

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan Di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare

Arifuddin¹, Andi Ruslan Abdullah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: arief.fadil72@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Metode Analisis yang digunakan adalah uji regresi linear. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan kuisioner yang telah dibagikan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara kantor kelurahan yang ada di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare yang berjumlah 31 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan sampling jenuh yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan yang ada di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare yang berjumlah 31 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, Kinerja, Komunikasi.

I. Pendahuluan

Salah satu upaya yang harus dilakukan lembaga saat ini untuk memahami pentingnya sumber daya manusia di era global adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur-unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengelola komponen manusia dengan benar dan mempertahankan tenaga kerja yang puas dengan pekerjaan itu. Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan, tetapi berbagai elemen yang dibutuhkan akan tersedia. Karena manusia merupakan faktor yang mendorong dan menentukan jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuannya.

ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan unsur perangkat yang mempunyai peran strategis dalam pelaksanaan misi umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Oleh karena itu, sebagai penyelenggara tugas dan fungsi negara, ASN perlu terus meningkatkan kemampuannya untuk meningkatkan efisiensi juga. Kewajiban ASN berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Republik Indonesia Tahun 2010 tentang Tata Tertib Kepegawaian Negara, ASN antara lain disyaratkan dalam Pasal 3, yaitu:

1. Ayat (5) Melakukan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
2. Ayat (9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.
3. Ayat (11) Masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja.
4. Ayat (12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
5. Ayat (14) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
6. Ayat (16) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.

Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kontribusi kepada pemerintah secara etis dan bertanggung jawab secara sosial.

Peningkatan kegiatan pemerintah dan kemajuan yang berkelanjutan dalam perkembangan teknologi akan semakin memperumit masalah yang dihadapi pemerintah saat ini, terutama dalam mencapai tujuannya, serta masalah yang harus dihadapi pemerintah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah lembaga adalah kinerja mereka. Kinerja karyawan adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan ketika melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia tidak akan memberikan hasil terbaik jika tidak didukung oleh staf yang berkinerja terbaik. Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2009). Kinerja pegawai dapat dinilai dari pencapaian hasil. Ini dapat dikonfirmasi dengan jumlah yang benar-benar dapat melakukan tugas tertentu secara maksimal.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja adalah komunikasi antara atasan dan bawahan. Mengirim atau menyampaikan pesan dari sumber kepada penerima (melalui saluran) dengan tujuan mengubah komunikasi, perilaku, pengetahuan, sikap, dan/atau perilaku lainnya yang didefinisikan sebagai suatu proses. Model komunikasi setidaknya memiliki empat komponen utama: sumber (*source*), pesan (*message*), saluran (*channel*), dan penerima (*receiver*) (Parwito and Sardjono 1994).

Begitupula yang terdapat dalam kantor kelurahan. Kelurahan adalah subdivisi dari kabupaten administratif Indonesia. Dalam konteks otonomi daerah Indonesia, kantor Kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai instansi atau perangkat daerah perkotaan. Kelurahan dikepalai oleh Lurah yang menyandang status Aparatur Sipil Negara (ASN). Desa di Indonesia merupakan unit pemerintahan terkecil di tingkat desa. Berbeda dengan desa, Kelurahan memiliki hak yang lebih terbatas untuk mengatur wilayahnya. Dalam perkembangannya, desa dapat berubah status menjadi kecamatan. Lurah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota. Dalam menjalankan misi utama tersebut, Lurah memiliki kewajiban sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan Kelurahan
 2. Pemberdayaan masyarakat
 3. Pengabdian kepada masyarakat
 4. Terjaminnya ketenteraman dan ketertiban umum
 5. Pemeliharaan sarana dan prasarana umum
- Pembinaan kelembagaan masyarakat di tingkat kelurahan.

II. Tinjauan Teori

Teori Komunikasi

Secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *cum*, kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *communion*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk melakukan *communion*, diperlukan usaha dan kerja. Kata *communion* dibuat kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, atau berhubungan, (Nurjaman dan Umam, 2012:219).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Atasan Bawahan.

