

PENGARUH INTERPERSONAL COMMUNICATION DAN INTRAPERSONAL COMMUNICATION PADA EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS PADA PT CAHAYA BINTANG SEJATI

¹Muyasarah, ²Anisatul Mahisa, ³Zaenudin, ³Rizmi Samsul Rizal
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Al-Khairiyah, Banten Indonesia

Email : Mumu8272@gmail.com , Anisatulmahisa123@gmail.com,
Zaenudinkpcc@gmail.com, Rizmirizal060@gmail.com

ABSTRAK

The purpose of this research is to find out how much influence interpersonal communication and intrapersonal communication have on PT Cahaya Bintang Sejati. This research method is a quantitative type. The population in this study was 124 and the sample in this study was 90 respondents using a random sampling technique. The analysis technique uses a partial significance test (T test) and simultaneous (F test). Partial test result (T) interpersonal communication variable have a positive and significant effect on employee work effectiveness, Intrapersonal communication variable have a positive and significant effect on employee work effectiveness. Test result (F) interpersonal communication and employee work effectiveness variables can be said that all independent variables jointly influence significant effect on employee.

Keywords: *Interpersonal Communication, Intrapersonal Communication, Employee Work Effectiveness*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Pentingnya manajemen sumber daya manusia

dalam perspektif ekonomi merupakan pusat segalanya bagi suatu organisasi. Manusia bisa menjadi pusat organisasi maka tidaklah dikembangkan dan tidak ditingkatkan potensi-potensinya. Sebaliknya, manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi manakah segala dayanya dikembangkan secara wajar dan menyakinkan. Masalah yang banyak terjadi pada organisasi ataupun yang lainnya adalah dari sumber daya manusianya. Walaupun ada mesin atau alat pembantu lainnya bila tidak ada yang menjalankan pasti tidak berjalan. Maka dari itu, sumber daya manusia sangatlah penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Efektivitas kerja karyawan adalah awal mula dari keberhasilan perusahaan atau organisasi karena sebuah perusahaan atau instansi selalu berusaha agar setiap karyawan yang terlihat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai apabila masing-masing karyawan dapat tepat mencapai sasaran yang dikehendaki. Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang direncanakan pula. Permasalahan yang sering terjadi adalah miss komunikasi apa yang diinstruksikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja sehingga mengakibatkan efektivitas kerja karyawan menurun. Komunikasi Interpersonal merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh kedua belah pihak dan cenderung lebih fleksibel dan informal, jenis komunikasi tersebut lazim dijumpai dalam kehidupan sehari-hari misalnya komunikasi yang dilakukan dalam suatu keluarga, antar teman maupun karyawan diperusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi yang terjalin cukup santai, akrab, dan tidak kaku tidak jadi masalah bila digunakan bahasa daerah, bahasa gaul, atau bahasa campuran yang terpenting pesan yang disampaikan dapat dipahami baik oleh pihak lain. Seperti permasalahan yang terjadi dalam komunikasi interpersonal adalah masalah karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan dan misskomunikasi, intruksi yang diberikan atasan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh bawahan inilah yang menghambat tercapainya tujuan perusahaan karena

