampaikan oleh komunikator dapat diterima dan dipahami oleh komunikan (Viviana, 2018).

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, makna, atau wawasan dari seseorang, tempat, atau sesuatu ke benda, tempat, atau orang lain (Maulia Rizki et al., 2021).(Jumani *et al.*, 2024)

Menurut Busro (2018) komunikasi merupakan pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media.

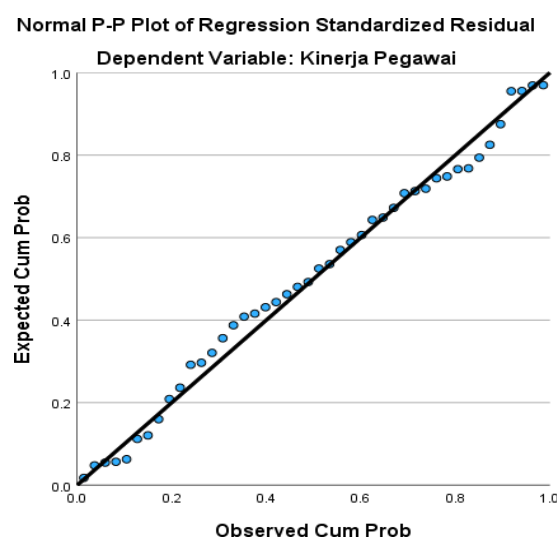
3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu pendekatan ilmiah yang terstruktur untuk menganalisis komponen, fenomena, serta hubungan sebab- akibat di dalamnya. Dalam penelitian ini, penulis memilih pegawai di Dinas penanaman modal dan pelayanan terdapatu satu pintu Muaro Jambi sebagai subjek penelitian yang beralamat di komplek perkantoran bukit cinto kenang, Jl. Lintas timur Sumatra, Bukit baling, Kec Sekernan, Kabupaten Muaro Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Yakni Sebanyak 44 Pegawai. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan total sampling. Penelitian ini diambil dari data sekunder dan data primer. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner elektronik (Google Form).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas p-plot

Sumber : Hasil olah data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan gambar diatas, terlihat titik menyebar sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga layak diolah dengan analisis regresi. Selain dengan melihat grafik P-Plot, cara kedua adalah dengan menggunakan metode sampel KolmogorofSmirnov. Suatu persamaan regresi dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan uji Kolmogorov smirnov lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian sampel Kolmogorof-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorof-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16643050
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 26 (2025)

Dari output data uji normalitas pada tabel Kolmogorov Smirnov diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,200 yang artinya lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 maka residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

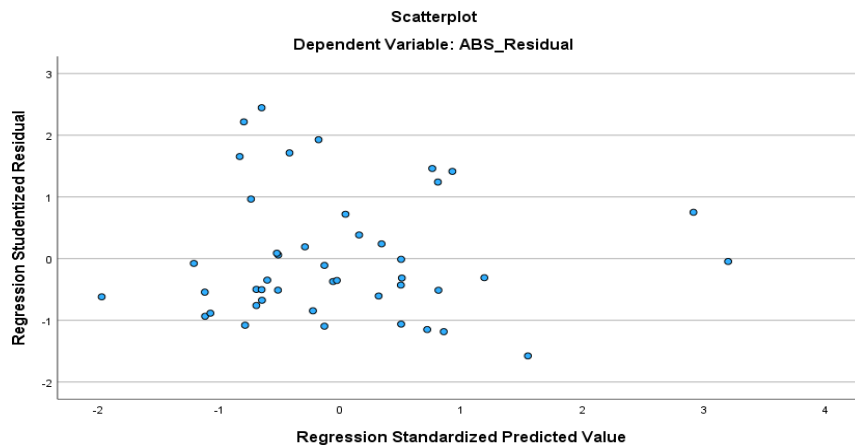
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Dukungan Organisasi	0.310	3.227
Lingkungan Kerja	0.359	2.789
Komunikasi	0.616	1.622
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2025)

