



Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu

Organizational Communication Effectiveness In Improving Employee Performance PT. Nusantara IV Ajamu Plantation Labuhanbatu Regency

Lisa Gustiana, Abdul Haris* & Taufik Walhidayat

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Efektivitas komunikasi organisasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang efektif terjadi melalui berbagai bentuk seperti verbal, horizontal, dan vertikal. Faktor pendukung termasuk budaya perusahaan dan lingkungan yang mendukung kolaborasi antara atasan dan bawahan. Namun, kendala teknis seperti masalah jaringan dan adaptasi pada sistem kerja online selama pandemi COVID-19 menjadi faktor penghambat utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Efektivitas, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

The effectiveness of organizational communication at PT. Nusantara IV Ajamu Plantation, Labuhanbatu Regency is the key to the company's success in achieving its business goals. This study aims to understand the role of organizational communication in improving employee performance and identify supporting and inhibiting factors. The research method used is qualitative with a descriptive approach, using observation, interviews, and documentation as data collection techniques. The results showed that effective organizational communication occurs through various forms such as verbal, horizontal, and vertical. Supporting factors include a corporate culture and an environment that supports collaboration between superiors and subordinates. However, technical obstacles such as network problems and adaptation to the online work system during the COVID-19 pandemic are the main inhibiting factors in improving employee performance. Keywords: effectiveness, organizational communication, employee performance.

Keywords: Effectiveness, Organizational Communication, Employee Performance.

How to Cite: Gustiana, L., Haris, A. & Walhidayat, T. (2024) Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 6(1) 2024: 45-51,



PENDAHULUAN

Kehidupan manusia pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari komunikasi karena komunikasi merupakan aktivitas dasar dalam kehidupan manusia sebagai makhluk sosial (Melni et al., 2019). Komunikasi diperlukan dalam semua aspek kehidupan manusia dan komunikasi dalam arti yang berbeda dengan perspektif yang berbeda, tetapi secara sederhana dapat dipahami sebagai tindakan penyampaian pesan dari komunikator kepada lawan bicara (Anggriyani et al., 2023). Tujuan dari komunikasi adalah untuk membangun pemahaman di antara pihak. Untuk itu, dalam prosesnya komunikasi memiliki komponen yang meliputi orang, pesan, saluran (media), umpan balik (feedback), dan efek (Mahyuddin, 2019).

Dalam kehidupan sehari-hari dan komunikasi dalam dunia organisasi, yaitu sesuatu yang harus diperhatikan dan sangat penting. Komunikasi dalam bisnis menentukan berkembang atau tidaknya bisnis tersebut (Sinuhaji et al., 2019). Komunikasi organisasi dipromosikan oleh tokoh-tokoh terkenal di dunia, termasuk Redding dan Sanborn, Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss, R. Wayne Pace dan Don F. Faules, Joseph A. Devito, Dedy Mulyana. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan, atau dari bawahan kepada bawahan, atasan ke atasan, maupun bawahan ke atasan (Silviani & Nisa, 2022).

Pada hakikatnya, manusia diciptakan sebagai makhluk sosial. Semua aktivitas manusia mencakup berbagai elemen kehidupan. Salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Kebanyakan orang dipenuhi dengan berkomunikasi dengan anggota keluarga, karyawan, rekan kerja dan dengan diri mereka sendiri (Hasibuan & Hidayat, 2020). Melalui komunikasi, orang bertukar informasi, berbagi, mengembangkan diri, berorganisasi, dan banyak lagi. Tanpa komunikasi, manusia tidak dapat berkembang. Sebagai makhluk sosial tentunya interaksi dengan orang lain sangat bermanfaat untuk mempererat eksistensi manusia (Azhar Saputra et al., 2023).

Adanya interaksi manusia dengan lingkungannya menggunakan jasa komunikasi (Juditha, 2018). Proses komunikasi akan berlangsung secara efisien, apabila komunikasi dilakukan secara dua arah, dalam proses penyampaian pesan akan terjadi interaksi antara komunikator dengan komunikan, dalam proses penyampaian pesan, menggunakan alat atau media sesuai dengan pesan yang disampaikan (Kasiatik & Nasution, 2015). Komponen komunikasi adalah komunikator, komunikan, pesan, media dan adanya umpan balik. Dalam konteks ini efisiensi menunjukkan tahapan pencapaian tujuannya, tujuan efektivitasnya dapat ditetapkan dengan ukuran-ukuran tertentu. Pandangan ini berfokus pada kenyataan bahwa efektivitas ini adalah kemampuan untuk mencapai tujuan dengan ukuran tertentu (Tika & Ritonga, 2019).

