



Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta

Surya Basudewo Ramamukti

202110325240@mhs.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Wirawan Widjarnako

wwidjanarko2@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Franciscus Dwikotjo Sri Sumantyo

franciscus@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: 202110325240@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak. *This study aims to examine the influence of organizational culture, incentives, and work motivation on employee performance at the Public Broadcasting Institution Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jakarta. A quantitative research approach was applied using a survey method, in which questionnaires were distributed to the entire population of 118 employees. Therefore, a saturated sampling technique was used. The collected data were analyzed using SPSS version 25, through several stages including validity and reliability testing, as well as classical assumption tests covering normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Multiple linear regression analysis was then conducted to determine the extent of influence of each variable. The findings indicate that organizational culture, incentives, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Hence, strengthening organizational values, implementing a fair incentive system, and enhancing employee motivation are strategic factors that can drive performance improvement within RRI. The results of this study are expected to serve as a reference for management in formulating policies to improve employee performance.*

Keywords: *organizational culture, incentives, work motivation, employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, pemberian insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik survei, di mana kuesioner disebarikan kepada seluruh populasi yang berjumlah 118 orang karyawan, sehingga digunakan metode pengambilan sampel secara jenuh. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, melalui beberapa tahapan, di antaranya uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel. Hasil temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi, insentif, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penguatan nilai budaya kerja, sistem insentif yang transparan, serta upaya peningkatan motivasi kerja karyawan dapat menjadi faktor strategis dalam mendorong peningkatan kinerja di lingkungan RRI. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen dalam pengambilan kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *budaya organisasi, insentif, motivasi kerja, kinerja pegawai*

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan permasalahan mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Dalam menghadapi era globalisasi yang sarat persaingan berbasis kualitas, peningkatan kapasitas sumber daya manusia menjadi langkah strategis agar Indonesia mampu berperan aktif di kancah global. Peningkatan ini mencakup aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, dan tanggung jawab yang dikelola melalui manajemen kinerja, mencakup perencanaan hingga evaluasi karyawan secara menyeluruh. Di sisi lain, kemajuan teknologi dalam dua dekade terakhir telah mengubah pola konsumsi informasi dan hiburan, di mana media digital seperti podcast, layanan streaming, dan media sosial mendominasi, sehingga radio mengalami penurunan jumlah pendengar, khususnya di kalangan generasi muda. Perkembangan ini menjadi tantangan besar bagi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) yang memiliki peran strategis dalam penyampaian informasi, edukasi, dan hiburan publik. Untuk mempertahankan relevansi dan kualitas layanannya, RRI perlu melakukan inovasi berkelanjutan di tengah dinamika perubahan eksternal yang juga memengaruhi motivasi serta etos kerja pegawai di lingkungan internalnya.

Menurut (Hasibuan 2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang pelaksanaannya didasarkan pada kemampuan, pengalaman, serta kesungguhan dalam bekerja. Sedangkan menurut (Wirawan Widjarnako et al. 2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merepresentasikan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, yang dapat dilihat dari kualitas, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, serta efektivitas pemanfaatan sumber daya. Kinerja tidak hanya mencerminkan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup aspek kualitas, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam pencapaian tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kata lain, kinerja menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi ekspektasi organisasi melalui pelaksanaan tugasnya secara optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama untuk mengukur sejauh mana sebuah organisasi berhasil mencapai tujuannya dan menjalankan perannya secara efektif. Dalam konteks Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta, mutu kinerja pegawai memiliki peranan krusial dalam menentukan keberhasilan lembaga dalam menyajikan informasi yang objektif, mendidik, dan bernilai bagi masyarakat secara luas. Manajemen kinerja memiliki berbagai manfaat bagi organisasi, di antaranya menyelaraskan tujuan organisasi dengan sasaran tim maupun individu, meningkatkan performa kerja, mendorong motivasi karyawan, memperkuat komitmen, mendukung nilai-nilai utama organisasi, serta memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan. Selain itu, manajemen kinerja juga berperan dalam memperluas keterampilan, mendorong perbaikan serta pengembangan berkelanjutan, menjadi dasar dalam perencanaan karier, membantu mempertahankan tenaga kerja yang kompeten, mendukung program kualitas total dan pelayanan pelanggan, serta memperkuat proses perubahan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan, diperoleh informasi awal terkait kinerja karyawan, khususnya pada aspek ketelitian, kemampuan menyelesaikan beban kerja, dan ketepatan waktu. Pada pertanyaan mengenai ketelitian, 45% responden menyatakan teliti dalam bekerja, sedangkan 55% lainnya belum merasa demikian, menunjukkan masih perlunya peningkatan perhatian terhadap kualitas pekerjaan. Pada pertanyaan tentang kemampuan menyelesaikan beban kerja, mayoritas responden (70%) menyatakan mampu menyelesaikan tugas secara optimal, sedangkan 30% merasa belum optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepercayaan diri terhadap produktivitas mereka. Sementara itu, terkait ketepatan waktu, hanya 40% responden yang jarang terlambat, sedangkan 60% masih

sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini memperlihatkan adanya permasalahan disiplin yang dapat berdampak pada pencapaian target perusahaan. Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat aspek kinerja yang perlu ditingkatkan, khususnya ketelitian dan disiplin waktu. Permasalahan tersebut dapat berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, efektivitas insentif, dan tingkat motivasi kerja karyawan.

Merujuk pada data kinerja pegawai dalam tiga tahun terakhir, rata-rata nilai kinerja tercatat berada dalam kategori “Baik”, dengan skor 85,18 pada tahun 2020, sedikit meningkat menjadi 85,45 pada tahun 2021, namun kembali menurun menjadi 84,62 pada tahun 2022. Meskipun secara keseluruhan kinerja masih tergolong baik, adanya kecenderungan stagnasi dan penurunan pada tahun terakhir menjadi hal yang patut mendapatkan perhatian lebih lanjut penurunan nilai kinerja tersebut dapat mengindikasikan adanya faktor-faktor internal yang belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar yang terbentuk, berkembang, dan diwariskan oleh anggota organisasi ketika mereka menghadapi dan menyelesaikan masalah dari lingkungan luar maupun dalam organisasi (Schein 2021). Asumsi-asumsi ini kemudian menjadi pedoman dalam tingkah laku dan pengambilan keputusan sehari-hari di dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, mempererat hubungan antar anggota, serta meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya yang kurang mendukung dapat menyebabkan hambatan komunikasi, menurunnya semangat kerja, dan akhirnya berdampak negatif pada produktivitas organisasi.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa hanya 45% karyawan memiliki sikap inovatif, sementara 55% lainnya belum mendukung inovasi yang dibutuhkan organisasi. Motivasi kerja juga belum merata, di mana 55% karyawan bekerja dengan semangat tinggi, sedangkan 45% lainnya masih rendah. Terkait tanggung jawab, hanya 35% responden yang konsisten menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, sementara 65% lainnya masih menghadapi kendala dalam hal tanggung jawab dan efisiensi. Selain itu, insentif kerja dipandang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Insentif, baik berupa finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai penghargaan sekaligus pendorong semangat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Mangkunegara (2020) menegaskan bahwa insentif dirancang untuk memotivasi karyawan dan mendorong mereka bekerja lebih efektif serta berorientasi pada hasil.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 60% karyawan menilai sistem insentif perusahaan telah adil, sementara 40% lainnya merasakan ketidakadilan. Temuan ini mengindikasikan adanya persepsi yang beragam yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja. Selain itu, hanya 40% karyawan yang berhasil mencapai target kerja, sedangkan 60% lainnya gagal memenuhi target, yang diduga berkaitan dengan efektivitas sistem insentif. Terkait kesesuaian insentif dengan pencapaian kerja, sebanyak 50% karyawan merasa sesuai dan 50% lainnya merasa tidak sesuai. Kondisi ini menunjukkan masih adanya ketidakpuasan yang dapat berdampak pada motivasi, loyalitas, dan kualitas kinerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan diperlukan untuk mengevaluasi serta memperbaiki kebijakan insentif agar lebih efektif.

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan inisiatif dan usaha lebih untuk mencapai hasil optimal, sedangkan karyawan dengan motivasi rendah cenderung bekerja secara rutin tanpa dorongan lebih. Rendahnya motivasi kerja dapat

