

MANAJEMEN SDM DAN KOMUNIKASI ORGANISASI: IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI tvMU

Windi Rahayu¹, Nazhah Syiffa Shafirra Riyadi², Amirudin Bahij³,
Nur Diono Bagus Sanjaya⁴, Isna Siskawati⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Email: winndirahayu@gmail.com¹, shafirrasyiffa26@gmail.com²,
bahijamiruddin1@gmail.com³, bahijamiruddin1@gmail.com⁴, isna.siskawati@uinjkt.ac.id⁵

Abstract

Human resource management and organizational communication are essential factors in improving employee performance, particularly in media organizations that require effective coordination and value-based work systems. This study aims to analyze the implications of human resource management and organizational communication on employee performance at tvMu, a faith-based broadcasting institution under Muhammadiyah. This research employs a qualitative approach using semi-structured interviews, documentation study, and field observation. Data were collected from the Director and one employee of tvMu, then analyzed through data reduction, categorization, and thematic interpretation based on human resource management and organizational communication theories. The results indicate that human resource management at tvMu emphasizes not only technical competence but also ideological alignment with Muhammadiyah values, particularly in recruitment, training, and performance evaluation. Organizational communication is characterized by a hierarchical yet increasingly transparent system that enhances coordination and workflow efficiency. The findings also show that both human resource management and organizational communication jointly contribute to improving employee performance in terms of productivity, discipline, and work commitment. This study concludes that integrating value-based human resource management with structured organizational communication is crucial in enhancing employee performance in media organizations. However, the study is limited to a small number of informants and a single organizational setting. Future research is recommended to use comparative and quantitative approaches for broader generalization.

Keyword: Employee Performance; Human Resource Management; Organizational Communication; Productivity; tvMu; value-based management

Abstract

Manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama pada organisasi media yang menuntut koordinasi kerja yang efektif dan berbasis nilai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di tvMu sebagai lembaga penyiaran berbasis dakwah di bawah Muhammadiyah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara semi-terstruktur, studi dokumentasi, dan observasi lapangan. Data diperoleh dari Direktur Utama dan satu karyawan tvMu, kemudian dianalisis melalui reduksi data, pengelompokan, dan interpretasi tematik berdasarkan teori manajemen SDM dan komunikasi organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di tvMu tidak hanya menekankan kompetensi teknis, tetapi juga kesesuaian nilai ideologis dengan Muhammadiyah, khususnya dalam rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Komunikasi organisasi bersifat hierarkis namun semakin transparan sehingga mampu meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja. Temuan juga menunjukkan bahwa manajemen SDM dan komunikasi organisasi secara simultan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dari aspek produktivitas, kedisiplinan, dan komitmen kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi manajemen SDM berbasis nilai dengan sistem komunikasi organisasi yang terstruktur sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di organisasi media. Namun, penelitian ini terbatas pada jumlah informan yang kecil dan satu objek penelitian, sehingga diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan komparatif dan kuantitatif.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Komunikasi Organisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; tvMu; Manajemen Berbasis Nilai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam era digital dan persaingan industri media yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif guna meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan pencapaian target, kualitas pelayanan, serta keberlangsungan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Selain pengelolaan sumber daya manusia, komunikasi organisasi juga memegang peranan penting dalam mendukung efektivitas kerja. Komunikasi yang berjalan secara efektif memungkinkan penyampaian informasi, koordinasi tugas, penyelesaian masalah, serta pengambilan keputusan dilakukan secara lebih cepat dan tepat. Sebaliknya, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik kerja, serta menurunkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai lembaga penyiaran televisi yang berorientasi pada penyebaran informasi, pendidikan, dan dakwah, tvMu memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan sistem komunikasi organisasi yang efektif agar mampu menjalankan fungsi organisasinya secara optimal. Kompleksitas pekerjaan di lingkungan media menuntut adanya koordinasi yang baik antarunit kerja sehingga setiap program yang direncanakan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam konteks tersebut, pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi organisasi menjadi aspek yang strategis untuk diperhatikan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain juga menemukan bahwa komunikasi organisasi berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja dan pencapaian kinerja pegawai. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor pemerintahan, perusahaan manufaktur, maupun perusahaan jasa umum. Kajian yang secara khusus membahas implikasi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada lembaga penyiaran berbasis dakwah seperti tvMu masih relatif terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada objek kajian yang berfokus pada tvMu sebagai media penyiaran berbasis dakwah dengan mengintegrasikan variabel manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi dalam menjelaskan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di tvMu. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen tvMu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami implikasi manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di tvMu. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Direktur Utama tvMu dan seorang karyawan yang dipilih berdasarkan keterlibatannya dalam aktivitas operasional organisasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan pedoman pertanyaan yang berfokus pada praktik manajemen sumber daya manusia, pola komunikasi organisasi, serta pengaruhnya terhadap pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja karyawan.