ketidaksingkronan dalam komunikasi. Komunikasi Intrapersonal difokuskan pada peran dalam diri proses komunikasi intrapersonal seseorang akan memberikan pemahaman dan pemaknaan dari apa yang diterimanya., berkomunikasi dengan diri mereka sendiri, proses dapat terjadi karena disengaja atau tidak disengaja. Diantara permasalahannya adanya penilaian negative atau pemberian kritikan dari orang lain kepada karyawan sehingga menimbulkan komunikasi intrapersonal yang dimana dapat berpengaruh pada setiap tindakan dan kegiatan yang dilakukan sehari-hari oleh karyawan tersebut, serta pembawaan mereka terhadap lingkungan perusahaan. Komunikasi Interpersonal Dalam penelitian ini peneliti mengutip pengertian komunikasi interpersonal menurut para ahli. Menurut Hovland dan Kelly (2018:2) mengatakan bahwa “Communication is the process by which on individual intransmit stimuli (usually verbal) to modify the behavior of the other individuals”. Dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Menurut Kathleen S. Verdebrer (2019:14) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal (antar pribadi) adalah proses melalui mana orang menciptakan dan mengelola hubungan mereka melaksanakan tanggung jawab secara timbal balik dalam menciptakan makna. Menurut Joseph A Devito (2017:109) mengatakan bahwa komunikasi interpersonal (antar pribadi) adalah proses pengiriman dan permintaan pesan- pesan antar dua orang atau lebih diantara sekelompok kecil orang- orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Komunikasi Intrapersonal Lynn H. Turner West (2017:5) komunikasi merupakan suatu tindakan sosial yang melibatkan individu menggunakan suatu simbol dalam membangun dan memperjelas makna di dalam lingkungan individu tersebut. RR. Ponco Dewi Karyaningsih (2018) komunikasi juga bisa disebut dengan penyampaian suatu pesan atau menerima pesan yang didalamnya terjadi suatu pertukaran informasi. Seperti yang dijelaskan oleh Berelson dan Steiner bahwa komunikasi lebih menekankan bagaimana proses penyampaian baik itu informasi, ide, pemikiran, emosional, keahlian dan lain-lain. Maka dapat disimpulkan komunikasi merupakan suatu aspek kehidupan yang penting dalam berinteraksi dengan seseorang. Armawati Arbi (2016:42) Teori komunikasi intrapersonal kerap kali menelaah peran yang ada pada kognisi di

setiap perilaku manusia. Pengambilan keputusan, simbol dan makna, keterlibatan ego dan persuasi terjadi di dalam komunikasi intrapersonal. Komunikasi Intrapersonal dibedakan dari konteks lain yang memungkinkan komunikator untuk menghasilkan atribut pribadi diri mereka sendiri. Setiap individu mempunyai kemampuan untuk menilai diri mereka sendiri. Dari gambaran tubuh untuk berkompetisi, orang selalu membentuk atribut itu. Komunikasi intrapersonal merupakan level awal dalam berkomunikasi, karena komunikasi ini membantu keberhasilan komunikasi intrapersonal. Komunikasi kelompok serta komunikasi organisasi. Jalaludin Rakhmat (2016:40) upaya untuk mengartikan komunikasi interpersonal telah dilakukan oleh para ahli, seperti yang dikatakan oleh jalaludin Rakhmat bahwa jika dilihat dari segi psikologik komunikasi intrapersonal adalah suatu proses dari pengolahan informasi seperti sensasi, persepsi, memori dan berpikir. pencapaian tujuan, proses analisa dan perumusan kebijakan yang mantap, perencanaan yang matang, penyusunan program yang tepat, tersedianya saran dan prasarana kerja, pelaksanaan yang efektif dan efisien, sistem pengawasan dan pengendalian yang mendidik. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat dinyatakan bahwa efektivitas kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja tepat pada waktu yang telah ditetapkan (Widasari, 2023). Efektivitas pada instansi lebih berorientasi pada suatu ukuran, jadi apabila efektivitas dikaitkan dengan efisien walaupun terjadi kenaikan efektifitas belum tentu efisien meningkat, efektivitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja instansi pada setiap tahunnya apabila efektivitas meningkat maka Efektivitas Kerja Karyawan efisiensi yang dihasili H3 akan tinggi dan juga T Hani Handoko (2019:7) Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Petter F. Drunker (1997:7) efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (doing the right work). Selanjutnya Sedermawati menyatakan kerja adalah keseluruhan aktivitas-aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia untuk tujuan tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya. Menurut Sondang P Siagian (2019:152) Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan, artinya apakah sesuatu pelaksanaan tugas nilai baik atau sangat tidak tergantung pada bilaman tugas itu disesuaikan dan tidak