Berdasarkan surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor: 65 Tahun 2020 tentang Pengendalian Pelaksanaan Jam kerja ASN pada Instansi Pemerintah yang berada di Jabodetabek pada Masa Orde Baru, menyatakan bahwa instansi pemerintah diinstruksikan untuk mengatur jumlah pegawai yang bertugas di kantor atau work from office (WFO). Jumlah paling banyak 50% dari jumlah seluruh pegawai di unit kerja instansi yang bersangkutan. Artinya, maksimal 50% karyawan yang dipekerjakan oleh kantor atau work from home (WFH) (Alfikri et al., n.d.). Surat edaran ini bertujuan untuk mengontrol mobilitas pejabat pemerintah agar tetap produktif namun aman dari Covid-19 (Saputra et al., 2022).

Masalah yang di hadapi oleh unit di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu selama pandemi Covid-19 ini terkendala adanya keterbatasan yang dialami instansi tersebut. Mengenai kurang efektifnya komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya Covid-19 memberikan perubahan dan berdampak pada banyak hal akibat penerapan WFO 25% dan WFH 75% sehingga kegiatan tatap muka sangat terbatas dan komunikasi tidak maksimal. Sehingga sering terjadi perbedaan interpretasi pesan yang berbeda,

reduksi pesan, dan tidak meratanya informasi yang disebar. Terjadinya penurunan dari komunikasi yang dilakukan secara tatap muka menjadi komunikasi yang dilakukan secara online (Naufal, 2022).

Efektivitas organisasi dapat diartikan sebagai tingkatan keberhasilan dalam organisasi khususnya bidang usaha, untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran. Di era globalisasi ini tentu saja memaksa perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga tetap dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya, terutama jika perusahaan pesaing memiliki kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi (Sarumaha et al., 2019).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada 02 Desember 2021 di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu, bahwa kerja di masa Pandemi Covid-19 ini kurang maksimal dan kurang efektif karena adanya keterbatasan untuk bekerja secara langsung dan waktu yang kurang untuk bekerja karena adanya pandemi Covid-19 dan informasi-informasi yang diterima tidak seefektif biasanya. Adanya kendala dari informasi yang diterima secara online. Lingkungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu diharapkan menjadi tempat kerja yang mampu memberikan citra yang baik serta menentramkan, pekerjaan yang menyenangkan, aman dan nyaman bagi karyawan, keharmonisan kerja antar rekan kerja akan sangat mendukung suasana kerja dan akhirnya akan berdampak positif pada kinerja

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara utuh dan mendalam tentang realitas sosial dan berbagai peristiwa yang terjadi dalam suatu organisasi. Menurut Sugiyono (2017) Metode kualitatif untuk memperoleh data dari suatu tempat tertentu dan bersifat alami (bukan buatan), namun peneliti melakukan treatment dalam pengumpulan data dengan menggunakan wawancara.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder data primer diambil langsung dari sumber data atau informan yang mempunyai potensi terkait dengan pemberian informasi yang relevan dan dilakukan dengan wawancara. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh secara langsung dari berbagai sumber data antara lain yaitu bapak Bakhrowi, SH selaku mentor dan informan kunci selama melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu, kemudian aspek tanaman sebagai informan pendukung, aspek tata usaha sebagai informan utama, asisten afd v sebagai informan pendukung, krani sekretariat sebagai informan utama, dan krani personalia sebagai informan pendukung. Data primer tersebut yaitu catatan hasil wawancara secara langsung. Sedangkan data sekunder merupakan data yang telah diolah lebih jelas dan dapat disajikan oleh peneliti, data sekunder juga di pakai sebagai data pendukung serta pelengkap data primer yang diambil dari dokumen, jurnal yang relevan, serta data-data yang mendukung data primer.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, peneliti mengobservasi tentang bagaimana efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan apa saja faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu dengan pengamatan langsung yang dilakukan untuk dapat diwujudkan dengan membuat catatan berupa informasi yang berkaitan dan untuk mendapatkan gambaran yang akurat tentang efektivitas komunikasi organisasi dan faktor pendukung dan penghambat komunikasi organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu. Kemudian melakukan Wawancara langsung dengan bagian dalam organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu yang terkait dengan topik penelitian ini. Kemudian juga dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto-foto selama proses penelitian, baik pada saat

observasi langsung, pada saat wawancara, maupun pada saat partisipasi dalam kegiatan yang dilakukan.