Arus komunikasi dari atasan kepada bawahan tidaklah selalu berjalan lancar, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain yaitu sebagai berikut (Thoaha, 2005):

1. Keterbukaan

Kurangnya sifat terbuka antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan pemblokiran atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan dalam pesan. Umumnya para pimpinan

tidak begitu memperhatikan arus komunikasi ke bawah. Pimpinan mau memberikan informasi kebawah bila mereka merasa pesan itu penting bagi penyelesaian tugas. Tetapi apabila suatu pesan tidak relevan dengan tugas pesan tersebut tetap dipengangnya. Misalnya seorang pimpinan akan mengirimkan pesan untuk memotivasi karyawan guna menyempurnakan produksi, tetapi tidak mau mendiskusikan kebijaksanaan baru dalam mengatasi masalah-masalah organisasi.

2. Kepercayaan pada pesan tulisan

Kebanyakan para pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan dan metode difusi yang menggunakan alat-alat elektronik daripada pesan yang disampaikan secara lisan dan tatap muka. Hal ini menjadikan pimpinan lebih banyak menyampaikan pesan secara tertulis berupa buletin, booklet, dan film sebagai pengganti kontak personal secara tatap muka antara atasan dan bawahan.

3. Pesan yang berlebihan

Banyaknya pesan-pesan yang dikirimkan secara tertulis maka karyawan dibebani dengan memo, buletin, surat pengumuman, majalah dan pernyataan kebijaksanaan sehingga banyak sekali pesan-pesan yang harus dibaca oleh karyawan. Reaksi karyawan terhadap pesan tersebut biasanya cenderung tidak membacanya. Banyak karyawan hanya membaca pesan-pesan tertentu yang dianggap penting bagi dirinya dan yang lain dibiarkan saja tidak dibaca.

4. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi ke bawah. Pimpinan hendaklah mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku karyawan. Pesan seharusnya dikirimkan ke bawah pada saat saling menguntungkan kepada kedua belah pihak yaitu pimpinan dan karyawan. Tetapi bila pesan yang dikirimkan tersebut tidak pada saat dibutuhkan oleh karyawan maka mungkin akan mempengaruhi kepada efektifitasnya.

5. Penyaringan

Pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semua diterima mereka, tetapi mereka saring mana yang mereka perlukan. Penyaringan pesan ini dapat disebabkan oleh bermacam-macam faktor diantaranya perbedaan persepsi di antara karyawan, jumlah mata rantai dalam jaringan komunikasi dan perasaan kurang percaya kepada seorang supervisor mungkin memblok supervisor.

Indikator-Indikator Komunikasi

Indikator dari Komunikasi kerja yaitu :

Menurut Suranto AW (2010:105), ada beberapa indikator komunikasi kerja ialah :

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan,akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudiansikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5. Tindakan

Yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Kinerja

Dalam kamus Bahasa Indonesia (2013), pengertian kinerja diartikan sebagai sesuatu yang harus dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemauan kerja. Dalam pengertian lebih luas, kata *performance* selalu digunakan dengan kata-kata seperti job performance atau work performance yang berarti hasil kerja atau prestasi. Dari beberapa pendapat tentang pengertian kinerja sebagai prestasi dan kemampuan kerja, maka umumnya para ahli manajemen memberikan pengertian yang sama antara kinerja dengan prestasi kerja, atau juga dengan produktivitas kerja.

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Keban (2004: 109) mengemukakan pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Dalam Muhammad Fadel (2009: 195) terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja, dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja, tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama, kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

III. Metode

Penelitian dilakukan di Kantor Kelurahan yang terdapat di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare, yakni Kelurahan Lompo'e, Kelurahan Galung Maloang, Kelurahan Lemoe dan Kelurahan Watang Bacukik. Populasi dalam penelitian ini seluruh Aparatur Sipil Negara kantor kelurahan yang ada di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare yang berjumlah 31 orang. Pengambilan sampel dengan teknik Non Probability Sampling dengan sampling jenuh yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara Kantor Kelurahan yang ada di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare yang berjumlah 31 orang. Metode analisis data menggunakan uji regresi linear.