Dari output data pada table 2 diatas, diketahui bahwa nilai VIF <10,00 Dukungan Organisasi (X1) adalah 3,227 Lingkungan Kerja (X2) adalah 2,789 Komunikasi (X3) adalah 1,622. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear tidak ada masalah kolinearitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikorelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 26 (2025)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau bebas heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji Persial (Uji T)

Tabel 3. hasil uji persial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.414	0.354		29.399	0.001
	Dukungan Organisasi	0.286	0.014	0.396	20.300	0.001
	Lingkungan Kerja	0.252	0.015	0.310	17.096	0.001
	Komunikasi	0.335	0.011	0.435	31.414	0.001
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS 26 (2025)

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai hitung untuk thitung variabel Dukungan Organisasi (X1) adalah 20,300 dan nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Dukungan Organisasi (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai hitung untuk thitung variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 17,096 dan nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

c) Pengujian Hipotesis Pertama (H3)

Diketahui nilai hitung untuk thitung variabel Komunikasi (X3) adalah 31,414 dan nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel Komunikasi (X1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	250.734	3	83.578	2806.844
	Residual	1.191	40	.030	
	Total	251.925	43		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2025)

a) Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Berdasarkan table 4 diatas, diketahui nilai signifikansi untuk Dukungan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan fhitung $2806.844 > 2.83$ nilai ftabel. Sehingga dapat disimpulkan variabel Dukungan Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.995	.995	.17256

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja, Dukungan Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26 (2025)

Model summary menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,995 atau 99,5%. Artinya, sebesar 99,5% variasi yang terjadi pada variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas yaitu dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi.

Nilai Adjusted R Square juga sebesar 0,995, yang mengindikasikan bahwa model ini sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, dengan risiko overfitting yang sangat kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun sangat kuat dan memiliki tingkat prediktabilitas yang tinggi.

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 4,532 > ttabel 1,684 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan.

Dukungan organisasi yang baik mencakup perhatian pimpinan terhadap kebutuhan pegawai, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, sistem penghargaan, pelatihan, dan keadilan dalam pembagian tugas. Ketika pegawai merasa didukung, mereka akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Temuan ini sejalan dengan teori dari Robbins dan Judge (2017), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dukungan yang diberikan organisasi berupa penghargaan, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, serta pemberdayaan dalam pelaksanaan tugas, menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. akan mendorong loyalitas dan motivasi pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Ely Kurniawati dan Ambyah Atas Aji (2024) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 7,907

> ttabel 1,684 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat berperan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik seperti ventilasi, pencahayaan, atau kerapian ruangan, tetapi juga mencakup aspek sosial seperti hubungan antarpegawai dan iklim kerja yang harmonis. Ketika pegawai merasa nyaman secara fisik dan psikologis, maka produktivitas dan efektivitas kerja akan meningkat.

Selain itu, lingkungan kerja yang baik mampu mengurangi tingkat stres kerja dan memperkuat kolaborasi tim. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai akan mempercepat proses penyelesaian pekerjaan, sedangkan suasana kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian ini diperkuat oleh temuan dari Joni Sapriyanto (2023) dan Muhammad Iqbal (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik menjadi faktor pendukung penting dalam keberhasilan organisasi.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung sebesar $2,131 > t_{tabel} 1,684$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Dengan demikian, komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada DPM-PTSP Muaro Jambi.

Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai serta antarpegawai sangat diperlukan untuk memperlancar penyampaian informasi, memperjelas tugas, dan mencegah terjadinya kesalahpahaman. Komunikasi yang baik juga membangun kepercayaan dan menciptakan kerja sama yang solid dalam organisasi. Komunikasi yang terbuka mendorong budaya kerja yang transparan dan mempercepat proses penyelesaian masalah.

