

PENGARUH TINGKAT KEPUASAN KOMUNIKASI DOWNWARD TERHADAP KINERJA TIM MBKM RADIO MQ FM JOGJA

Selvi Sugiana¹ *, Kadek Kiki Astria²

^{1,2} Universitas Indo Global Mandiri

*Email: selvisugiana@students.amikom.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak kepuasan komunikasi downward terhadap kinerja Tim MBKM di perusahaan. Efektivitas komunikasi downward dianggap sebagai faktor krusial dalam meningkatkan kinerja tim, terutama dalam konteks program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) yang menekankan pentingnya kolaborasi yang baik di antara anggota tim. Pada penelitian ini menggunakan teori komunikasi Downward dan teori kinerja karyawan Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada anggota Tim MBKM di perusahaan Radio MQFM Jogja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi untuk menilai hubungan antara kepuasan komunikasi dan kinerja tim. Dari hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara tingkat kepuasan komunikasi downward dengan kinerja Tim MBKM. Semakin tinggi tingkat kepuasan komunikasi yang dirasakan oleh anggota tim, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen perusahaan untuk fokus pada peningkatan kualitas komunikasi internal guna mendukung kinerja tim yang lebih optimal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi perusahaan dalam merancang strategi komunikasi yang lebih efektif di masa depan.

Kata Kunci: Kepuasan Komunikasi, Komunikasi Downward, Kinerja Tim, MBKM, Perusahaan.

THE EFFECT OF DOWNWARD COMMUNICATION SATISFACTION LEVEL ON THE PERFORMANCE OF MBKM TEAM OF MQ FM RADIO JOGJA

ABSTRACT

The purpose of this study is to evaluate the impact of downward communication satisfaction on the performance of the MBKM Team in the company. The effectiveness of downward communication is considered a crucial factor in improving team performance, especially in the context of the Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM) programme which emphasises the importance of good collaboration among team members. This study uses Downward communication theory and employee performance theory. The research method used is a survey by distributing questionnaires to MBKM Team members at the MQFM Jogja Radio company. The collected data were analysed using regression analysis techniques to assess the relationship between communication satisfaction and team performance. From the results of the study, it is concluded that there is a positive and significant relationship between the level of satisfaction of downward communication with the performance of the MBKM Team. The higher the level of communication satisfaction felt by team members, the better the performance shown. This finding provides implications for company management to focus on improving the quality of internal communication to support more optimal team performance. This research is expected to be a guide for companies in designing more effective communication strategies in the future.

Keywords: Communication Satisfaction, Downward Communication, Team Performance, MBKM, Company.

Korespondensi: Selvi Sugiana. Universitas Indo Global Mandiri. Jl. Jend. Sudirman Km.4 No. 62, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129. No. Hp., *Email:* selvisugiana@students.amikom.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam stuktur organisasi modern, komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan efisiensi operasional dan kinerja secara keseluruhan. Menurut (Astria, 2013), komunikasi memiliki peranan penting dalam penyampaian informasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh cara penyampaian informasi atau cara atasan dalam penyampaian informasi ternyata memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dalam sebuah perusahaan dapat terjadi beberapa cara yaitu komunikasi upward, downward, dan horizontal.

Komunikasi downward atau komunikasi kebawah merupakan komunikasi yang biasanya dilakukan oleh atasan kepada bawahan dalam hal pembagian tugas, mengatur strategi informasi yang memiliki akan pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Robbins, Organizational behavior, 2017), Komunikasi downward yang efektif membantu meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Komunikasi downward yaitu komunikasi yang dilakukan dengan arah garis kebawah dari atasan kepada bawahannya. Jadi komunikasi downward ini merupakan jenis komunikasi yang bertujuan untuk menyampaikan kebijakan dari perusahaan dan informasi penting lainnya dari tingkatan lebih tinggi menuju tingkatan lebih rendah. komunikasi ini tidak hanya berperan dalam penyebaran informasi tetapi juga sebagai alat motivasi dan kontrol yang dapat berdampak signifikan pada kepuasan dan kinerja tim.

Menurut (Smith J. B., 2018), menyatakan bahwa komunikasi ke bawah memiliki efektifitas yang dampak positif terhadap kinerja para karyawan. Mereka menekankan pentingnya informasi yang disampaikan secara jelas dan tepat waktu agar karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif. Dengan kata lain, Idealnya, komunikasi ke bawah yang efektif harus mampu mengatasi semua masalah yang dihadapi karyawan dengan memberikan informasi yang jelas, tepat waktu, dan relevan. Melalui komunikasi downward yang efektif, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab mereka, tujuan organisasi, serta cara untuk mencapai tujuan tersebut. Kepuasan komunikasi downward tercermin dalam persepsi positif karyawan terhadap kualitas dan kuantitas informasi yang mereka terima dari atasan. Ketika tim merasa puas dengan komunikasi dari atasan, hal ini dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab mereka, tujuan organisasi, serta cara untuk mencapai tujuan tersebut. Kepuasan komunikasi downward tercermin dalam persepsi positif karyawan terhadap kualitas dan kuantitas informasi yang mereka terima dari atasan. Ketika tim merasa puas dengan komunikasi dari atasan, hal ini dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Menurut (Rahim M. A., 2013), “Leaders’ communication competence and team performance in diverse organizational environments” yang menyatakan bahwa:

“Downward communication refers to the dissemination of messages from superiors to subordinates in an organization. It is important because it provides instructions, directions, and feedback about employees’ job performance and organizational functioning.”