disebabkan oleh kurangnya penghargaan dari pimpinan, terbatasnya peluang pengembangan diri, serta gaya kepemimpinan yang tidak mampu memberikan inspirasi. Menurut Hasibuan (2021a), motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga individu terdorong untuk bekerja efektif dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi sikap, perilaku, serta komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil pra-survei terhadap karyawan LPP RRI Jakarta menunjukkan variasi persepsi mengenai faktor-faktor motivasi kerja. Sebanyak 60% karyawan menilai gaji yang diterima sudah mencukupi kebutuhan hidup, sedangkan 40% lainnya merasa belum terpenuhi. Sebagian besar responden (70%) menilai pekerjaan di perusahaan ini memberikan jaminan masa depan yang baik, namun 30% masih meragukan hal tersebut. Sementara itu, apresiasi sosial dari rekan kerja dinilai rendah, di mana hanya 40% karyawan yang merasa dihargai, sedangkan 60% lainnya belum merasakan pengakuan yang memadai. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja, baik dari aspek finansial maupun non-finansial, belum dirasakan merata oleh seluruh karyawan. Kondisi ini penting untuk dianalisis lebih lanjut karena dapat memengaruhi tingkat kinerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Data tahun 2023 menunjukkan fluktuasi ketidakhadiran pegawai yang signifikan, dengan puncaknya pada bulan Desember sebesar 3,54% dan terendah pada bulan Juni sebesar 0,97%. Tingginya ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa) mengindikasikan permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi. Faktor-faktor seperti efektivitas insentif, rasa tanggung jawab, serta persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja diduga memengaruhi pola kehadiran ini. Ketidakstabilan kehadiran mengisyaratkan adanya ketidaksesuaian antara harapan organisasi dan ekspektasi pegawai, sehingga diperlukan evaluasi terhadap sistem motivasi, insentif, dan penerapan budaya kerja yang ada. Penelitian terdahulu menunjukkan budaya organisasi dan motivasi kerja berperan penting dalam kinerja karyawan, tetapi masih jarang mengkaji peran insentif sebagai variabel tambahan yang dapat memoderasi hubungan keduanya. Studi Sari (2020) dan Pratama (2023) misalnya, belum melibatkan insentif dalam analisisnya, khususnya dalam konteks lembaga penyiaran publik, sehingga membuka celah penelitian untuk mengkaji pengaruh ketiga faktor tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan untuk Pertama, Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jakarta. Kedua, Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jakarta. Ketiga, Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jakarta. Keempat, Menguji pengaruh budaya organisasi, insentif dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jakarta.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja, yang berasal dari istilah Inggris *performance*, merujuk pada hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya di organisasi. Menurut Sutrisno (2020), kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga kesesuaian pelaksanaan tugas dengan standar dan ketentuan organisasi. Secara umum, kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan penyelesaian pekerjaan, baik rutin maupun strategis, serta mencerminkan kontribusi individu

terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanjung dan Rasyid (2023) menambahkan bahwa kinerja mencakup aktivitas yang menggambarkan tingkat pencapaian seorang karyawan, dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas hasil kerja sesuai tanggung jawab yang diemban.

Budaya Organisasi

Budaya merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan masyarakat yang terbentuk melalui kebiasaan dan nilai yang berkembang dalam lingkungan seperti keluarga, organisasi, maupun negara. Budaya tidak hanya menjadi pembeda antar kelompok, tetapi juga berfungsi sebagai pemersatu karena menciptakan kesamaan pola pikir, sikap, dan perilaku anggota kelompok. Wahyuddin (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai, filosofi, pengalaman, dan harapan yang tercermin dalam perilaku anggota, baik dalam aktivitas internal maupun interaksi eksternal organisasi. Sejalan dengan itu, Siagian (2020) menekankan bahwa budaya organisasi merupakan persepsi bersama anggota organisasi tentang makna kehidupan bersama di dalam organisasi tersebut.

Insentif Kerja

Insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas pencapaian target atau prestasi kerja tertentu. Berbeda dengan gaji yang bersifat tetap sebagai kompensasi utama, insentif diberikan secara selektif untuk mendorong motivasi dan kinerja karyawan agar melampaui standar yang telah ditetapkan. Rahmiyati et al. (2025) menjelaskan bahwa insentif merupakan kompensasi langsung yang bertujuan menciptakan iklim kerja kompetitif dan produktif, sekaligus menjadi sarana pengakuan nyata terhadap kontribusi luar biasa karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau kekuatan penggerak yang mendorong seseorang untuk berusaha. Dalam konteks kerja, motivasi diartikan sebagai proses pemberian dorongan yang mampu menumbuhkan semangat individu untuk melaksanakan tugas secara efektif dan mencapai tujuan organisasi (Sardiman, 2006; Hasibuan, 2021). Motivasi kerja dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal, seperti kondisi lingkungan kerja dan kepemimpinan (Wahjono & Zharifah, 2023). Selain itu, motivasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama jika dipadukan dengan pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan yang tepat (Sukri & Rahardjo, 2020). Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya membangkitkan semangat, tetapi juga mengoptimalkan kemampuan karyawan dalam memenuhi kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, pengakuan, dan aktualisasi diri.