Dalam praktiknya, komunikasi organisasi dapat berbentuk komunikasi formal melalui rapat, laporan tertulis, maupun komunikasi informal seperti diskusi ringan dan konsultasi personal. Pemanfaatan teknologi informasi juga sangat penting untuk mendukung penyampaian informasi yang cepat, tepat, dan akurat. Media komunikasi internal seperti email, aplikasi pesan instansi, atau grup diskusi daring sangat membantu dalam menghubungkan seluruh bagian organisasi secara real-time.

Hasil ini konsisten dengan pendapat Pace dan Faules (2010), yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses penciptaan dan pertukaran pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti. Komunikasi yang efektif akan membentuk pemahaman bersama antarindividu dalam organisasi dan menciptakan koordinasi yang lebih baik dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu mengembangkan sistem komunikasi yang adaptif dan

partisipatif agar efektivitas kerja tetap terjaga dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan dari Rahmawati (2021) dan Andika Putra (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif di lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi yang terarah, jelas, dan konsisten terbukti mampu meningkatkan kepercayaan antarpegawai, mempercepat koordinasi, dan mendorong pencapaian target kerja secara optimal.

Pengaruh Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F_{hitung} sebesar $25,638 > F_{tabel} 2,84$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, ketiga variabel independen tersebut secara simultan memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak bisa hanya dilakukan dari satu aspek saja, melainkan perlu pendekatan yang menyeluruh, meliputi dukungan yang optimal dari organisasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta komunikasi yang efektif.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Ayu Teresia Hutauruk et al. (2024) yang menegaskan bahwa kombinasi dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Strategi manajerial yang mencakup ketiga aspek tersebut akan lebih efektif dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa pendekatan simultan terhadap ketiga variabel lebih efektif dibandingkan jika hanya mengandalkan satu faktor saja. Interaksi antarvariabel menciptakan sinergi yang saling menguatkan, di mana dukungan organisasi menjadi pondasi, lingkungan kerja memberikan kenyamanan, dan komunikasi menjadi penghubung yang memastikan koordinasi berjalan dengan baik.

Penting bagi pimpinan instansi untuk merancang strategi peningkatan kinerja secara terintegrasi dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut. Misalnya, dalam pengelolaan proyek atau pelayanan kepada masyarakat, keberadaan lingkungan kerja yang nyaman tidak akan cukup tanpa adanya dukungan kebijakan organisasi dan komunikasi yang lancar antarpegawai. Ketiganya saling melengkapi dan membentuk sistem kerja yang produktif.

Dengan mengelola faktor-faktor ini secara bersamaan, organisasi akan lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan lingkungan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Ayu Teresia Hutauruk et al. (2024) yang menegaskan bahwa kombinasi dukungan

organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Strategi manajerial yang mencakup ketiga aspek tersebut akan lebih efektif dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Muaro Jambi, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a) Gambaran variabel kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Muaro Jambi sudah pada kategori tinggi. Gambaran variabel dukungan organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Muaro Jambi tergolong mendukung, Gambaran variabel lingkungan kerja pada Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Muaro Jambi tergolong kondusif, Gambaran variabel kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Muaro Jambi tergolong komunikatif.
- b) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPM-PTSP Muaro Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan organisasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- c) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.
- d) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPM-PTSP Muaro Jambi. Komunikasi yang efektif mendorong kelancaran koordinasi dan meningkatkan pencapaian hasil kerja.
- e) Dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPM-PTSP Muaro Jambi. Hal ini membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