Dengan kata lain komunikasi ke bawah mengacu pada penyebaran pesan dari atasan kepada bawahan dalam suatu organisasi. Komunikasi sangat penting karena menyediakan instruksi, arahan, dan umpan balik mengenai kinerja yang melibatkan aliran informasi dari tingkat atasan kepada tingkat yang lebih rendah. Menurut Robbins dan Judge (2018), kemampuan komunikasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja individu dalam organisasi. Hal ini karena komunikasi yang efektif dapat memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas oleh penerima, sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan Kerjasama antar individu.

Sedangkan menurut (Gremner, 2018) “Effective downward communication can increase subordinates’ understanding of organizational goals and procedures, build trust in management, and promote employee engagement and job satisfaction.” Komunikasi downward yang efektif dapat meningkatkan pemahaman bawahan mengenai tujuan dan prosedur, membangun kepercayaan tim terhadap manajemen, dan mendorong keterlibatan atasan pada tingkat kepuasan dalam bekerja tim. Namun pengiriman informasi yang lancar dari pimpinan kebawahannya, tim akan lebih memahami arahan dan tujuan organisasi, serta tata cara kerja yang harus diikuti. Sehingga akan menumbuhkan rasa percaya terhadap atasan.

Ketika tim memahami dan mempercayai atasannya, mereka cenderung lebih terlibat dan puas dengan pekerjaan mereka. Namun komunikasi sangat besar sekali dalam pengaruh komunikasi organisasi terutama dalam kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan yang akan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan, kebingungan, dan penurunan kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Giri, 2021) dapat menunjukkan bahwa komunikasi yang kurang jelas dan terlambat sering kali menjadi penyebab utama ketidakpuasan karyawan dan penurunan kinerja tim. Selain itu, dalam konteks komunikasi downward, penting juga untuk memperhatikan peran teknologi dalam memfasilitasi komunikasi. Menurut (Laudon, 2016), perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas komunikasi pada organisasi.

Pentingnya penerapan pola komunikasi downward atau komunikasi ke bawah guna memperbaiki kinerja anggota dapat dilakukan di semua perusahaan tidak terkecuali di MQFM Jogja. Radio MQ FM Jogja memiliki peran penting dalam memberikan informasi dan edukasi kepada Masyarakat. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan global, pendidikan tinggi di Indonesia juga mengalami berbagai perubahan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi adalah melalui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Program MBKM dibuat untuk memberikan mahasiswa kebebasan dalam menentukan jalur pendidikan mereka dan memungkinkan mereka untuk mendapatkan pengalaman belajar di luar kampus.

Inisiatif MBKM ini berasal dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia sebagai bagian dari reformasi pendidikan tinggi (Kemdikbud, 2021). Program MBKM ini memungkinkan mahasiswa untuk mengambil mata kuliah di luar program studi utama mereka, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Selain itu, mahasiswa juga diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan non-akademik yang mendukung pengembangan pribadi pada setiap orang. Menurut (Makarim N. , 2020), dalam penerapannya, MBKM memiliki beberapa prinsip dasar yang harus diikuti oleh mahasiswa. Pertama, mahasiswa harus mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan mandiri. Kedua, mahasiswa diharapkan meningkatkan keterampilan soft skills seperti komunikasi, Kerjasama, dan kepemimpinan. Ketiga, mahasiswa diharapkan mengembangkan minat dan bakat melalui berbagai aktivitas di luar kampus.

Oleh karena itu, adanya globalisasi dapat dipahami sebagai suatu proses yang semakin menjadikan dunia semakin saling bergantung dan terintegritas dengan saling mempengaruhi. Karena itu diharapkan program MBKM akan membantu mahasiswa menjadi individu yang kompeten dan siap bersaing di pasar global. Melalui keterlibatan dalam program, mahasiswa diharapkan bisa mengembangkan diri secara komprehensif dan menjadi agen perubahan yang memberikan kontribusi positif bagi Masyarakat (Makarim N. A., 2020).

Seperti yang dilakukan oleh perusahaan Broadcasting Radio MQFM berkolaborasi dengan pemerintah dalam mendukung inisiatif Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). MQFM juga menjalin kerjasama dengan KampusMerdeka yang dimana menerima mahasiswa MBKM dalam beberapa programnya. Tim MBKM merupakan tim yang bertanggung jawab dalam mengelola program magang di Radio MQFM Jogja, mereka memiliki peran penting dalam memastikan bahwa setiap mahasiswa magang mendapatkan pengalaman yang berharga dan sesuai dengan bidang studi mahasiswa. Tim MBKM terdiri dari beberapa anggota yang memiliki keahlian dan pengalamandalam bidang broadcasting dan media. Radio MQFM bertanggung jawab dalam mengatur jadwal magang, mengawasi perkembangan mahasiswa magang, serta memberikan arahan dan bimbingan selama proses magang berlangsung. Ketikaadanya Tim MBKM, diharapkan mahasiswa magang dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam dunia broadcasting. Selain itu, Tim MBKM juga memiliki jaringan luas dengan berbagai pihak terkait di industri broadcasting (Kebudayaan, 2022).

Tim MBKM, sebagai bagian dari program stasiun radio, bertanggung jawab dalam merancang dan melaksanakan program-program yang berkontribusi pada tujuan stasiun radio. Namun keberhasilan program ini sangat bergantung pada bagaimana atasan menyampaikan informasi, instruksi, dan umpan balik kepada tim MBKM. Tantangan komunikasi yang dihadapi tim yaitu ketidakjelasan pesan, keterlambatan penyampaian informasi, dan kurangnya umpan balik yang konstruktif dari atasan.

