

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR RADIO REPUBLIK INDONESIA MAKASSAR

Fajar Prastika¹⁾; Andi Irfan²⁾, Fausiah³⁾.

¹⁾Program Studi Manajemen, STIM-LPI Makassar
e-mail: fajarprasika@gmail.com

No Wa: 082188803077 (Untuk keperluan editor)

Abstract

Employee performance in public broadcasting institutions is a key determinant in maintaining the quality of information services amid the pressures of digital transformation. This study aims to analyze the influence of organizational culture and internal communication, both partially and simultaneously, on employee performance at the Office of Radio Republik Indonesia (RRI) Makassar. This study employed a quantitative approach with a causal associative design. The population consisted of 123 RRI Makassar employees, with a sample of 56 respondents determined using the Slovin formula and simple random sampling technique. Data were collected through Likert-scale questionnaires, documentation, and observation. Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, partial test (t-test), simultaneous test (F-test), and coefficient of determination test (R^2). The results indicate that: (1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance (sig. $0.001 < 0.05$); (2) internal communication has a positive and significant effect on employee performance (sig. $0.001 < 0.05$); and (3) organizational culture and internal communication simultaneously have a significant effect on employee performance (sig. $0.001 < 0.05$) with a coefficient of determination of 93%, while the remaining 7% is explained by other variables outside the research model. These findings confirm that the synergy between the internalization of organizational values and the effectiveness of the internal communication system is a strategic factor in optimizing human resource productivity in public broadcasting institutions.

Keywords: Organizational Culture, Internal Communication, Employee Performance, Public Broadcasting Institution, RRI Makassar

Abstrak

Kinerja pegawai pada lembaga penyiaran publik menjadi determinan utama dalam menjaga kualitas layanan informasi di tengah tekanan transformasi digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai pada Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RRI Makassar sebanyak 123 orang, dengan sampel sebanyak 56 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. $0,001 < 0,05$); (2) komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. $0,001 < 0,05$); dan (3) budaya organisasi dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (sig.

0,001 < 0,05) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 93%, sedangkan 7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara internalisasi nilai-nilai organisasi dan efektivitas sistem komunikasi internal merupakan faktor strategis dalam mengoptimalkan produktivitas sumber daya manusia pada lembaga penyiaran publik.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi Internal, Kinerja Pegawai, Lembaga Penyiaran Publik, RRI Makassar

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, sangat ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dalam konteks instansi pemerintah, performa pegawai memiliki urgensi yang lebih tinggi karena berdampak langsung pada mutu layanan publik serta akuntabilitas pengelolaan keuangan negara (Men & Bowen, 2021). Di tengah dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks—ditandai dengan akselerasi transformasi digital dan tuntutan transparansi publik—organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki SDM yang adaptif, produktif, dan berorientasi pada pelayanan prima (Sari et al., 2023).

Data Kementerian PAN-RB (2023) menunjukkan bahwa Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) secara nasional pada tahun 2023 baru mencapai 73,92 dari skala 100, yang masih berada pada kategori sedang. Dimensi kinerja dan komunikasi organisasi tercatat sebagai komponen dengan nilai terendah, yaitu di bawah 72 poin. Senada dengan temuan tersebut, Katadata Insight Center (2024) melaporkan bahwa 63,4% ASN menyatakan struktur birokrasi yang hierarkis menjadi hambatan utama komunikasi internal, diikuti oleh alur komunikasi yang terlalu panjang sebesar 58,7%. Fluktuasi produktivitas tenaga kerja sektor jasa pemerintahan—dari Rp96,8 juta per tenaga kerja pada tahun 2019 menjadi Rp97,5 juta pada tahun 2023—mengindikasikan bahwa kinerja

aparatur negara masih belum stabil (Badan Pusat Statistik, 2023).

Fenomena suboptimalnya kinerja pegawai juga teramati pada lembaga penyiaran publik, khususnya Radio Republik Indonesia (RRI). Sebagai lembaga penyiaran publik, RRI menghadapi tekanan ganda: di satu sisi harus mempertahankan fungsi pelayanan publik (*public service broadcasting*), di sisi lain harus beradaptasi dengan disrupsi digital dan persaingan ketat dari media komersial maupun platform digital baru (Pratiwi et al., 2025). Dalam konteks ini, budaya organisasi dan komunikasi internal menjadi dua variabel strategis yang diduga kuat memengaruhi kinerja pegawai.