- a) Pada variabel kinerja pegawai, disarankan agar pegawai diharapkan dapat lebih terbuka untuk menunjukkan inisiatif dalam bekerja, terutama dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas. Pimpinan bisa mendukung hal ini dengan memberi ruang kreativitas serta apresiasi terhadap ide-ide baru sehingga pegawai merasa lebih percaya diri untuk lebih aktif dalam bekerja.
- b) Pada variabel dukungan organisasi, disarankan agar instansi lebih menunjukkan perhatian kepada pegawai dengan memberikan apresiasi secara terbuka dan rutin.. Apresiasi tidak harus berupa materi, tetapi bisa dalam bentuk sederhana seperti piagam, ucapan terima kasih, atau penyebutan dalam laporan internal.
- c) Pada variabel lingkungan kerja, disarankan agar perlu adanya perhatian terhadap suasana ruang istirahat agar pegawai dapat beristirahat dengan optimal tanpa terganggu pekerjaan. Instansi dapat menata ulang ruang istirahat dan menetapkan aturan agar jam istirahat benar-benar bebas dari aktivitas pekerjaan.
- d) Pada variabel komunikasi, disarankan agar pimpinan dapat memberi ruang sederhana bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat singkat dalam pertemuan. Langkah ini bisa membantu menumbuhkan keberanian, menciptakan suasana yang lebih terbuka, serta membuat pegawai merasa pendapatnya dihargai.
- e) Untuk peneliti selanjutnya, apa yang sudah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dan variabel penelitiannya pun dapat dikembangkan ke dalam variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aji, A. A., & Kurniawati, E. (2024). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 88–96.
- Antaiwan, B. P., Hamidah, & Suyatno, T. (2022). *Kinerja karyawan: Teori pengukuran dan implikasi*. Feniks Muda Sejahtera.
- Kurniawati, E., & Aji, A. A. (2024). Pengaruh dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. *WIJoB – Widya Dharma Journal of Business*, 3(1), 6–14. <https://doi.org/10.54840/wijob.v3i1.202>
- Faules, D. F., & Pace, R. W. (2010). *Komunikasi organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Fitriani, F., Amin, S., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan sebagai mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2256. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3054>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hutauruk, A. T., et al. (2024). Pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 12(1), 15–29.
- Iqbal, M. (2022). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(3), 103–111.
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 364–372.
- Juniantari, N. K. R., & Putra, I. N. T. A. (2021). Analisis sistem informasi DPMPSTP menggunakan metode User Experience Questionnaire. *JIKO (Jurnal Informatika dan Komputer)*, 4(1), 31–37. <https://doi.org/10.33387/jiko.v4i1.2379>
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulng, L. O. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi, dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 5593–5602.
- Mardiyah, M., Indrawati, M., & Utari, W. (2023). Pengaruh dukungan organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja guru SMK Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan, Kebudayaan dan Agama*, 1(2), 31–42. <https://doi.org/10.59024/jipa.v1i2.109>
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Business: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Palupi, W. N. A. (2023). Analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3058–3061. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2740>
- Putra, A. (2022). Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 77–85. <https://doi.org/10.32938/ie.v4i2.2233>
- Rahmawati, N. (2021). Komunikasi efektif dan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 15(1), 22–30.

- Rodiyana, N., Prastiya, E. P., & Pamungkas, I. B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Amanah Insani Bekasi. *Scientific Journal Reflect: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 525–534. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.505>
- Rokhayati, I., Setiawan, H., & Bagaskara, B. J. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 25–34. <https://doi.org/10.55303/mimb.v19i2.149>
- Masruroh, R. D. N., Arief, M. Y., & P., R. A. (2023). Disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bumi Subur 5 Kecamatan Mlandingan dengan mediasi variabel kepuasan. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 2(8), 1434–1451. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3577>
- Sapriyanto, J. (2023). Lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 44–53.
- Sari, M. S., & Zefri, M. (2019). Pengaruh akuntabilitas, pengetahuan, dan pengalaman pegawai negeri sipil beserta kelompok masyarakat (Pokmas) terhadap kualitas pengelola dana kelurahan di lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 311.
- Solehuddin, M., et al. (2021). Perencanaan tata kelola teknologi informasi menggunakan framework COBIT 2019 pada DPMPTSP. *Jurnal Ilmiah Komputasi*, 20(2), 155–164. <https://doi.org/10.32409/jikstik.20.2.2750>
- Sugeng, S., & Niswah, U. (2023). Pengaruh dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah*, 3(1), 219–236. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v3i1.169>
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdsm.v1i1.35>