Teknis analisis data yaitu proses menemukan dan mengumpulkan data yang terkumpul untuk menarik kesimpulan sehingga ditemukannya kesimpulan yang akan di jadikan sebagai bahan informasi dari data tersebut (Bah et al., 2020). Berbeda dengan metode analisis data yang berkualitas, data induktif, yaitu data yang termasuk dalam asumsi nyata dikembangkan melalui pola hubungan yang diketahui, ini dapat dengan mudah dipahami untuk diri sendiri dan bahkan oleh orang lain. Adanya proses analisis data yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif dilakukan di tempat dan kemudian setelah memasuki lapangan. Pada penelitian ini ketika peneliti mengumpulkan data-data yang didapatkan dari PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu, baik dalam proses observasi, wawancara maupun dokumentasi. Selanjutnya peneliti memilih data-data yang penting agar sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan dan menjadikannya sebagai sumber informasi, kemudian membuang data yang tidak relevan dalam penelitian ini. Selanjutnya peneliti akan melakukan penyajian data yang akhirnya akan di temukan kesimpulan secara naratif, sehingga akan menjawab permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini.

Uji keabsahan data atau pengujian kredibilitas data dilakukan untuk membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan memang penelitian ilmiah sekaligus menguji data yang di peroleh. Penelitian kualitatif meliputi tes triangulasi. Triangulasi dalam uji reabilitas diartikan sebagai verifikasi data dari sumber yang berbeda dari waktu yang berbeda. Ada tiga triangulasi, yaitu triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah di peroleh melalui beberapa sumber. Kemudian triangulasi teknik yaitu untuk menguji kredibilitas data yang di lakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda dan yang terakhir ada triangulasi waktu, triangulasi waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada narasumber yang masih segar belum banyak masalah, akan memberi data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan melakukan wawancara dengan informan pendukung, penelitian yang terdiri dari karyawan aspek tanaman, aspek tata usaha, asisten afd v, krani personalia dan krani sekretariat sebagai sumber data, serta pelengkap data yang berkaitan dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Fatmawati (2017) Komunikasi ditandai sebagai salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan,. Apabila dalam suatu organisasi tidak terjadi komunikasi yang baik antara karyawan maupun publik, maka berdampak langsung pada perkembangan perusahaan. Kemudian Fatmawati juga menambahkan bahwa dalam suatu perusahaan seorang manajer memiliki peran yang cukup besar dalam membangun komunikasi, komunikasi berpengaruh terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi, semakin efektif komunikasi yang berjalan, maka akan berdampak pula pada keefektifan organisasi.

Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu menyoroiti pentingnya komunikasi yang efektif dalam konteks lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa komunikasi organisasi di perusahaan tersebut berjalan dengan baik, membawa dampak positif pada kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu mengimplementasikan berbagai bentuk komunikasi yang dirancang untuk melibatkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi tersebut tidak hanya menjadi sarana untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dengan adanya komunikasi yang efektif di lingkungan perusahaan, karyawan merasa lebih terhubung dengan tujuan organisasi dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang harapan perusahaan dan merasa didukung dalam mencapai tujuan tersebut.

Peran penting komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu tidak bisa diabaikan. Komunikasi yang efektif membantu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan proaktif, di mana ide-ide dapat dipertukarkan dengan bebas dan masalah dapat diselesaikan dengan cepat.

Selain itu, komunikasi yang baik juga membantu mengurangi konflik dan kesalahpahaman di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional Perusahaan (Muhammad, 2014). Karyawan yang merasa didengar dan dipahami cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka (Prabasari & Netra, 2013).

Komunikasi organisasi adalah fondasi utama yang memungkinkan sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan efektif. Dalam konteks PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Kabupaten Labuhanbatu, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat komunikasi organisasi menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini mendapati bahwa budaya organisasi dan adaptasi terhadap situasi pandemi merupakan faktor pendukung, sementara kendala teknis seperti jaringan menjadi penghambat utama.

