

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

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND INTERNAL COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF RADIO REPUBLIK INDONESIA MAKASSAR

Fajar Prastika¹, Andi Irfan¹, Fausiah²
Program Studi Manajemen, STIM-LPI Makassar, Indonesia
email:fajarprasrika@gmail.com

ABSTRAK

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

ABSTRACT

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

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.

KAJIAN TEORI

BUDAYA ORGANISASI

Menurut Schein (2017) menyatakan bahwasanya budaya organisasi yakni sekumpulan asumsi fundamental yang dimiliki serta diyakini secara kolektif oleh anggota organisasi, yang terbentuk dari proses pembelajaran dalam menangani tantangan adaptasi eksternal serta integrasi internal. Mangkunegara (2022) mengemukakan beberapa indikator budaya organisasi yaitu:

1. Disiplin kerja

Kedisiplinan karyawan merepresentasikan tingkat ketaatan terhadap regulasi, prosedur operasional, dan standar kinerja yang ditetapkan organisasi demi mewujudkan harmonisasi serta efektivitas kerja.

2. Tanggung jawab

Responsibilitas mencerminkan kesadaran mendasar dan komitmen aparatur dalam mengorientasikan diri pada pelaksanaan tugas, sekaligus kesiapan mengasumsikan segala implikasi dari kinerja yang dihasilkan.

3. Kerja sama

Kerja sama merepresentasikan kapasitas staf untuk beroperasi secara sinergis, saling memotivasi, serta berpartisipasi aktif dalam merealisasikan target-target strategis institusi.

4. Kejujuran

Kejujuran mencerminkan integritas pegawai dalam bertindak dan mengambil keputusan secara benar, transparan, dan dapat dipercaya.

5. Loyalitas pegawai Terhadap Organisasi

Loyalitas menunjukkan tingkat kesetiaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dalam sikap menjaga nama baik dan mendukung tujuan organisasi.

KOMUNIKASI INTERNAL

Menurut Ruliana, (2016) menjelaskan bahwa komunikasi internal yakni proses penyampaian dan pertukaran informasi yang terjadi di organisasi, baik melalui jalur vertikal, horizontal, maupun diagonal, yang bertujuan untuk menciptakan kesamaan pemahaman, meningkatkan koordinasi kerja, serta menunjang pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Ada beberapa fungsi Komunikasi Internal dalam Organisasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Sebagai Sarana Penyampaian Informasi
Komunikasi internal berperan memastikan bahwa informasi penting mengenai kebijakan, tujuan, dan prosedur organisasi tersampaikan dengan jelas dan tepat kepada seluruh anggota.
- 2) Sebagai Alat Koordinasi dan Pengendalian
Melalui komunikasi internal, organisasi dapat mengoordinasikan setiap aktivitas antarunit serta memastikan pelaksanaan program kerja berlangsung secara sistematis serta memenuhi seluruh kriteria dan parameter yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 3) Sebagai Pembentuk Hubungan dan Motivasi Kerja
Komunikasi internal berkontribusi dalam pembentukan hubungan interpersonal yang positif,

meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta memperkuat motivasi dan keterlibatan karyawan.

- 4) Sebagai Media Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan
Pertukaran informasi dalam komunikasi internal memungkinkan anggota organisasi untuk mengidentifikasi permasalahan, memberikan saran, serta mendukung proses pengambilan keputusan.
- 5) Sebagai Pendukung Pembentukan Budaya dan Identitas Organisasi
Komunikasi internal memperkuat nilai, norma, dan keyakinan organisasi, sehingga berperan dalam membentuk identitas serta perilaku yang konsisten dengan budaya organisasi.

KINERJA PEGAWAI

Hasibuan (2016) memaknai kinerja sebagai artikulasi hasil kerja personal yang diaktualisasikan melalui integrasi antara kapabilitas, rekam jejak profesional, intensitas dedikasi, dan ketepatan alokasi waktu terhadap pemenuhan tugas. Konsep ini menekankan bahwasanya kinerja mendapat pengaruh oleh kompetensi dan sikap kerja yang dimiliki individu, sekaligus berkaitan erat dengan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Beberapa indikator yang umum digunakan antara lain:

- 1) Kualitas Kerja (Quality of Work)
Indikator: ketepatan, akurasi, kerapian hasil kerja, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar yang berlaku.
- 2) Kuantitas Kerja (Quantity of Work)
Indikator: jumlah pekerjaan yang diselesaikan, volume output, dan kemampuan memenuhi target waktu penyelesaian tugas.
- 3) Tanggung Jawab (Responsibility)
Indikator: komitmen terhadap tugas, kepatuhan pada prosedur, serta kemampuan mempertanggungjawabkan hasil kerja.
- 4) Inisiatif (Initiative)
Indikator: kreativitas dalam menyelesaikan tugas, kemampuan mengidentifikasi solusi, serta tindakan proaktif tanpa harus menunggu instruksi langsung.
- 5) Kerja Sama (Cooperation/Teamwork)
Indikator: kemampuan bekerja dalam tim, efektivitas komunikasi antaranggota, sikap saling mendukung, serta kontribusi dalam lingkungan kerja kolaboratif.