Hipotesis

- H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2: Diduga insentif kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
- H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4: Diduga budaya organisasi insentif kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik. Data utama diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta. Populasi penelitian mencakup 118 karyawan Divisi Pusat Pemberitaan, yang dipilih karena memiliki peran strategis dalam proses penyiaran berita. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang

digunakan terdiri dari data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung melalui kuesioner, serta data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, situs internet, dan dokumen pendukung lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		118
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,26470610
Most Extreme Differences	Absolute	,057
	Positive	,057
	Negative	-,040
Test Statistic		,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil olah data (2025)

Berdasarkan output SPSS di atas, dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0.200 nilai ini lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,073	1,157		13,886	,000
	Budaya Organisasi	,249	,040	,355	6,264	,000
	Insentif	,169	,044	,225	3,809	,000
	Motivasi Kerja	,501	,070	,442	7,164	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data (2025)

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan

$$Y = 16,073 + 0,249X_1 + 0,169X_2 + 0,501X_3 + e$$

Hasil ini menunjukkan hubungan positif antara ketiga variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variabel dependen (Y). Nilai konstanta sebesar 16,073 menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel independen bernilai nol, kinerja (Y) tetap berada pada angka tersebut sebagai nilai dasar. Koefisien regresi untuk X_1 , X_2 , dan X_3 masing-masing sebesar 0,249; 0,169; dan 0,501, yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada masing-masing variabel akan meningkatkan nilai Y sebesar koefisien tersebut, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hal ini mengonfirmasi bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan searah terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	16,073	1,157		13,886	,000
	Budaya Organisasi	,249	,040	,355	6,264	,000
	Insentif	,169	,044	,225	3,809	,000
	Motivasi Kerja	,501	,070	,442	7,164	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data (2025)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Budaya Organisasi, Insentif, dan Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel yang lebih besar dari t tabel (1,658) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Secara rinci, variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung 6,264, variabel Insentif sebesar 3,809, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 7,164. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4 Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2432,538	3	810,846	154,040	,000 ^b
	Residual	600,081	114	5,264		
	Total	3032,619	117			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil olah data (2025)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Insentif, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai f-hitung > f-tabel (154,040 > 2.68), serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan dapat menjelaskan hubungan ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	,802	,797	2,294

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data (2025)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Insentif, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 154,040 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,68, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan layak dan dapat menjelaskan hubungan ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dalam hal mengenai LPP RRI sebagai lembaga penyiaran publik milik negara, kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mendukung efektivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berbeda dengan sektor swasta, keberlangsungan RRI tidak bergantung pada keuntungan finansial, melainkan pada keberhasilannya menjalankan mandat konstitusional sebagai media nasional yang netral, independen, dan mewakili suara negara. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi, sistem insentif, dan motivasi kerja di RRI bukan semata-mata untuk menghadapi persaingan pasar, tetapi untuk memastikan pelayanan publik terlaksana secara optimal, profesional, dan berdaya guna. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui nilai, norma, dan kebiasaan yang mampu mendorong profesionalisme dan etos kerja. Selain itu, sistem insentif yang diterapkan, baik dalam bentuk finansial maupun non-material, terbukti berperan dalam meningkatkan produktivitas, khususnya ketika pemberian insentif dilakukan secara adil dan sesuai dengan pencapaian karyawan. Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja, di mana karyawan yang memiliki dorongan tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal. Secara simultan, ketiga variabel tersebut—budaya organisasi, insentif, dan motivasi kerja—memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 79,7% (Adjusted R²), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui ketiga aspek tersebut merupakan strategi penting dalam memperkuat peran LPP RRI sebagai media pelayanan publik yang profesional dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Said Ridho et al. 2024. "Individual and Group Aspects in Influencing Organizational Performance." *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 4(4): 642–51.
- Afifah Aulia Zayrin et al. 2025. "Analisis Instrumen Penelitian Pendidikan (Uji Validitas Dan Relibilitas Instrumen Penelitian)." *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora* 3(2): 780–89.
- Anggara, I Kadek, and Nurleila Jum'ati. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xi (Persero) Surabaya." *Bisnis, dan Sosial* 1(3): 102–13.
- Arisyi, Radifan, and Sri Palupi Prabandari. 2024. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi." *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* 3(2): 730–41.
- Firdaus, Fairuz Zayyan et al. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi Dan Adaptasi Teknologi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Sentratama Jaya Usaha." *Jurnal Economina* 3(2): 411–21.
- Firdausya, Farah Amalia, and Rachmah Indawati. 2023. "Perbandingan Uji Glejser Dan Uji Park Dalam Mendeteksi Heteroskedastisitas Pada Angka Kematian Ibu Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2020." *Jurnal Ners* 7(1): 793–96.