terutama Menjawab pertanyaan bagaimana cara pelaksanaanya dan beberapa biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan itu. Kriteria pengukuran efektivitas berupa kejelasan tujuan yang akan dicapai, kejelasan strategi sebaliknya jika efektivitas menurun hasil efisiensinya menurun (Rohmatulloh et al., 2023). Suatu manajemen lembaga yang pasti dapat meningkatkan efektivitas Lembaga (Hadziq, 2023). Efektivitas suatu lembaga dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan lembaga lainnya (Budiman et al., 2023). Pada sebuah lembaga perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan Lembaga (Budiman et al., 2022). Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga tergantung bagaimana organisasi atau lembaga tersebut memanajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki (Hidayat, 2020).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode dalam pada dasarnya merupakan cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah yang diajukan, sedangkan tujuan dari penelitian adalah mengungkapkan, menggambarkan, menyimpulkan hasil pemecahan masalah melalui cara tertentu dengan prosedur penelitiannya. Metode penelitian akan mengarahkan penelitian pada tujuan penelitian. Sugiyono (2018:44) mendefinisikan metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini yaitu kuantitatif yang bersifat verifikatif, menurut Sugiyono, metode survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data sampel yang yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis. Sedangkan penelitian Verifikatif adalah penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis dari hasil penelitian survey dengan suatu perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. dimana penelitian ini menggunakan data secara langsung. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpulan data adalah kuisioner (angket) yang disusun menurut pengukuran skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijadikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

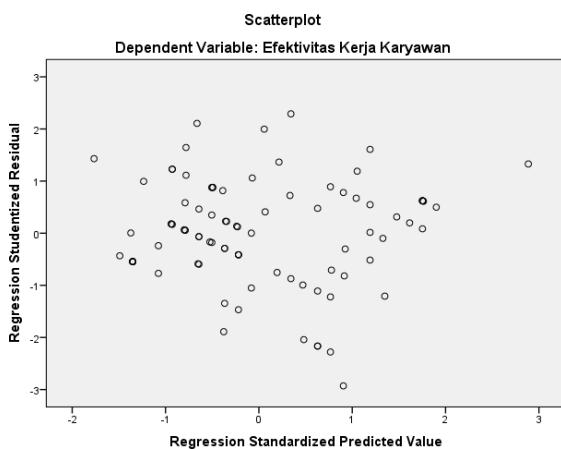
Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan one-sample kolmogorov-smirnov, keputusan dalam uji normalitas yakni : jika nilai signifikansi nya lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi nya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Dari tabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,88757788
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,036
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

diatas yang telah diolah maka dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig.(2-Tailed) adalah 0,200 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebagaimana dalam table Berikut ini :

Berdasarkan pengujian Multikolinearitas data, dapat diketahui bahwa nilai variance Inflation Factor (VIF) Komunikasi Interpersonal sebesar 1,514 dengan nilai tolerance 0,660, nilai variance inflation factor (VIF) Komunikasi Intrapersonal sebesar 1,514 dengan nilai tolerance 0,660. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan gambar Grafik Scatterplot diatas menunjukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas atau sesua dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika tidak terdapat pola yang jelas maupun titik-titik yang melebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi uji heteroskedastisitas.



Berdasarkan hasil dari analisis dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berkorelasi dengan variabel dependen. Kemudian koefisien korelasi ganda (R) adalah 0,635 yang berada antara 0,61-0,80, artinya komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonal secara simultan memiliki hubungan kuat dengan efektivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f menunjukkan bahwa Fhitung yang dihasilkan sebesar 20,630. Artinya nilai Fhitung (20,630) lebih besar dari Ftabel (3,10), dan nilai signifikan 0,000 yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Intrapersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan. dilihat koefisien R Square sebesar 0,404 dengan di hitung oleh rumus $KD = 0,404 \times 100\%$ terlihat bahwa 40,4% jadi dapat disimpulkan efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan komunikasi intrapersonal, sisanya 59,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Thitung > Ttabel ($2,234 > 1,98761$) dengan signifikan ($0,028 < 0,05$) berarti variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan = Hipotesis Diterima. Dari hasil Uji T (Parsial) menunjukkan bahwa