Pada MQFM Jogja pembagian tugas dilakukan oleh Koordinator Tim MBKM untuk menguraikan atau memberikan tugas pada masing-masing mahasiswa yang di koordinir oleh satu orang yaitu Project manager. Jadi ada satu defisi yang bertugas untuk menjadi jembatan antara Direktur Utama dengan Prodi Ilmu Komunikasi dan juga kepada Tim MBKM. Sehingga dapat dilihat komunikasi downward dapat menimbulkan

berbagai persoalan dalam suatu organisasi, seperti ketidak jelasan dalam tugas dan tanggung jawab,berkurangnya motivasi dan produktivitas, serta konflik antar anggota tim.

Ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa ternyata keberhasilan kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh pola komunikasi yang bagus dari atasan kepada bawahannya. Seperti yang dijelaskan oleh (Robbins, *Essentials of organizational behavior*, 2017), komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan adalah salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Noviani, G., Umiyati, S., & Prihatiningtyas, S. (2022), dengan judul Pengaruh Downward Communication dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengembangan Outlet Kantor Pos Cabang Utama Surabaya menghasilkan data dengan melakukan uji F, ditemukan bahwa nilai F hitung sebesar 3,18 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 704,470 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Ke Bawah (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara bersamaan, dengan koefisien determinasi sebesar 3,4%. Dengan itu, komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan kerja, mengurangi konflik, serta meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, komunikasi yang baik juga dapat mempercepat pertukaran informasi, memperbaiki koordinasi kinerja, dan meningkatkan kinerja individu maupun tim. Radio MQFM adalah salah satu perusahaan yang juga mendukung adanya program pemerintah seperti MBKM yang ada di Radio MQFM. Akan tetapi, dari hasil observasi yang dilakukan didalam MBKM Radio pola komunikasi terjadi pada tim MQFM itu melalui jembatan yaitu project Manager.

Pada radio MQFM komunikasi yang terjadi dari direktur utama kepada project manager dalam menyampaikan informasi terhadap tim MBKM dan juga dalam perkembangan tim. Akan tetapi, direktur utama juga melakukan komunikasi secara langsung kepada tim MBKM untuk melakukan pengecekan hasil program. Dengan itu, perbedaan persepsi ini pada akhirnya akan menimbulkan kesalahpahaman dan terjadi distorsi pesan satu sama lain dalam komunikasi. Begitu pula, komunikasi yang efektif sangat penting dalam sebuah organisasi. Akan tetapi, sering kali dalam proses komunikasi terjadi miskomunikasi akibat adanya ketidaksesuaian dalam interpretasi antara orang yang mengirim pesan dan orang yang menerima pesan, serta penggunaan bahasa yang tidak terdefinisi dengan jelas (Kanda, A. S., & Yunita, N. R., 2024).

Komunikasi downward merupakan proses komunikasi yang terjadi dari pimpinan ke bawahan dalam suatu entitas organisasi. Penelitian ini ingin melihat apakah komunikasi downward dapat berdampak pada visi misi MBKM. Dalam situasi ini, untuk melihat pengaruh komunikasi downward berkaitan dengan program MBKM yang mengoptimalkan magang. Apabila komunikasi downward juga dapat mempengaruhi program MBKM yang meningkatkan efektifitas magang. Dengan komunikasi downward yang efektif, informasi terkait program magang di dalam MBKM dapat disampaikan dengan jelas kepada mahasiswa dan perusahaan. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam program magang, sehingga tujuan dari program MBKM untuk meningkatkan efektifitas magang dapat tercapai.

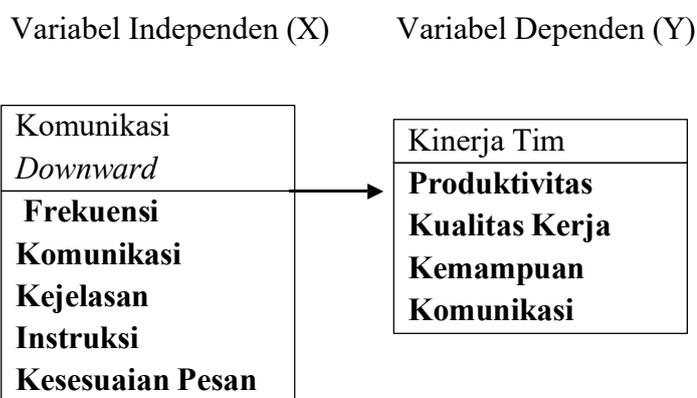
Dari pengertian di atas bahwa kinerja karyawan itu berpengaruh besar terhadap keberlangsungan organisasi. Karena untuk menjalankan tujuan organisasi perlu yang namanya komunikasi yang jelas ke pada para karyawannya terutama pada kinerja karyawannya. Dari pemaparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Kepuasan Komunikasi *Downward* Terhadap Kinerja Tim MBKM Radio MQFM Jogja”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk meneliti penelitian ini menggunakan metode penelitian eksperimen. Metode eksperimen adalah salah satu metode penelitian kualitatif yang digunakan untuk mengidentifikasi dampak variabel independent atau perlakuan tertentu terhadap variabel dependent dari hasil akhir dalam situasi yang dapat dikontrol. Menurut Fraenkel and Wallen (2009) didalam buku metode penelitian komunikasi (2021), menyatakan bahwa “To experiment is to try, to look, to confirm’. Dengan kata lain, eksperimen merupakan usaha untuk mencoba, mengamati, dan memverifikasi suatu hipotensis yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Creswell (2012) di dalam buku metode penelitian komunikasi (2021), menyatakan bahwa”You use an experiment when you want to establish possible cause and effect between independent and dependent variabel. This means that you attempt to control all variable that influence the outcome except for the independent variable”. dengan kata lain, eksperimen telah dilakukan untuk meneliti korelasi anatara variabel penyebab-akibat independent dan variabel dependen. Akan tetapi, menurut Sugiyono (2021) menyatakan dalam penelitian eksperimen mencakup 4 (empat) faktor utama yaitu hipotensis, variabel independent, variabel dependen dan subjek.