METODE PENELITIAN

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; (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 dan uji reliabilitas; (2) Uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas; (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

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka hasil Uji validitas dan Uji Reabilitas pada Tabel 1.

Tabel 1.
Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	r-Hitung (Rentang)	r-Tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	5	0,895 – 0,946	0,266	0,947	Valid & Reliabel
Komunikasi Internal (X_2)	5	0,848 – 0,910	0,266	0,927	Valid & Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,888 – 0,931	0,266	0,943	Valid & Reliabel

Uji Asumsi klasik

Variabel	Jumlah Item	r-Hitung (Rentang)	r-Tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	5	0,895 – 0,946	0,266	0,947	Valid & Reliabel
Komunikasi Internal (X_2)	5	0,848 – 0,910	0,266	0,927	Valid & Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,888 – 0,931	0,266	0,943	Valid & Reliabel

Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	Koefisien t-hitung	Sig.	Keputusan
Budaya Organisasi (X_1) → Kinerja (Y)	3,630	0,001	H ₁ diterima
Komunikasi Internal (X_2) → Kinerja (Y)	6,290	0,001	H ₂ diterima

Uji Simultan (Uji-F)		
Uji	F - Hitung	Sig
X_1 dan X_2 ----→ Y	353,347	0,001

Uji Koefisien Determinasi (R^2)		
Model	R	R Square
Regresi	0,964	0,930

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor RRI Makassar (sig. 0,001 < 0,05; t-hitung 3,630). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diaplikasikan dan dihayati oleh pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Nilai, norma, dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi memberikan pengaruh terhadap perilaku pegawai, sehingga mendorong mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan disiplin, penuh tanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan perspektif Schein (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku, nilai-nilai, dan komitmen pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendorong peningkatan efektivitas kerja, memperkuat motivasi pegawai, serta mendukung tercapainya kinerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2022), budaya organisasi yang terinternalisasi dengan baik akan menjadi pedoman normatif bagi pegawai dalam memahami, menalar, serta merespons berbagai situasi yang terjadi di dalam konteks organisasi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Ahmad dan Rosmita (2025) serta Saleh et al. (2024), yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks lembaga penyiaran publik seperti RRI Makassar, budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi pada nilai-nilai ke-Indonesiaan menjadi fondasi penting dalam menjaga relevansi dan dampak siaran di tengah persaingan media digital (Pratiwi et al., 2025).

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. 0,001 < 0,05; t-hitung 6,290). Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas komunikasi yang semakin baik dalam suatu organisasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Keadaan ini berkontribusi terhadap terjalinnnya koordinasi yang lebih baik, mengurangi

potensi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas pegawai.

Temuan ini relevan dengan teori Ruliana (2016) dan Goldhaber (2021), yang memaparkan bahwa komunikasi internal yang berlangsung secara efektif mampu menciptakan koordinasi kerja yang baik, meningkatkan pemahaman pegawai terkait tugas dan tanggung jawab yang diemban, serta mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Efektivitas pelaksanaan pekerjaan dipengaruhi oleh komunikasi yang berjalan dengan baik, karena komunikasi tersebut memastikan setiap anggota organisasi memperoleh informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Andriani dan Irbayuni (2025) serta Kusumaningtyas et al. (2024), yang menyatakan bahwa komunikasi internal memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks RRI Makassar yang menghadapi tekanan transformasi digital, komunikasi internal yang transparan, partisipatif, dan adaptif—melalui pemanfaatan media digital seperti aplikasi manajemen tugas dan forum diskusi—menjadi kunci dalam mempercepat koordinasi antarunit kerja dan mendukung pengambilan keputusan yang cepat dan tepat (Men & Bowen, 2021; Katadata, 2024).