Selain wawancara, data pendukung diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap profil organisasi, struktur organisasi, serta dokumen yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi internal di tvMu. Seluruh hasil wawancara direkam, ditranskripsikan, dan diklasifikasikan berdasarkan tema-tema penelitian, yaitu manajemen sumber daya manusia, komunikasi organisasi, dan kinerja karyawan.

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang telah ditranskripsikan dikodekan sesuai dengan tema yang telah ditentukan, kemudian dibandingkan antara hasil wawancara dan data dokumentasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Kerangka teori manajemen sumber daya manusia dan komunikasi organisasi digunakan sebagai dasar analisis karena relevan untuk menjelaskan bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dan efektivitas komunikasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan tvMu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di tvMu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) di tvMu tidak hanya berorientasi pada aspek teknis dan profesionalitas kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh nilai ideologis organisasi Muhammadiyah. Hal ini menjadikan sistem pengelolaan SDM di tvMu memiliki karakteristik **value-based human resource management**, di mana kesesuaian nilai individu dengan organisasi menjadi salah satu syarat utama dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan. Dalam proses rekrutmen, tvMu tidak hanya mempertimbangkan kompetensi teknis calon karyawan, tetapi juga kesesuaian pemahaman keagamaan dan ideologi organisasi. Hal ini ditegaskan oleh informan:

“Karena ini TV milik Muhammadiyah, maka karyawannya itu yang diambil diprioritaskan yang memiliki pemahaman yang sama dengan Manhaj Muhammadiyah.”¹ (Makroen, wawancara, 2026)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa proses seleksi di tvMu cenderung mengarah pada **ideological fit recruitment**, yaitu seleksi berbasis kesamaan nilai organisasi. Pendekatan ini bertujuan menjaga konsistensi visi dakwah organisasi sekaligus memperkuat identitas lembaga sebagai media Islam.

Selain rekrutmen, aspek pelatihan di tvMu juga tidak hanya difokuskan pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pembentukan sikap kerja, etika, dan mentalitas profesional. Evaluasi kinerja dilakukan secara holistik dengan mempertimbangkan kualitas konten, kontribusi kerja, serta kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas. Sementara itu, evaluasi kinerja dilakukan secara holistik dengan mempertimbangkan beberapa aspek, seperti kualitas konten siaran, kontribusi individu terhadap tim, kedisiplinan, serta efektivitas kerja dalam mencapai target organisasi. Sistem evaluasi ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga kualitatif dengan mempertimbangkan aspek perilaku kerja.

Secara keseluruhan, pola pengelolaan SDM di tvMu menunjukkan integrasi antara aspek profesionalisme dan ideologi organisasi. Kondisi ini mencerminkan bahwa keberhasilan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh keselarasan nilai dan komitmen terhadap visi lembaga

Table 1. Temuan Manajemen SDM di tvMu

NO	Aspek SDM	Temuan Penelitian	Dampak Terhadap Kinerja
1	Rekrutmen	Mengutamakan kesesuaian nilai Muhammadiyah	Meningkatkan loyalitas dan komitmen
2	Pelatihan	Fokus pada sikap kerja dan mentalitas	Membantu profesionalitas kerja
3	Evaluasi Kinerja	Berdasarkan kualitas konten dan keuangan	Meningkatkan produktivitas

Sumber: Hasil wawancara peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa pola pengelolaan SDM di tvMu menunjukkan kecenderungan integrasi antara kompetensi dan nilai organisasi. Tren ini mengindikasikan bahwa organisasi lebih menekankan pada keberlanjutan ideologis dibandingkan sekadar efisiensi tenaga kerja. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan, namun di sisi lain juga dapat membatasi keberagaman perspektif dalam rekrutmen.