Metode penelitian ini juga menggunakan metode survei atau pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap objek penelitian. Peneliti juga melakukan metode penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada tim MBKM MQFM Jogja.



Sumber: Penelitian (2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah terdapat korelasi yang signifikan antara komunikasi downward dan kinerja tim. Penelitian ini melibatkan dua variabel, yakni komunikasi downward (X) dan kinerja tim (Y). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana, serta analisis deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan google form kepada 34 responden yang merupakan mahasiswa magang di Radio MQFM Jogja, dengan menggunakan teknik purposive sampling, dan disebarluaskan melalui grup Whatsapp yang dikelola oleh peneliti.

Komunikasi downward, yaitu komunikasi dari pimpinan ke bawahan, memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pencapaian tujuan perusahaan. Di lingkungan MBKM Radio MQFM Jogja, komunikasi downward dianggap lebih dari sekadar pengiriman informasi, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan petunjuk yang jelas, motivasi, dan arahan yang membangun kepada tim agar mereka dapat bekerja secara efektif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti tingkat kepuasan yang dicapai tim berpengaruh terhadap komunikasi downward dan kinerja mereka.

Komunikasi Downward merujuk bahwa arus informasi mengalir dari pihak pimpinan ke bawahannya. Tetapi, ini hanya merupakan satu dari banyak kemungkinan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Davis (1967) yang terdapat dalam buku komunikasi organisasi karya R. Wayne Pace dan Don F. Faules, hubungan dalam organisasi sebagian besar terjadi di antara kelompok manajemen. Komunikasi downward itu sendiri merupakan gaya komunikasi yang terbuka dan jelas dari atasan untuk meningkatkan komunikasi atasan kepada bawahan (Robbin and Judes, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah kepuasan komunikasi downward berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan di Radio MQFM Jogja. Hipotesis (H₀) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan komunikasi downward dan kinerja karyawan signifikan, sementara hipotesis.

(H₁) menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan komunikasi downward dan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian regresi sederhana, ditemukan nilai-nilai yang terkait dengan variabel komunikasi downward sebagai variabel bebas terhadap kinerja tim sebagai variabel terikat. Berdasarkan data koefisien yang dipresentasikan, terungkap bahwa nilai koefisien regresi untuk komunikasi downward (X) adalah 0,692. Ini menunjukkan bahwa komunikasi downward memiliki dampak positif terhadap kinerja tim, dimana setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan komunikasi downward akan meningkatkan kinerja tim sebesar 0,692. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan tim terhadap komunikasi downward, semakin tinggi pula kinerja tim yang dapat dicapai.

Dengan nilai t sebesar 5,427 dan tingkat signifikansi 0,001, variabel komunikasi downward telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim di MBKM Radio MQFM Jogja. Hal ini terbukti dengan nilai yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05 (5%), menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi downward

terhadap kinerja tim dapat dianggap signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) dapat diterima, menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi downward memilikipengaruh yang signifikan terhadap kinerja tim di MBKM Radio MQFM Jogja. Dengan nilai koefisien beta sebesar 0,692, dapat disimpulkan bahwa komunikasi downward memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja tim. Angka ini menunjukkan bahwa komunikasi downward memainkan peran penting dalam mencapai performa kerja yang lebih baik. Standar error yang tercatat sebesar 0,305 juga menunjukkan variasi yang minim, sehingga hasil ini dapat dianggap valid.

Berdasarkan penelitian Untajana, (2020) dapat diamati bahwa hubungan antara kepuasan komunikasi downward dan produktivitas karyawan memiliki keterkaitan yang signifikan dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,839$. Dengan demikian, komunikasi downward memiliki peran yang penting dalam mendukung kinerja para karyawan. Meskipun insentif memiliki pengaruh yang lebih kecil, namun dapat meningkatkan efektivitas komunikasi downward apabila dikelola dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor non-komunikasi, seperti sistem insentif, mampu memperkuat hubungan antara komunikasi downward dan kinerja karyawan. Sementara penelitian ini menemukan adanya korelasi yang kuat antara kepuasan komunikasi downward dan kinerja, namun tingkat korelasi tersebut lebih rendah (sebesar 69,2%). Meskipun signifikan ($p = 0,001 < 0,05$), pengaruhnya tergolong moderat jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Selain itu, komunikasi downward hanya dapat menjelaskan sekitar 47,9% dari kinerja tim, sementara faktor lain seperti teknologi, budaya organisasi, atau motivasi individu juga turut memengaruhi. Dapat disimpulkan bahwa Studi yang dilakukan oleh Untajana (2020) menyoroti pengaruh komunikasi downward yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan di sektor formal, yang didukung oleh pemberian insentif tambahan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh MBKM MQFM menunjukkan korelasi yang penting namun lebih moderat, dengan kontribusi komunikasi downward yang lebih rendah dan kebutuhan untuk mengeksplorasi variabel lain guna meningkatkan kinerja dalam konteks tim magang di sektor media.