- Gani, Mustafa et al. 2023. "MARS: Jurnal Magister Research Studi Tentang Pemberdayaan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai." 2: 28–35.
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iba, Zainuddin, and Aditya Wardhana. 2024. Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan Spss 29.0 & Smart-Pls 4.0 *Regresi Linier Sederhana Dan Berganda*.
- Kadek Ana Nalia, Ni et al. 2024. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Ida Ayu Sasmita Dewi (3) (1)(2)(3)." 4(3): 386–94.
- Lesmana, Hendra. 2021. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Di Kelurahan Pasarbatang." *Jurnal Sistem Informasi Akuntansi (JASIKA)* 1(1): 29–37. <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jasika>.
- Letsoin, Vinca Regina, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(1): 17–34.
- Lurinjani Akhsan, Okder Pendrian. 2024. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management* 2(2): 478–86.
- Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeljahwati, Endah, Suharto Suharto, and Agus Subroto. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai." *Manajemen & Bisnis Jurnal* 6(2): 14–25.
- Muhamad, Sidik, Farida Yuliaty, and Ayu Laili Rahmiyati. 2025. "Efektivitas Pemberian Insentif Terhadap Kesejahteraan Pegawai Dan Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Angkatan Laut Dr. Soedibjo Sardadi Jayapura)." 10(1): 445–62.
- Nurfaizi, Adam; Ramdani, Danny. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Karawang)." *YUME: Journal of Management* 5(3): 119–132.
- Pallawagau, Andi. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kasmar Tiar Raya." *Jurnal Ilmiah Ekbank* 3.
- Pratama. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan." *Ekonomi Bisnis* 29(1): 47–56. <https://ejournal.unis.ac.id/index.php/JEB/article/view/3734>.
- Rizky, Muhammad. 2022. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3(3): 290–301. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/832>.
- Santi, Siti, and Puji Isyanto. 2023. "Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Pegawai Pojok Kafe & Resto." *Jurnal Economina* 2(7): 1564–73.
- Sari, N. P.; Rofiaty; Wibowo, A. 2022. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 11(2): 1–18.
- Sari. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nissin

Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Jakarta

- Kogyo Batam.” *Jurnal Ilmiah Maksitek* 5(2): 27–34. <https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/146>.
- Sari, Ayu Puspita, Syarwani Ahmad, and Helmi Harris. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.” 2(September): 97–113.
- Schein. 2021. *Organizational Culture and Leadership*. 6th ed. Wiley.
- Setiawan, Edial Nanang & Sumarni. 2021. “Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV . Keong Mas Permai Di Bojonegoro).” *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan* 3: 90–99.
- Sondang P. Siagian. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 27th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subhaktiyasa, Putu Gede. 2024. “Evaluasi Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka.” *Journal of Education Research* 5(4): 5599–5609.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 1st ed. Bandung: Alfabeta.
- Sukri, Sukri, and Mukti Rahardjo. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ELKAU.” *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 4(3): 41. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12260-z%250Ahttps://doi.org/10.1186/s12889-022-13062-7%250Ahttps://doi.org/10.1016/j.cegh.2021.100907%250Ahttp://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jnursing%250Ahttps://ejurnal.poltekkes-tjk.ac.id/index.php/JKEP/article/view/355%25>
- Sutoro, M. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20(1): 104.
- Sutoro, Sutoro. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20(1): 104.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suyuti, Nur Amaliah. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi, Insentif, Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan.” *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan* 2(2): 126–37. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/massaro/article/view/925>.
- Tanjung, Adetia Azmi, and MHD. Andi Rasyid. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv.” *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis* 2(1): 49–59.
- Wahjono, Sentot Imam, and Fi’atuz Zharifah Zharifah. 2023. “PENTINGNYA PERAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI.” (March).
- Wahyuddin, Hendra. 2022. “Budaya Organisasi Hendra Wahyudin.” *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*: 51–56.