Temuan ini sejalan dengan Nurdin dan Prinandita,² yang menyatakan bahwa kesesuaian nilai organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Selain itu, Trianita et al.³ menegaskan bahwa pengembangan SDM yang terstruktur berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Lebih lanjut, kecenderungan rekrutmen berbasis nilai pada tvMu menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya memandang karyawan sebagai sumber daya operasional, tetapi juga sebagai bagian dari sistem ideologis lembaga. Hal ini memperkuat posisi tvMu sebagai media dakwah yang membutuhkan keselarasan visi antara individu dan organisasi agar proses produksi media tetap konsisten dengan nilai-nilai Muhammadiyah. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, pendekatan seperti ini dapat meningkatkan stabilitas organisasi karena karyawan yang direkrut cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi. Namun,

¹ Makroen, wawancara Direktur Utama tvMu, 2026.

² Sahidillah Nurdin dan Silva Prinandita, “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja,” *Jurnal Sains Manajemen*, 2023

³ Della Diyan Trianita, dkk., “Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen UNM*, 2023

dalam jangka panjang, model ini juga berpotensi menciptakan homogenitas dalam pola pikir dan mengurangi inovasi jika tidak diimbangi dengan ruang keterbukaan terhadap ide-ide baru.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek pelatihan yang menekankan sikap kerja dan mentalitas menjadi faktor penting dalam membentuk budaya kerja di tvMu. Hal ini memperlihatkan bahwa organisasi tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan selaras dengan nilai organisasi. Pada aspek evaluasi kinerja, pendekatan yang digunakan tvMu yang menggabungkan kualitas konten dan aspek keuangan menunjukkan bahwa organisasi berupaya menjaga keseimbangan antara idealisme dakwah dan keberlanjutan operasional. Sistem evaluasi ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya diukur dari output kerja, tetapi juga kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pola pengelolaan SDM di tvMu bersifat strategis karena menggabungkan dimensi ideologis, profesional, dan operasional secara bersamaan, sehingga membentuk sistem kerja yang khas dibandingkan organisasi media pada umumnya.

Pola Komunikasi Organisasi di tvMu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di tvMu mengalami transformasi dari pola komunikasi yang tertutup menjadi lebih terbuka, terstruktur, dan hierarkis. Perubahan ini berperan penting dalam meningkatkan efektivitas koordinasi kerja antar divisi dalam proses produksi media.

Pada periode sebelumnya, komunikasi organisasi cenderung tidak terstruktur sehingga menyebabkan kurangnya sinkronisasi antar bagian kerja. Hal ini disampaikan oleh informan:

*"Zaman sebelum saya itu banyak yang tidak dibicarakan secara terbuka, membuat produksi konten tidak berdasarkan benefit."*⁴ (Makroen, wawancara, 2026)

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan transparansi informasi dapat menurunkan efektivitas organisasi dan menyebabkan inefisiensi dalam proses kerja. Dalam perspektif komunikasi organisasi, kondisi ini mencerminkan lemahnya aliran informasi horizontal dan vertikal yang berdampak pada kualitas koordinasi (Pace & Faules, 2018).

Setelah perubahan kepemimpinan, tvMu menerapkan sistem komunikasi yang lebih terbuka melalui forum rapat rutin, di mana informasi terkait program, keuangan, dan evaluasi kinerja disampaikan secara transparan kepada karyawan.