Pada penelitian Kanda, A. S., & Yunita, N. R, (2024) penelitian menunjukkan bahwa interaksi komunikasi di dalam organisasi, baik dari atasan ke bawahan maupun antar rekan kerja, memiliki efek positif terhadap efisiensi kerja karyawan. Meskipun demikian, kontribusi komunikasi internal terhadap kinerja hanya sebesar 6,2%, menunjukkan bahwa faktor lain juga turut berperan. Kritik antar rekan kerja dianggap masih perlu ditingkatkan, sehingga terdapat peluang untuk meningkatkan kerjasama horizontal guna meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Sementara pada penelitian ini mendapatkan hasil bahwa pentingnya komunikasi downward dalam meningkatkan kinerja tim MBKM sangat besar, terbukti dari nilai koefisien determinasi sebesar 47,9%. Keterkaitan antara komunikasi downward dan kinerja tim sangat signifikan ($r = 0,692$), dan berpengaruh secara positif dengan $p = 0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya komunikasi downward dalam situasi kerja yang berubah-ubah seperti program magang di industri media. Dari dua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa menekankan pentingnya komunikasi di dalam suatu organisasi, namun dengan cakupan dan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Kanda & Yunita menyoroti

komunikasi internal secara umum dengan dampak yang minim terhadap produktivitas, sementara penelitian MBKM MQFM lebih menitikberatkan pada komunikasi downward dengan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja. Perbedaan dalam konteks organisasi dan metode analisis membuat hasil dari kedua penelitian ini relevan untuk kebutuhan yang berbeda.

Sementara itu, pada penelitian Noviani, G., Umiyati, S., & Prihatiningtyas, S., (2022) penelitian menunjukkan bahwa hubungan komunikasi dari atasan ke bawahan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, walaupun kontribusinya lebih kecil daripada faktor kompensasi. Komunikasi downward membantu mempertahankan tingkat kepuasan kerja dengan membentuk saluran informasi yang jelas antara atasan dan bawahan. Kombinasi antara komunikasi downward dan kompensasi mampu menjelaskan sebanyak 96,6% variasi kepuasan kerja, menunjukkan pentingnya kedua faktor tersebut dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi dari atas ke bawah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tim MBKM. Hubungan antara komunikasi downward dan kinerja menunjukkan hubungan yang kuat ($r = 0,692$), dengan kontribusi sebesar 47,9% terhadap kinerja tim. Sebanyak 52,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum dijelaskan. Dengan signifikansi $p = 0,001 < 0,05$, temuan ini menegaskan bahwa komunikasi downward berperan penting dalam mendukung efektivitas tim. Pada perbedaan tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil dari kedua penelitian menunjukkan betapa pentingnya komunikasi downward di dalam suatu organisasi, walaupun dampaknya dapat berbeda-beda tergantung pada situasi yang ada. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noviani, komunikasi downward memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja apabila dikombinasikan dengan pemberian kompensasi. Sebaliknya, dalam penelitian yang dilakukan oleh MBKM, komunikasi downward memiliki peran yang signifikan dalam mendukung kinerja tim magang, menunjukkan relevansinya dalam lingkungan kerja yang lebih dinamis.

Hasil riset ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahim M. A., 2013), berjudul *Communication Competence and Team Performance: An Empirical Study*. Rahim menemukan bahwa kemampuan berkomunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tim. Tim yang terdiri dari anggota yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal jika dibandingkan dengan tim yang anggotanya memiliki kemampuan berkomunikasi yang rendah. Komunikasi yang efektif dapat memfasilitasi koordinasi, kerjasama, dan sinergi dalam tim, yang semuanya merupakan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Dalam konteks penelitian ini, ditemukan hasil yang serupa dimana kepuasan terhadap komunikasi downward memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja tim. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahim yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif membantu dalam menyelaraskan tujuan, meningkatkan kejelasan dalam tugas, dan mengurangi kesalahpahaman di antara anggota tim. Di Radio MQFM Jogja, komunikasi downward yang terstruktur, jelas, dan memotivasi memungkinkan karyawan untuk lebih memahami tanggung jawab mereka, sehingga mendukung kinerja tim yang lebih baik.

Tingkat kepuasan komunikasi downward didasarkan pada analisis data dari responden yang menunjukkan tingkat kepuasan dalam tiga kategori yang berbeda, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa mayoritas dari 34 responden, sebanyak 25 orang (sekitar 8,5%), merasa puas dengan komunikasi downward yang mereka terima (kategori tinggi), sementara 8 orang (2,73%) berada dalam kategori sedang, dan hanya 1 orang (0,34%) yang menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah.