IV. Hasil dan Analisis

A. Hasil Penelitian

Tabel 1
Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%
Laki-Laki	22	71
Perempuan	9	29
Total	31	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan pada tabel diatas, bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 31 orang (100%), responden menurut jenis kelamin yaitu Laki-Laki sebanyak 22 orang (71%), sedangkan Perempuan sebanyak 9 orang (29%).

Tabel 2
Responden Menurut Usia

Usia	N	%
31 - 40 Tahun	3	9.6
41 - 50 Tahun	24	77.5
Lebih dari 50 Tahun	4	12.9
Total	31	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut usia yaitu umur 31 - 40 tahun sebanyak 3 orang (9,6%), umur 41 - 50 tahun sebanyak 24 orang (77,5%), umur lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (12,9%).

Tabel 3
Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	N	%
SMA atau sederajat	18	58
Diploma III (D3)	-	-
Strata I (S1)	13	42
Strata II (S2)	-	-
Total	31	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut pendidikan terakhir yaitu SMU/SMK/MA sebanyak 18 orang (58%) dan Strata 1 (S1) sebanyak 13 orang (42%).

Tabel 4
Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	N	%
< 5 Tahun	5	16
6 - 10 Tahun	12	39
11 - 15 Tahun	9	29
16 - 20 Tahun	2	6
> 21 tahun	3	10
Total	31	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, responden menurut masa kerja yaitu <5 tahun sebanyak 5 orang (16%), 6 - 10 tahun sebanyak 12 orang (39%), 11 - 15 tahun sebanyak 9 orang (29%), dan 16 - 20 tahun sebanyak 2 orang (6%) dan masa kerja lebih dari 21 tahun sebanyak 3 orang (10%).

Tabel 1
Analisis Regresi Linier

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,889	2,124		2,495	.017
	Komunikasi	,432	,136	,607	3,188	,004

a. *Dependent Variable:* Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer

Dari hasil analisis regresi linier diatas, dapat dilihat pengaruh komunikasi (X) terhadap kinerja (Y), dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b X$$

$$Y = 4,889 \alpha + 0,432 X$$

Nilai konstanta (α) 4,889 berarti nilai daya sebesar 4,889. Variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,432. Dengan kata lain, jika X bertambah 1 unit, maka Y akan bertambah sebesar 0,432. Hasil nilai sig. didapatkan hasil $0,004 \leq 0,05$ dengan nilai t tabel sebesar $3,188 \geq 2,048$, yang menunjukkan bahwa komunikasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi X sebesar 0,432. Artinya, untuk setiap 1 unit komunikasi, komunikasi meningkat sebesar 0,432 unit. Nilai probabilitas $\leq 5\%$ yaitu $0,004 \leq 0,05$ menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Komunikasi membantu meningkatkan kinerja dengan memberi tahu karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya dengan baik, dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja ketika kinerjanya di bawah standar.

Komunikasi dapat pula mengubah perilaku dan sikap karyawan dengan menggunakan metode khusus. Menurut Hidayat dan Safutra (2018), komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan organisasi formal dan informal dalam suatu kelompok organisasi. Penelitian yang dilakukan Romli, dkk (2021) juga mendukung hasil penelitian ini, yaitu adanya pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja. Komunikasi adalah proses pensinyalan yang mengikuti aturan tertentu, sehingga sistem dapat dibentuk, dipelihara, dan dimodifikasi dengan cara ini. Dengan definisi ini, komunikasi juga dianggap sebagai proses, menurut Sabil (2018). Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa komunikasi adalah penerimaan berbagai pesan atau isyarat yang dapat dikomunikasikan dalam suatu anggota atau kelompok (Romli, Djaelani, and Rizal 2021).