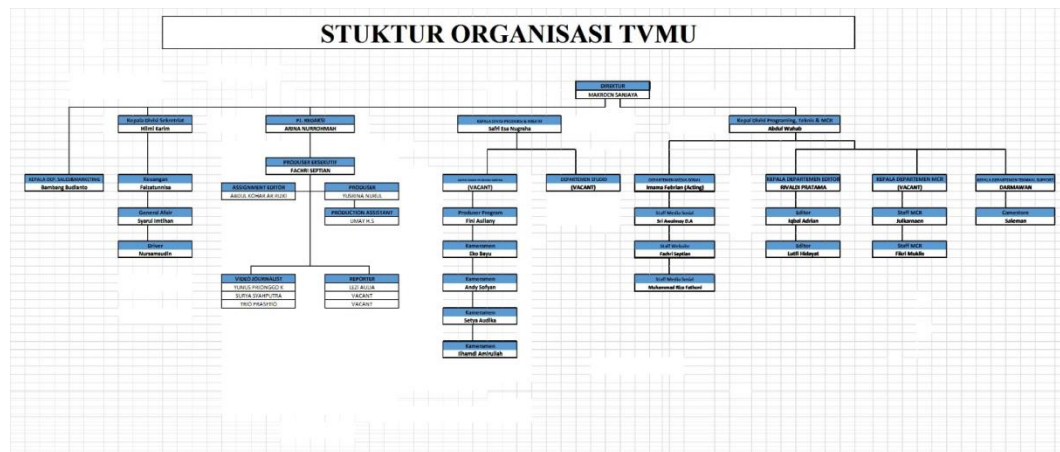
Selain itu, struktur komunikasi tetap bersifat hierarkis, di mana pimpinan tidak langsung memberikan instruksi kepada seluruh karyawan, tetapi melalui kepala divisi:

*"Yang menerjemahkan itu manajer, dan yang mengeksekusi baru semua karyawan dan staf."*⁵ (Wahab, wawancara, 2026)

⁴ Makroen, wawancara Direktur Utama tvMu, 2026.

⁵ Wahab, wawancara Karyawan tvMu, 2026.

Pola ini menunjukkan adanya **vertical communication chain** yang bertujuan menjaga kejelasan instruksi dan menghindari miskomunikasi dalam proses produksi media.



Gambar 1. Struktur Organisasi tvMu sebagai Dasar Pola Komunikasi

Gambar 1 menunjukkan bahwa struktur organisasi tvMu tersusun secara hierarkis mulai dari Direktur Utama, kepala divisi, kepala departemen, hingga staf pelaksana. Struktur ini menjadi dasar terbentuknya pola komunikasi organisasi yang bersifat **top-down (vertikal)**. Dalam pola ini, informasi dari pimpinan tidak langsung disampaikan ke seluruh karyawan, tetapi melalui jenjang organisasi. Hal ini bertujuan untuk menjaga kejelasan instruksi, menghindari miskomunikasi, serta memperjelas tanggung jawab kerja.

Sebagaimana dijelaskan oleh Arni Muhammad, komunikasi dalam organisasi yang terstruktur berperan penting dalam menjaga alur informasi dan kejelasan tanggung jawab setiap anggota organisasi.⁶ Selain itu, Pace dan Faules menegaskan bahwa komunikasi vertikal merupakan bentuk komunikasi formal yang umum digunakan untuk meningkatkan efektivitas koordinasi kerja.⁷

Dengan demikian, struktur organisasi tvMu tidak hanya berfungsi sebagai pembagian kerja, tetapi juga sebagai dasar utama pola komunikasi organisasi dalam mendukung efektivitas produksi media. Lebih lanjut, struktur hierarkis ini juga mencerminkan adanya sistem kontrol organisasi yang kuat, di mana setiap alur komunikasi dan pengambilan keputusan berada dalam jalur yang jelas. Hal ini penting dalam konteks industri media, karena proses produksi membutuhkan koordinasi yang cepat, terarah, dan minim kesalahan informasi. Dengan adanya jenjang komunikasi yang jelas, risiko distorsi pesan dapat diminimalkan.