Komunikasi downward merupakan salah satu bentuk komunikasi yang terjadi di dalam struktur organisasi, di mana pesan atau informasi disampaikan dari pimpinan kepada bawahan. Tujuan utama dari komunikasi downward (Miller K. &, 2014) Hasil data menunjukkan bahwa komunikasi downward di MBKM Radio MQFM Jogja telah mencapai tingkat yang cukup memuaskan dalam memenuhi kebutuhan informasi tim. Tingkat responden yang tinggi dalam kategori "tinggi" (25%) menunjukkan bahwa sebagian besar staf merasa bahwa komunikasi dari atasan ke bawahan berjalan dengan lancar, transparan, dan jelas. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang disampaikan oleh manajemen mudah dimengerti oleh staf, instruksi diberikan dengan jelas, dan staf mendapatkan arahan yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka. Sebaliknya, hanya sebagian kecil dari kategori "rendah" (1%) menunjukkan bahwa terdapat sedikit ketidakpuasan terhadap komunikasi downward. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya frekuensi komunikasi, kekurangan kejelasan dalam penyampaian informasi, atau minimnya kesempatan bagi tim untuk memberikan umpan balik kepada atasan. Meskipun hanya ada satu responden yang termasuk dalam kategori rendah, hal ini tetap perlu diperhatikan agar tidak menimbulkan kesalahpahaman di masa yang akan datang.

Kinerja karyawan adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh (Miller J. &, 2021) dalam jurnal "Komunikasi Organisasi", hubungan personal yang solid antara pimpinan dan bawahan memainkan peran krusial dalam meningkatkan efisiensi komunikasi ke bawah. Suasana kerja yang supportive dan budaya transparansi dapat mendorong penerimaan pesan yang lebih efektif dan meningkatkan performa karyawan. (Putera, 2022), dalam bidang manajemen kinerja, kinerja diartikan sebagai prestasi atau pencapaian yang diperoleh oleh individu sesuai dengan tugas yang telah diemban. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh anggota Tim MBKM pada kinerja yang berada pada kategori "Tinggi" dengan skor kinerja berkisar antara 93 hingga 126. Data ini mengindikasikan bahwa mayoritas anggota tim telah menunjukkan performa yang optimal atau sangat baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tidak adanya anggota tim yang masuk dalam kategori kinerja rendah dan sedang juga menunjukkan bahwa tidak terdapat permasalahan signifikan terkait motivasi atau kemampuan kerja.

Analisis korelasi Pearson digunakan untuk menilai seberapa kuat dan arah hubungan linier antara dua variabel. Dalam konteks penelitian yang disebutkan, analisis ini dimanfaatkan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel bebas (komunikasi downward) dan variabel terikat (kinerja tim MBKM).

Tingkat korelasi ini dapat diklasifikasikan sebagai sangat kuat, kuat, cukup kuat, lemah, atau sangat lemah berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh (Situmorang, R., & Harahap, M. 2020). Hal

tersebut dapat dilihat dari dariangka signifikansi uji korelasi berada di bawah 0.001, jauh lebih rendah daritingkat signifikansi yang biasa digunakan (0.05). Hal ini menunjukkan bahwahubungan antara Komunikasi downward dan Kinerja Tim memiliki tingkatsignifikansi yang tinggi secara statistik. Dengan kata lain, kemungkinan hasilini terjadi secara kebetulan sangat kecil, sehingga dapat dipastikan bahwaterdapat hubungan yang nyata antara komunikasi downward dan kinerja timdalam situasi ini. Sedangkan terdapat hubungan yang positif yang kuat terlihatdari nilai korelasi Pearson antara Komunikasi downward dan Kinerja Tim sebesar 0.692. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi downward, semakin baik pula kinerja tim. Korelasi positif tersebut menunjukkan bahwa peningkatan dalam komunikasi dari atasan ke bawahan berdampak pada peningkatan kinerja tim.

Menurut Sugiyono (2009), menyatakan bahwa Koefisien determinasiyang dinyatakan sebagai (R^2), digunakan dalam analisis regresi untuk menilai sejauh mana data yang diamati sesuai dengan model yang di ajukan. hasil pengujian koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa komunikasi downward memiliki dampak yang signifikan terhadap Produktivitas Tim, dengan persentase R Square mencapai 47.9%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efisien dari pimpinan ke anggota tim memiliki peran yang vital dalam meningkatkan kinerja tim. Meskipun begitu, masih terdapat 52.1% variasi dalam kinerja tim yang tidak dapat dijelaskan oleh komunikasi downward, sehingga terdapat faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja tim.

Nilai Skor Variabel Komunikasi *Downward* (X)

B.1 Table 1 Nilai Skor Hasil Uji Analisis Variabel Komunikasi *Downward*

Komunikasi <i>Downward</i>	Rendah 9-20		Sedang. 21-32		Tinggi. 33-45		Total
	1	0,34%	8	2,72%	25	8,5%	34 100%

Sumber: Olahan data peneliti 2024

Berdasarkan informasi yang tercantum dalam tabel distribusi frekuensi di atas, terlihat bahwa hanya 1% dari peserta survei berada dalam kategori Rendah, 8% berada dalam kategori Sedang, dan mayoritas sebanyak 91% berada dalam kategori Tinggi. Temuan ini konsisten dengan landasan teoritis yang menjadi dasar dari penelitian ini, yaitu bahwa “komunikasi *downward* berpengaruh terhadap kinerja tim MBKM”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, tingkat kepuasan komunikasi downward mencapai kategori yang tinggi.