Usia dan latar belakang pendidikan merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan kinerja khususnya pada pegawai dimana usia kerja dapat meningkatkan kinerja. Usia kerja adalah seseorang yang dapat mencapai tujuan secara optimal dan tetap bekerja dengan baik untuk memecahkan masalah. Hal ini didukung oleh pendapat Warr (1994) bahwa usia merupakan penentu kinerja individu, yaitu kinerja individu secara bertahap meningkat dan menurun seiring bertambahnya usia tergantung pada pekerjaannya (Widakdo, Holik, and Iska 2021). Dalam penelitian ini didapat bahwa, rata-rata pegawai di Kantor Kelurahan yang terdapat di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare berumur 41-50, dimana dapat dikategorikan masih berusia produktif. Semakin produktif karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi memungkinkan karyawan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan. Selain itu, komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Kehadiran komunikasi memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengekspresikan pandangan mereka. Selain itu, mereka dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang penting bagi kemajuan Kantor Kelurahan yang terdapat di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Komunikasi juga dapat mengubah karyawan menjadi pendengar yang aktif. Mereka dapat menanggapi apa yang dibahas dan memberikan umpan balik tentang kebijakan yang ada di Kantor Kelurahan yang terdapat di Kecamatan Bacukiki Kota Parepare. Komunikasi dan keterbukaan ini dapat mengarah pada manajemen kerja yang lebih baik. Tentunya manajemen yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. (Siahaan and Masriah 2022). Dalam penelitian yang dilakukan Siahaan dan Masriah (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. Kesimpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (α) sebesar 4,889 artinya apabila komunikasi nilainya adalah 0, maka nilai kinerja adalah 4,889.
- b. Variabel penilaian komunikasi memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,432. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa komunikasi akan mengalami peningkatan dari kinerja, artinya jika X1 meningkat 1 satuan, maka promosi jabatan meningkat sebesar 0,432.
- c. Nilai Sig (0,004) < 0,05 dan nilai thitung (3,188) > nilai ttabel (2,048) menunjukkan bahwa komunikasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Referensi

- Amiruddin, M. M. (2016). Khiyār (hak untuk memilih) dalam Transaksi On-Line: Studi Komparasi antara Lazada, Zalora dan Blibli. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 47-62.
- Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). Economic democracy: examining the law enforcement of business competition in indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 1255-1262.
- Bakry, M., Mase, R. A., Arake, L., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). How to attract millennials? Indonesian sharia banking opportunities. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 376-385.
- Bakry, M., Syatar, A., Abubakar, A., Risal, C., Ahmad, A., & Amiruddin, M. M. (2021). Strengthening the cyber terrorism law enforcement in Indonesia: Assimilation from Islamic jurisdiction. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 1267-1276.
- Bakry, M., Syatar, A., Haq, I., Mundzir, C., Arif, M., & Amiruddin, M. M. (2020). Arguing Islamophobia during COVID-19 Outbreaks: A Consideration Using Khuṣūṣ Al-Balwā. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9(6), 2757-65.
- Damirah, D. (2018). Influence Of Financial Performance Against Economic Value Added And The Impact On Market Reactions On Listing Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 13-20.