Pada sisi pendukung, budaya organisasi memainkan peran sentral dalam memperkuat komunikasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu. Observasi menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan kebiasaan seperti pertemuan rutin dan apel pagi untuk membangun disiplin dan rasa kekeluargaan di antara karyawan. Ini tidak hanya memperkuat hubungan antar-karyawan, tetapi juga menjadi strategi manajemen untuk meningkatkan keterlibatan emosional karyawan dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, dalam konteks pandemi COVID-19, adaptasi perusahaan terhadap penggunaan teknologi menjadi faktor pendukung yang signifikan (Kusnayat et al., 2020). Penggunaan *smartphone* yang mudah oleh karyawan memungkinkan perusahaan untuk beralih dari komunikasi tatap muka menjadi komunikasi online tanpa mengalami penurunan signifikan dalam efektivitas atau kinerja karyawan. Manajemen yang proaktif dalam menyusun rencana alternatif untuk menjaga komunikasi selama masa pandemi juga memberikan dukungan penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Namun, meskipun terdapat faktor pendukung yang kuat, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah faktor penghambat dalam komunikasi organisasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu. Salah satu kendala utama adalah masalah jaringan. Dengan meningkatnya ketergantungan pada sistem kerja online selama pandemi, jaringan yang tidak stabil seringkali menghambat kemampuan karyawan untuk menjalankan tugas mereka dengan efisien. Pada beberapa kasus, pemadaman listrik yang sering juga memperburuk masalah ini, mengganggu konektivitas dan menghambat komunikasi yang efektif.

Dampak dari kendala teknis ini dapat dirasakan secara langsung dalam kinerja karyawan. Ketidakstabilan jaringan dan pemadaman listrik mengganggu aliran informasi dan koordinasi antar-tim, yang pada gilirannya memperlambat proses kerja dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, kendala teknis juga dapat menurunkan motivasi karyawan dan mengganggu keseimbangan kerja mereka.

Untuk mengatasi kendala ini, langkah-langkah perlu diambil oleh manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu. Salah satunya adalah investasi dalam infrastruktur teknologi yang lebih andal dan stabil, termasuk meningkatkan kualitas jaringan dan menyediakan solusi cadangan untuk pemadaman listrik. Selain itu, pelatihan dan dukungan teknis juga dapat diberikan kepada karyawan agar mereka dapat mengatasi masalah teknis yang mungkin timbul selama bekerja.

Selain faktor teknis, aspek lain yang perlu diperhatikan adalah pengelolaan perubahan. Dalam menghadapi tantangan seperti pandemi, fleksibilitas dan adaptabilitas menjadi kunci

dalam menjaga kelancaran komunikasi organisasi dan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan harus mampu merancang dan melaksanakan strategi komunikasi yang efektif untuk mengatasi hambatan yang muncul dan memastikan bahwa karyawan tetap terhubung dan termotivasi.

Dengan memperkuat faktor pendukung dan mengatasi kendala penghambat, PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu dapat meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi dan pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memprioritaskan budaya organisasi yang inklusif dan adaptif serta menginvestasikan sumber daya dalam infrastruktur teknologi yang handal, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa, komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Ajamu Labuhanbatu berjalan cukup efektif. Hal ini ditunjukkan melalui tidak ada perubahan kinerja karyawan, kemudian karyawan tetap mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Efektivitas ini tetap terbentuk walaupun terjadi pandemi Covid-19, kemudian meeting juga tetap dilakukan dengan menyebarkan informasi menggunakan group Whatsapp dan dilakukan dengan meeting secara online. Selanjutnya karyawan tetap mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengakses informasi maupun memberikan tanggapan dan pertanyaan pada instruksi yang diberikan. Sedangkan pada faktor pendukung efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan lingkungan perusahaan. Sinergi atasan dengan bawahan serta seluruh elemen terjalin dengan baik juga menjadi salah satu faktor pendukung yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PTPN IV Ajamu Labuhanbatu untuk faktor pe, dan untuk faktor penghambat yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalin komunikasi dalam organisasi pada masa pandemi Covid-19 adalah keterbatasan jaringan internet dan sulitnya akses internet yang secara signifikan menghambat terjadinya komunikasi yang kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfikri, M., Sumanti, S. T., Rasyid, A., Azhar, A. A., Abidin, S., & Suharyanto, A. (n.d.). *An Effects of Social Media on High School Students during the Covid-19 in Indonesia*.
- Anggriyani, S. T., Murad, A., & Hasanuddin, &. (2023). Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Hubungan Self Esteem dan Self Disclosure dengan Komunikasi Interpersonal pada Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Binjai The Relationship between Self Esteem and Self Disclosure with Interpersonal Communication . *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 5(1), 17–2023. <https://doi.org/10.31289/tabularasa.v5i1>
- Azhar Saputra, Iskandar Zulkarnain, & Dewi Kurniawati. (2023). Interaksi Komunikasi dan Konsep Diri Pengungsi Etnis Rohingya di Kota Medan. *Perspektif*, 12(1), 298–308. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v12i1.8596>
- Bah, Y. M., Ridwan, M., Suharyanto, A., & Amal, B. K. (2020). *Social Work Research*. Medan: Biricu Publisher.
- FATMAWATI, I. M. (2017). *HUBUNGAN KOMUNIKASI HIPERPERSONAL DENGAN PEMELIHARAAN HUBUNGAN JARAK JAUH (LONG DISTANCE RELATIONSHIP) PASANGAN SUAMI ISTRI DI KOTA BANDUNG*. PERPUSTAKAAN.
- Hasibuan, E. J., & Hidayat, T. W. (2020). *Strategi Komunikasi Public Relation Dalam Membangun Citra Dan Kepercayaan Calon Jemaah Haji dan Umroh The Role of the Social Service in Dealing with the Problem of Social Violence Against Children in North Sumatra Province*. 2(1), 12–17.
- Juditha, C. (2018). Interaksi komunikasi hoax di media sosial serta antisipasinya. *Jurnal Pekommas*, 3(1), 31–44.
- Kasiatik, & Nasution, I. (2015). Peranan Kelompok Informasi Masyarakat dalam Mewujudkan Desa Mandiri di Deli Serdang. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 3(2), 103–115. <https://doi.org/p-ISSN: 2549 1660>
- Kusnayat, A., Sumarni, N., Mansyur, A. S., Zaqiah, Q. yulianti Y., Watnaya, A. kusnayat, Muiz, M. hifzul, Nani Sumarni, Mansyur, A. S., & Zaqiah, Q. yulianti Y. (2020). Pengaruh Teknologi Pembelajaran Kuliah Online Di Era Covid-19 Dan Dampaknya Terhadap Mental Mahasiswa. *EduTeach : Jurnal Edukasi Dan Teknologi Pembelajaran*, 1(2), 153–165. <https://doi.org/10.37859/eduteach.v1i2.1987>