B.2 Nilai skor variabel Kinerja Tim MBKM (Y)

Tabel 2 Nilai Skor Hasil Uji Analisis Variabel Kinerja Tim

Kinerja Tim	Rendah 25-58		Sedang. 59-92		Tinggi. 93-126		Total
	0	%	0	%	34	100%	34
							100%

Sumber: olahan data penelitian 2024

Berdasarkan informasi yang tertera pada tabel distribusi frekuensi di atas, terlihat bahwa seluruh responden berada pada tingkat yang tinggi. Hal ini sesuai dengan landasan teori yang menjadi dasar dari penelitian ini, yaitu bahwa "pengaruh komunikasi downward terhadap kinerja tim MBKM". Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja tim dalam studi ini termasuk dalam kategori yang tinggi atau baik.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel yang diajukan kepada responden terbukti valid. Fakta ini terbukti dari nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel (0,320), sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel X yang terdapat dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur data penelitian.

B.1 Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Downward

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Komunikasi Downward	X1.1	592**	320	Valid
	X1.2	763**	320	Valid
	X1.3	788**	320	Valid
	X1.4	847**	320	Valid
	X1.5	814**	320	Valid
	X1.6	499**	320	Valid
	X1.7	590**	320	Valid
	X1.8	514**	320	Valid
	X1.9	503**	320	Valid

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

B.1 Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Tim MBKM

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Tim MBKM	Y1.1	437	320	Valid
	Y1.2	636	320	Valid
	Y1.3	446	320	Valid
	Y1.4	706	320	Valid
	Y1.5	625	320	Valid
	Y1.6	647	320	Valid
	Y1.7	623	320	Valid
	Y1.8	694	320	Valid
	Y1.9	555	320	Valid
	Y1.10	664	320	Valid
	Y1.11	695	320	Valid
	Y1.12	739	320	Valid
	Y1.13	638	320	Valid
	Y1.14	638	320	Valid
	Y1.15	487	320	Valid
	Y1.16	594	320	Valid
	Y1.17	676	320	Valid
	Y1.18	568	320	Valid
	Y1.19	574	320	Valid
	Y1.20	568	320	Valid
	Y1.21	426	320	Valid
	Y1.22	583	320	Valid
	Y1.23	666	320	Valid
	Y1.24	534	320	Valid
	Y1.25	632	320	Valid

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

Setelah dilakukan uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel yang diberikan kepada partisipan telah terbukti valid berdasarkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel (0,320). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel Y dalam kuesioner dapat dianggap sebagai alat yang tepat untuk mengukur data penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi *Downward*

Cronbach's Alpha	N of items
.841	9

Sumber: Olahan data peneliti, 2024

Hasil pengujian reliabilitas variabel X menunjukkan bahwa nilai cronbach's Alpha mencapai 0.841, melewati ambang batas minimal 0.70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel X dapat dipercaya.

B.2 Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Tim MBKM

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items
.925	25

Sumber: Olahan data peneliti, 2024

Hasil pengujian reliabilitas variabel Y menunjukkan bahwa nilai *cronbach's Alpha* mencapai 0.925, melebihi nilai minimal yang diharapkan sebesar 0.70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Y memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

B.3 Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Tim	Between Groups	(Combined)	2888.917	14	206.351	4.310	.002
MBKM *	Groups	Linearity	1820.408	1	1820.408	38.026	< .001
Komunikasi Downward		Deviation from Linearity	1068.508	13	82.193	1.717	.138
	Within Groups		909.583	19	47.873		
	Total		3798.500	33			

Sumber: Data SPSS Peneliti, 2024

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data SPSS Peneliti, 2024

Dari informasi yang tertera dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.084 menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini cenderung normal. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa nilai signifikansi melebihi angka 0.05. Tabel 8 Hasil Uji Linieritas

Dari hasil uji linieritas, didapati nilai *sig. deviation from linearity* sebesar 0,138 yang melebihi angka 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi linier antara komunikasi downward dan kinerja tim MBKM.

B.4 Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.250	7.075		1.449	.157
	Komunikasi Downward	-.133	.203	-.115	-.656	.516

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data SPSS Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel komunikasi downward adalah 0,516 yang melebihi angka 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada data tersebut.

B.1 Tabel 10 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.483	10.593		3.727	.001
	Komunikasi downward	1.653	.305	.692	5.427	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Tim

Sumber : Olah data peneliti 2024

B.1 Tabel 12 Hasil Uji Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.463	7.862

a. Predictors: (Constant), Komunikasi downward

Sumber : Olah data peneliti 2024

e) Dari data yang tercantum di atas, dapat disimpulkan bahwa sebesar 47,9% dari variabilitas kinerja tim dapat dijelaskan oleh komunikasi *downward*, sedangkan 52,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil uji menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi *downward* dan kinerja tim sangat signifikan, dengan nilai koefisien korelasi R Square (R2) mencapai 0,692. Selain itu, nilai koefisien determinasi R Square (R2) sebesar 0,479 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja tim dapat dijelaskan oleh