- Fikri, F., Bahri, A., & Budiman, B. (2017). Islamic Inheritance Legislation Toward The National Law: The Analysis Of Justice Values In Bacukiki Parepare Society. In *Al-Risalah: Forum Kajian Hukum dan Sosial Kemasyarakatan* (Vol. 17, No. 01, pp. 45-60).
- Hamid, A. (2022). Internalisasi Konsep Cycle Relation Model Pada Komunitas Agama Lokal di Indonesia:(Perspektif Sosial, Ekonomi dan Politik Pada Kepercayaan Towani Tolotang, Aluk Todolo dan Patuntung di Sulawesi Selatan). *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 24(2).
- Hanike, Y. Damirah.(2019). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Economic Value Added Pada Perusahaan Efek Indonesia Melalui Pendekatan StrukturalTRUKTURAL Equation Model–Partial Least Square| Hanike| Amal: Jurnal Ekonomi Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 177-191.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marilang; Bakry, Muammar; Arbani, Tri Suhendra; Syatar, Abdul; Amiruddin, Muhammad Majdy; Ishak, Nurfaika. (2021). Establishing Omnibus Law In Indonesia: Strict Liability In Environmental Law. *J. Legal Ethical & Regul. Isses*, 24, 1.
- Masse, R. A., Halidin, A., Amiruddin, M. M., & Marjuni, K. N. (2020). Supply Chain and Firm Performance with the Moderating Role of Leadership Dependency. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(4), 470.
- Naro, W., Abubakar, A., Syatar, A., Amiruddin, M. M., & Pallawagau, B. (2021). Have Attitudes towards Religiousness Shifted Due Covid 19 Outbreak? Evidence from Moslem Generations in Makassar-Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(3), 322-334.
- Naro, W., Abubakar, A., Yani, A., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2020). Developing learning method on post-graduated program: A blended learning based on web-blog and print technology design. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 1404-1421.
- Naro, W., Syatar, A., Amiruddin, M. M., Haq, I., Abubakar, A., & Risal, C. (2020). Shariah assessment toward the prosecution of cybercrime in indonesia. *International Journal*, 9, 573.
- Parwito, and C Sardjono. 1994. *Teori-Teori Komunikasi*. Buku Pegan. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Purwasito, Andrik. 2003. *Komunikasi Multikultural*. Cetakan Ke-1. Surakarta : Muhammdiyah University Press
- Putra, A. P., & Bahri S, A. (2021). Respons Pemerintah dan Pengusaha Lokal dalam Menangani Masalah “Zero-Dollar Tourist” Cina di Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 11(2), 317-336.
- Romli, Moh., Abdul Kodir Djaelani, and Mohammad Rizal. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan).” *e – Jurnal Riset Manajemen* 10(17): 85–97. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/12315>.
- Siahaan, Bralius Gideon, and Imas Masriah. 2022. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta.” *Jurnal Ekonomi Efektif* 4(2): 175–81. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/17116>.

- Syarifuddin, A. D. I. (2022). Service Quality and Online Customer Rating on F&B Purchase Decisions. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 15(2), 133-141.
- Syarifuddin, A. D. I., Basalamah, S., Sinring, B., & Mas'ud, M. (2021). The Effect of Marketing Mix on Consumer Purchase Intention and Decisions on Frozen Food in Makassar, Indonesia. *Am J Humanit Soc Sci Res*, 5(4), 32-40.
- Syatar, A. (2021). BAY AL SALAM AS FINANCING ALTERNATIVE DURING PANDEMIC OUTBREAK: A PROPOSAL TO INDONESIA. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Syatar, A., Rahman, A., Ilham, M., Mundzir, C., Arif, M., Hasim, H., & Amiruddin, M. M. (2020). Qurban innovation due to the Covid-19: Experiences from Indonesia. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(10), 1600-1614.
- Tijjng, B., Nurfadhilah, N., Putra, P., Jayadi, U., & Ilham, R. (2022, August). The Influence of Product Quality and Purchase Decisions on Helmet LTD's Brand Image. In *Proceedings of the 6th Batusangkar International Conference, BIC 2021, 11-12 October, 2021, Batusangkar-West Sumatra, Indonesia*.
- Widakdo, Danang Sudarso Widya Prakoso Joyo, Abdul Holik, and Lutfi Nur Iska. 2021. "Efek Usia Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian." *Jurnal Penyuluhan* 17(1): 52–59.
- Yunus, M., Muhammadun, M., Mahsyar, M., & Abubakar, A. (2022). Apropriasi Tradisi Mappanre Temme menjelang Pernikahan pada Masyarakat Bugis (Studi Living Quran). *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 6(1), 363-384.