Budaya organisasi, sebagai konstelasi nilai, norma, dan keyakinan yang diinternalisasi secara kolektif, berfungsi sebagai jangkar perilaku dan kerangka pengambilan keputusan anggota organisasi (Schein, 2017; Mangkunegara, 2022). Ketika sistem nilai ini terkonformasi secara kokoh dan konstruktif, akan tercipta kongruensi antara aspirasi personal pegawai dan visi institusi, yang pada gilirannya mengeskalasi capaian kinerja organisasi (Denison & Mishra, 2019; Wibowo & Putra, 2022). Di sisi lain, komunikasi internal berperan sebagai sarana utama dalam menyampaikan informasi, kebijakan, serta nilai-nilai organisasi kepada seluruh pegawai (Goldhaber, 2021; Ruliana, 2016). Komunikasi internal yang efektif memungkinkan terciptanya pemahaman yang sama, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan

koordinasi antarunit kerja (Andriani & Irbayuni, 2025).

Meskipun hubungan antara budaya organisasi, komunikasi internal, dan kinerja pegawai telah banyak diteliti, terdapat beberapa kesenjangan (gap) yang perlu diisi. Pertama, mayoritas studi terdahulu berfokus pada instansi administratif pemerintah pusat atau daerah (Ahmad & Rosmita, 2025; Saleh et al., 2024; Andriani & Irbayuni, 2025), sehingga konteks organisasi media publik—yang memiliki karakteristik unik dalam hal produk layanan dan tekanan digitalisasi—masih kurang tereksplorasi. Kedua, sebagian penelitian hanya menguji variabel budaya organisasi dan komunikasi internal secara terpisah, bukan dalam satu model terintegrasi (Yunianto, 2023; Prasetyo & Wahyuddin, 2021). Ketiga, penelitian yang secara spesifik mengambil lokasi di RRI tingkat daerah, termasuk RRI Makassar, masih sangat terbatas. Keempat, dinamika perubahan lingkungan kerja akibat digitalisasi media belum banyak diintegrasikan dalam analisis budaya dan komunikasi organisasi.

Berlandaskan pada kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor RRI Makassar; (2) menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor RRI Makassar; dan (3) menganalisis pengaruh simultan budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor RRI Makassar. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sektor publik, serta kontribusi praktis bagi manajemen RRI Makassar dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur hubungan sebab-akibat antarvariabel secara objektif dan sistematis menggunakan instrumen kuesioner berskala tertentu, sehingga data yang dihimpun dapat diuji menggunakan teknik statistik yang relevan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh variabel bebas, yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Komunikasi Internal (X_2), terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Pegawai (Y). Penelitian dilaksanakan di Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Makassar, yang beralamat di Jl. Ribuane No.3, Bulu Gading, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Mei 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor RRI Makassar yang berjumlah 123 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, di mana setiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk ditetapkan sebagai anggota sampel, mengingat karakteristik pegawai RRI Makassar yang relatif homogen dalam konteks struktur kepegawaian dan lingkungan kerja (Sugiyono, 2019).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: (1) Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, mencakup persepsi, pengalaman, dan penilaian responden terhadap variabel penelitian; dan (2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen kelembagaan, laporan kepegawaian, arsip organisasi, serta literatur ilmiah berupa buku, artikel jurnal, dan publikasi relevan lainnya.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu: (1) Kuesioner, sebagai instrumen utama dengan menggunakan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju); (2) Dokumentasi, untuk mengumpulkan arsip organisasi, laporan kinerja, struktur organisasi, dan peraturan yang berkaitan dengan variabel penelitian; dan (3) Observasi, untuk memperoleh gambaran nyata mengenai penerapan budaya organisasi, proses komunikasi internal, serta perilaku dan kinerja pegawai di lapangan.

Definisi operasional variabel disusun untuk menjembatani konsep abstrak menjadi item-item pertanyaan yang terukur. Variabel Budaya Organisasi (X_1) diukur melalui lima indikator: disiplin kerja, tanggung jawab, kerja sama, kejujuran, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Mangkunegara, 2022). Variabel Komunikasi Internal (X_2) diukur melalui lima indikator: arus informasi organisasi, kualitas pesan yang disampaikan, media komunikasi yang digunakan, kejelasan peran dan tugas, serta kepuasan komunikasi pegawai (Goldhaber, 2021). Variabel Kinerja Pegawai (Y) diukur melalui lima indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, dan kerja sama (Hasibuan, 2016; Mangkunegara, 2022).