komunikasi *downward*, sementara sisanya (52,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa komunikasi *downward* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tim MBKM. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara keduanya, dengan nilai korelasi *pearson product moment* sebesar 0,692 atau 69,2%. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,001 < 0,05$, menandakan bahwa hubungannya signifikan. Dari uji koefisien determinasi, didapatkan bahwa komunikasi *downward* mampu menjelaskan sebesar 47,9% dari kinerja tim MBKM. Sementara 52,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, ditemukan persamaan dengan nilai sebesar 1,635. Hasil uji hipotesis parsial menggunakan uji T menunjukkan bahwa komunikasi *downward* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tim MBKM, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai T hitung mencapai 5,427 yang melebihi angka 1,694, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini hipotesis nol (H_0) dapat diterima dan hipotesis alternatif (H_1) tidak dapat diterima. Selain itu, tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi *downward* terhadap kinerja tim adalah searah, artinya jika komunikasi *downward* meningkat, kinerja tim juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Astria, K. K. (2013). Pengaruh kepuasan komunikasi *downward* terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Buleleng-Bali. *UAJY*, 183-190.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2012). *Desain penelitian: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Publikasi Sage.
- Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Cooper, D. R. (2021). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan keterampilan*. Pendidikan McGraw-Hill.
- Effendi, M. &. (2012). *Metode penelitian: Pendekatan kuantitatif dan kualitatif*.
- Emzir. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fraenkel, J. R. (2021). *metode penelitian komunikasi*. Indonesia.
- Gremler, D. D. (2018). Downward influence in organization communication: A review of the literature. *Academy of Management Review*, 43(2), 206-222.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giri, A. (2021). Kerusakan komunikasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Tim. *Jurnal Internasional Komunikasi Bisnis*, 45(2), 123-135.
- Hartono. (2021). Implementasi Definisi Operasional dalam Penelitian Sosial. *Jurnal Penelitian Indonesia*, 77-79.
- Kemdikbud. (2021, Juli 4). *Program Kampus Merdeka Ajak Mahasiswa Indonesia menjadi SDM Kreatif dan Adaptif*. Retrieved from Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan

Teknologi: <https://dikti.kemdikbud.go.id/kabar-dikti/kabar/program-kampus-merdeka-ajak-mahasiswa-indonesia-menjadi-sdm-kreatif-dan-adaptif/>

- Kanda, A. (2024). Analisis faktor penyebab miskomunikasi antar karyawan di Club Royal Hidrofit Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 196-197.
- Kebudayaan, K. P. (2022). *Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia*. Retrieved from kemdikbud: <https://www.kemdikbud.go.id/>
- Laudon, K. C. (2016). Peran Sistem Informasi dalam Organisasi. *Jurnal Sistem Informasi Manajemen*.
- Lee, J. &. (2022). Manfaat teknologi dalam komunikasi ke bawah di industri penyiaran. *Jurnal Teknologi Komunikasi & Masyarakat vol 66, No.4, 512-530*.
- Makarim, N. (2020). Konsep Merdeka Belajar Kampus Merdeka. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Makarim, N. A. (2020). Merdeka Belajar-Kampus Merdeka: Kebijakan dan Implikasinya dalam Meningkatkan Kompetensi
- Miller, K. &. (2023). *In Organizational communication: Approaches and processes (8th ed.)*. Inggris: Cengage Learning.
- Miller, J. &. (2021). Peran Interaksi Pribadi dalam Komunikasi Organisasi: Meningkatkan Efektivitas Komunikasi Ke Bawah. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 57(2), 110-125
- Miller, K. &. (2014). *Organizational communication: Approaches and processes*. Cengage Learning, 23-25.
- Miller, J. &. (2021). Peran hubungan pribadi dalam komunikasi organisasi: Meningkatkan dinamika tempat kerja. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 15(3), 101-110.
- Milta, C. B. (2023). Pelayanan Perizinan Melalui sistem online Single Submission Risk Based Approach (OSS-RBA) Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan terpadu satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Kuantas Singing. *Journal of Research and Development on Public Policy*. 2(3).
- Nasution, S. (2012). *Metodologi penelitian naturalistik kualitatif*. Tarsito.
- Noviani, G. (2022). Pengaruh downward communication dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pengembangan outlet Kantor Pos Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 25(1), 62-63.
- Putera, D. D. (2022). PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN BRIKET DENGAN PENDEKATAN OBJECTIVE MATRIX (OMAX) PADA PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Rekayasa Dan Inovasi Bisnis*. Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*, 870-872.
- Pace, R. W. (2015). *Komunikasi organisasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2017). Organizational behavior. *Pearson Education*, 384-385.
- Rahim, M. A. (2013). Leaders communication competence and team performance in diverse organization environments. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 56(2), 160-121.
- Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Inggris: Pearson Education.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Indonesia: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2020). *Metode*
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Inggris: Pearson.
- Rahim, M. A. (2013). *Leaders' communication competence and team performance in diverse organizational environments*. IEEE Transactions on Professional Communication.
- Rini, F. &. (2022). Manajemen Kinerja Dalam Konteks Organisasi. *Jurnal Manajemen Kinerja vol 8, No.2, 45-56*.
- Sutrisno, A. (2020). Peran hipotesis dalam penelitian ilmiah. *Jurnal Desain Penelitian*.
- Sekaran, U. &. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. Wiley.
- Smith, J. B. (2018). The effects of downward communication on employee performance. *Journal of Business Communication*, 2(3), 45-67.
- Smith, A. &. (2022). Peran komunikasi kepemimpinan dalam organisasi nirlaba: Memotivasi dan melibatkan karyawan. *Jurnal Perilaku Organisasi vol 5, 117-126*.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Teguh, N. &. (2021). Definisi Operasional dalam Penelitian Sosial: Studi Khusus di Indonesia. *Jurnal Penelitian Sosial*, 157.
- Untajana, P. (2020). PENGARUH KEPUASAN KOMUNIKASI DOWNWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Arfindo Cabang Sorong). *PELUANG*, 14(2), 170-173.
- Wilson, J. &. (2022). Dampak komunikasi ke bawah terhadap motivasi dan produktivitas karyawan di organisasi nirlaba. *Jurnal Perilaku Organisasi*, 14(3), 245-260.