Selain itu, pola komunikasi vertikal ini juga berfungsi untuk mempercepat proses delegasi tugas. Setiap kepala divisi berperan sebagai perantara antara pimpinan dan staf operasional, sehingga instruksi kerja dapat diterjemahkan secara lebih spesifik sesuai dengan bidang masing-masing. Mekanisme ini membuat alur kerja menjadi lebih sistematis dan terstruktur dalam proses produksi media. Di sisi lain, meskipun komunikasi top-down memberikan kejelasan instruksi, pola ini juga memiliki tantangan berupa potensi keterbatasan komunikasi horizontal antar karyawan. Namun demikian, berdasarkan temuan penelitian, tvMu tetap mengimbangnya dengan forum rapat koordinasi yang bersifat terbuka sehingga memungkinkan adanya ruang diskusi dan penyampaian masukan dari bawah ke atas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi tvMu tidak hanya berperan sebagai sistem pembagian kerja formal, tetapi juga sebagai instrumen utama dalam

⁶ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

⁷ R. Wayne Pace & Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.

membentuk pola komunikasi organisasi yang efektif, terkontrol, dan adaptif terhadap kebutuhan produksi media.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) dan komunikasi organisasi memiliki peran yang saling berkaitan dalam membentuk kinerja karyawan di tvMu. Temuan utama menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di tvMu tidak hanya berorientasi pada kompetensi teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh nilai ideologis Muhammadiyah. Pendekatan ini menciptakan pola **value-based human resource management**, di mana kesesuaian nilai organisasi menjadi dasar utama dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja karyawan. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya loyalitas, komitmen, dan stabilitas kerja karyawan, meskipun di sisi lain berpotensi membatasi keberagaman perspektif dalam proses rekrutmen.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di tvMu mengalami perubahan signifikan dari pola yang kurang terbuka menjadi lebih terstruktur, transparan, dan hierarkis. Struktur organisasi yang bersifat vertikal menjadi dasar utama terbentuknya pola komunikasi top-down, di mana alur informasi mengalir dari pimpinan hingga staf pelaksana melalui jenjang jabatan. Pola ini terbukti meningkatkan efektivitas koordinasi kerja, mengurangi miskomunikasi, serta memperjelas pembagian tugas dalam proses produksi media.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa sinergi antara manajemen SDM berbasis nilai dan komunikasi organisasi yang efektif berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam aspek produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas kerja. Dalam konteks organisasi media seperti tvMu, kedua faktor ini menjadi elemen strategis dalam menjaga konsistensi produksi konten yang sejalan dengan visi dakwah organisasi.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan kualitatif dengan jumlah informan yang terbatas, yaitu Direktur Utama dan satu karyawan. Hal ini menyebabkan temuan belum dapat digeneralisasi secara luas pada seluruh unit organisasi atau lembaga media lainnya. Selain itu, penelitian ini juga belum membandingkan kondisi tvMu dengan lembaga penyiaran lain yang bersifat non-dakwah. Kontribusi penelitian ini terletak pada pengembangan kajian manajemen SDM dan komunikasi organisasi dalam konteks lembaga penyiaran berbasis dakwah, yang masih relatif terbatas dalam literatur sebelumnya. Penelitian ini juga memberikan gambaran empiris bahwa integrasi nilai organisasi dan komunikasi struktural memiliki pengaruh penting terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi komparatif antara lembaga penyiaran berbasis dakwah dan non-dakwah, serta menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan generalizable terhadap pengaruh manajemen SDM dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aulia, Anisa Rifqi, and Ageng Rara Cindoswari. "Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan JMS Batam." *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 7, no. 6 (2025).
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Islami, Annisa Nur, Merry Fridha Tri Palupi, and Mohammad Insan Romadhan. "Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia." *Representamen* 7, no. 1 (2021).
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

- Ningrum, Endah Aditya, Panji Suratriadi, and M. Ismail Alif. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Retorika: Jurnal Komunikasi, Sosial dan Ilmu Politik* 1, no. 6 (2024).
- Nurdin, Sahidillah, and Silva Prinandita. "Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Sains Manajemen* 5, no. 1 (2023).
- Pace, R. Wayne, and Don F. Faules. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Trianita, Della Diyan, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin, and Agung Widhi Kurniawan. "Pengaruh Program Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Gowa." *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2023).
- Trianita, Della Diyan, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin, and Agung Widhi Kurniawan. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen UNM* (2023).
- Wahab. "Wawancara Karyawan tvMu." 2026.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Makroen. "Wawancara Direktur Utama tvMu." 2026.