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. 0,001 < 0,05; F-hitung 353,347). Temuan ini mengisyaratkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya didukung oleh budaya organisasi ataupun komunikasi internal secara terpisah, melainkan memerlukan sinergi antara keduanya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Budaya organisasi menjadi acuan bagi pegawai dalam membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Di sisi lain, komunikasi internal berfungsi sebagai media untuk menyampaikan informasi, membangun koordinasi, dan memberikan umpan balik antar-anggota organisasi. Ketika budaya organisasi diterapkan secara kuat dan didukung oleh komunikasi internal yang efektif, terbuka, serta mudah dipahami, pegawai akan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai visi, misi, kebijakan, dan target organisasi. Kondisi ini mendorong terciptanya kerja sama yang lebih baik, meningkatkan disiplin, motivasi, komitmen, serta koordinasi kerja yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai (Robbins & Judge, 2017; Sari et al., 2023).

Temuan ini selaras dengan penelitian Saleh et al. (2024) yang membuktikan bahwa budaya organisasi dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 93% menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya prediktif yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai pada Kantor RRI Makassar. Sisa 7% yang tidak dijelaskan oleh model penelitian ini menjadi peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji variabel-variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, atau lingkungan kerja digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor RRI Makassar, yang menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai kelembagaan dan norma kerja berkorelasi positif terhadap peningkatan performa kerja; (2) Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kelancaran aliran informasi dan transparansi dalam proses komunikasi mampu mengurangi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan serta meningkatkan efisiensi kerja; (3) Budaya organisasi dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa sinergi antara internalisasi nilai-nilai organisasi dan transparansi sistem komunikasi merupakan determinan strategis dalam mengoptimalkan produktivitas SDM; dan (4) Budaya organisasi dan komunikasi internal secara kolektif memberikan kontribusi sebesar 93% terhadap performa pegawai, dengan sisa 7% dijelaskan oleh variabel eksternal di luar ruang lingkup penelitian.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini merekomendasikan beberapa hal. Pertama, bagi manajemen RRI Makassar, disarankan untuk secara rutin mensosialisasikan nilai-nilai organisasi melalui

kegiatan seperti gathering atau pelatihan, agar budaya kerja tidak sekadar slogan, tetapi benar-benar diterapkan dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, perlu dikembangkan komunikasi dua arah yang lebih adaptif dan fleksibel, seperti melalui aplikasi manajemen tugas dan forum diskusi rutin, untuk mempercepat koordinasi antarunit kerja. Kedua, bagi pegawai, diharapkan terbuka dalam menyampaikan kendala kepada atasan serta konsisten menjunjung profesionalisme sesuai standar organisasi. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk mengkaji variabel-variabel lain seperti kepemimpinan transformasional, kompensasi, atau lingkungan kerja digital yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, dengan pendekatan penelitian yang lebih beragam dan pada objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Rosmita. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Unit Layanan Paspor Wilayah I Pondok Pinang. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 8(1), 45–58.
- Andriani, R., & Irbayuni, S. (2025). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 112–125.
- Apriyanti, P. B., Putra, A. M., & Purwitasari, I. (2025). Komunikasi organisasi dan budaya organisasi sebagai pilar peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 22–35.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Produktivitas tenaga kerja Indonesia 2023. <https://www.bps.go.id>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (2019). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 30(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/orsc.2019.1286>
- Goldhaber, G. M. (2021). *Organizational communication* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Katadata Insight Center. (2024). Tantangan komunikasi internal di sektor publik. <https://databoks.katadata.co.id>
- Kementerian PAN-RB. (2023). Indeks profesionalitas aparatur sipil negara 2023. <https://www.menpan.go.id>
- Kusumaningtyas, D. D., Asti, P., Seran, Y. M., Kustami, E., & Imaliya, T. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap employee engagement melalui kepuasan kerja pada karyawan bank swasta di Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(3), 201–215.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Men, L. R., & Bowen, S. A. (2021). Excellence in internal communication management. *Business Horizons*, 64(4), 451–462. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.03.004>
- Prasetyo, A., & Wahyuddin. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 88–101.
- Pratiwi, B. A., Putra, A. M., & Purwitasari, I. (2025). Komunikasi organisasi dan budaya organisasi sebagai pilar peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 22–35.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education.

Ruliana, P. (2016). Komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 14(2), 45–58.

Saleh, M. N. R., Wanta, & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cicinde Kecamatan Banyusari Kabupaten Karawang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat dan Manajemen*, 9(1), 34–47.

Sari, D., Wibowo, A., & Putra, Y. (2023). Internal communication as a mediator between organizational culture and employee performance. *Public Organization Review*, 23(4), 789–807. <https://doi.org/10.1007/s11115-023-00612-4>

Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wibowo, A., & Putra, Y. (2022). Budaya organisasi dan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(1), 55–68. <https://doi.org/10.21009/jmp.2022.01>

Yunianto, R. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi internal dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Arga Beton Indah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 156–169.