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi: (1) Uji instrumen, terdiri dari uji validitas (menggunakan korelasi Product Moment) dan uji reliabilitas (menggunakan Cronbach's Alpha); (2) Uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai VIF dan Tolerance), dan uji heteroskedastisitas (Scatter Plot); (3) Analisis regresi linear berganda untuk mengestimasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat; (4) Uji parsial (uji-t) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual; (5) Uji simultan (uji-F) untuk menguji pengaruh seluruh variabel bebas secara bersama-sama; dan (6) Uji

koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variasi variabel terikat. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 32.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang dihimpun dari 56 responden, diperoleh gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. *Karakteristik Responden*

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Jumlah (Orang)</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>Laki-laki</i>	31	55,4
<i>Perempuan</i>	25	44,6
<i>Total</i>	56	100,0

menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (55,4%), sedangkan perempuan sebanyak 44,6%.

Tabel 2. *Karakteristik Responden Berdasarkan Usia*

<i>Kelompok Usia</i>	<i>Jumlah (Orang)</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>17–26 tahun</i>	8	14,3
<i>27–36 tahun</i>	15	26,8
<i>37–46 tahun</i>	20	35,7
<i>47–56 tahun</i>	13	23,2
<i>Total</i>	56	100,0

Kelompok usia 37–46 tahun merupakan kategori yang paling dominan (35,7%), yang mengindikasikan bahwa responden didominasi oleh pegawai pada usia produktif dengan pengalaman kerja yang memadai.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Bagian

Divisi/Bagian	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Divisi Program		
Siaran	8	14,3
Divisi Berita	7	12,5
Divisi Teknik		
Siaran	6	10,7
Bagian Tata Usaha	6	10,7
Divisi Lainnya	29	51,8
Total	56	100,0

Distribusi responden tersebar pada berbagai unit kerja, dengan partisipasi tertinggi pada Divisi Program Siaran (14,3%).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	item	r-Hit	r-Tab	α	Ket.
		0,895			
		—			
X_1	5	0,946 0,848	0,266	0,947	Valid
		—			
X_2	5	0,910 0,888	0,266	0,927	Valid
		—			
Y	5	0,931	0,266	0,943	Valid

Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai *r*-hitung di atas *r*-tabel (0,266) dengan signifikansi < 0,05, sehingga dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,60 (bahkan di atas 0,90), yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik (excellent).

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Item	r-Hit(Rentang)	r-T	Cronbach's Alpha	Keterangan
			0,2		Valid
Budaya Organisasi (X_1)	5	0,895 – 0,946	6	0,947	& Reliabel

Komunikasi Internal (X_2)	5	0,848 – 0,910	6	0,927	Valid & Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,888 – 0,931	6	0,943	Valid & Reliabel

Pembahasan hasil pengabdian harus merujuk pada hasil-hasil pengabdian sebelumnya yang telah terbit dalam jurnal ilmiah. Penulis disarankan untuk merujuk hasil-hasil pengabdian yang telah diterbitkan dalam *MARTABE : Jurnal Pengabdian Masyarakat*.

SIMPULAN [Times New Roman 12, bold, spasi 1]

Simpulan dapat bersifat

Gambar 1: Skema Pelaksanaan

pengabdian, dapat pula berupa rekomendasi untuk langkah selanjutnya. Saran dapat berupa masukan bagi peneliti berikutnya, dapat pula rekomendasi implikatif dari temuan pengabdian

DAFTAR PUSTAKA[Times New Roman 12, bold, spasi 1]

Bagian ini memberikan contoh penulisan sumber sitasi. Semua yang ada dalam daftar ini dapat dirunut dalam badan artikel *template* ini untuk dipelajari tata cara penulisan sitasi dalam teks.

Anonim. 2006. *Formalin bukan Formalitas*. CP Buletin Service No.73 Tahun VII Januari 2006. Jakarta.

- BPS (2013). Data Statistik Kependudukan. Badan Pusat Statistik Kota Padangsidempuan.
- Cahyadi, W. 2009. *Analisis & Aspek Kesehatan Bahan Tambahan Pangan*, Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Eka, R. 2013. *Rahasia Mengetahui Makanan Berbahaya*. Jakarta: Titik Media Publisher.
- Depdiknas. 2002. Sains. Jakarta: Pusat Kurikulum, BalitbangDepdiknas.
- Putra, H. P dan Yebi, Y. 2010. Studi Pemanfaatan Sampah Plastik Menjadi Produk dan Jasa Kreatif. *Jurnal Sains dan Teknologi Lingkungan*. Vol. 2 No. 1.
- Sukardi.2004. Metodologi Pengabdian Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.