- Mahyuddin, M. A. (2019). *Sosiologi Komunikasi:(Dinamika Relasi Sosial di dalam Era Virtualitas)*. Penerbit Shofia.
- Melni, A., Hasibuan, E. Y., & Suharyanto, A. (2019). Strategi Komunikasi Pemasaran @ Lapo Mandailing Coffee Pada Media Sosial Instagram di Kecamatan Panyabungan Marketing Communication Strategy @ Lapo Mandailing Coffee in Social Media Instagram at Panyabungan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 1(1), 12–17.
- Muhammad, A. S. (2014). PERDEBATAN MENGENAI HUBUNGAN ANTARA AGAMA DAN NEGARA; MENGATASI KONFLIK BERAGAMA DALAM NEGARA BERDASARKAN PEMIKIRAN ISLAM. *Jurnal Administrasi Negara*.
- Naufal, M. F. (2022). Analysis of Gibran Teguh's Online Blusukan Campaign Strategy at The 2020 Solo Elections. *Perspektif*, 11(3), 984–989. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i3.6656>
- Prabasari, I. G. A. A. M., & Netra, I. G. S. K. (2013). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Udayana University.
- Saputra, R. E., Batubara, B. M., & Suharyanto, A. (2022). Peranan Pemerintah Desa Dalam Penyaluran Bantuan Pangan Non Tunai pada Masa Pandemi Covid-19 di Desa Simpang Empat Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 4(2), 157–163.
- Sarumaha, W. Y., Dewi, R., & Batubara, B. M. (2019). Peran Camat Dalam Mengawasi Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Denai Kota Medan. *Jurnal Perspektif*, 6(1), 25–36.
- Silviani, I., & Nisa, J. (2022). Komunikasi Krisis PT. Indonesia Asahan Aluminium Berkaitan Perbedaan Interpretasi Perhitungan Pajak Air Permukaan. *Perspektif*, 11(4), 1453–1464. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.7742>
- Sinuhaji, V. V., Siti, N., Siregar, S., & Jamil, B. (2019). Aktivitas Komunikasi Pemasaran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karo Dalam Meningkatkan Kunjungan Wisatawan (Studi Deskriptif Kualitatif Wisata Bukit Gundaling Berastagi) Marketing Communication Activities of the Karo District Tourism and Cultu. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 1(2), 105–118.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Tika, E. D., & Ritonga, S. (2019). Efektivitas Kinerja Klinik Pratama Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dalam Merehabilitasi Performance Effectiveness of Primary Clinics of the National Narcotics Agency of the Province of North Sumatra in Rehabilitation of Narcotics Addictio. *PERSPEKTIF*, 8(1), 27–31.