variabel Komunikasi Intrapersonal (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Thitung > Ttabel ($4,662 > 1,98761$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$) berarti variabel Komunikasi Intrapersonal (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y), maka Ho ditolak dan Ha diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel komunikasi intrapersonal berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan = Hipotesis Diterima. Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Komunikasi Intrapersonal (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Fhitung sebesar 29,432 nilai ini lebih besar dari Ftabel yaitu 3,10 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi nya lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Efektivitas Kerja Karyawan dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan = Hipotesis Diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan terkait pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Intrapersonal terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Cahaya Bintang Sejati. Penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut: Secara Parsial Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Cahaya Bintang Sejati. Hal ini ditunjukan dengan nilai t hitung 2,234 lebih besar dari nilai t tabel 1,98761 dan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$ (Hipotesis pertama diterima). Secara parsial Komunikasi Intrapersonal berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Cahaya Bintang Sejati. Hal ini ditunjukan nilai t hitung 4,662 lebih besar dari nilai t tabel 1,98761 dan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$ (Hipotesis kedua diterima). Secara Simultan Komunikasi Interpersonal dan Komunikasi Intrapersonal berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT Cahaya Bintang Sejati. Hal ini ditunjukan dengan nilai f hitung yang diperoleh sebesar 20,630 lebih besar dari f tabel 3,10 dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya ke dua variabel Komunikasi Interpersonal, Komunikasi Intrapersonal secara

simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. (Hipotesis ketiga diterima). Berdasarkan kesimpulan diatas maka butir-butir saran diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil olah data untuk variabel Komunikasi Interpersonal diperoleh indikator terendah yaitu empati sebesar 19,8%. Hal ini merupakan salah satu penurunan efektivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Bintang Sejati yang belum optimal. Sehingga agar dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menghargai satu sama lain dalam bekerja untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan hasil olah data untuk variabel Komunikasi Intrapersonal diperoleh indikator terendah yaitu Fokus sebesar 19,8%. Hal ini merupakan salah satu penurunan efektivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Bintang Sejati yang belum optimal. Sehingga agar dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memperhatikan lawan bicara ketika sedang menjelaskan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan hasil olah data untuk variabel Efektivitas Kerja Karyawan diperoleh indikator terendah yaitu Fleksibilitas sebesar 19,3%. Hal ini merupakan salah satu penurunan efektivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Bintang Sejati yang belum optimal. Sehingga agar dapat meningkatnya efektivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara pemimpin bertindak fleksibel terhadap karyawan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbi Armawati. 2016. "Manajemen komunikasi intrapribadi (KIP)." Communicology: jurnal ilmu komunikasi 4. no. 1.
- Baharuddin. E dan Asep Saepul Hamdi. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan. Yogyakarta. Deepublish.
- Budayatna. 2020. Teori Komunikasi Antarpribadi. Edisi pertama. Kharisma Putra Utama. Jakarta.
- Cangara Hafied. 2021. Pengantar Ilmu Komunikasi. Cetakan ke enam edisi pertama PT. Raja Grafindo Persada jakarta.

- Damodar Gujarati. 2018. *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zein, Erlangga. Jakarta.
- Dharma.“Dialektika Komunikasi Intrepersonal: mengkaji pesona komunikasi dengan diri sendiri.”
- Ghozali Imam. 2019. *Aplikasi Analisis multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Univeristas Diponogoro. Semarang.
- Goniem Laila Mona dan Muhammad Budyatana. 2019. *Teori Komunikasi Antar Pribadi*, edisi pertama cetakan ke dua, kharisma putra utama.
- Handoko Hani T. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Irianto Agus. 2018. *Statistik (Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya)*, Jakarta. Kencana.
- Karyaningsih RR. Ponco Dewi. 2018. *Ilmu Komunikasi*. Rosdakarya. Bandung.
- Muhammad Arni. 2018. *Komunikasi Organisasi*, cetakan ke 12 bumi Aksara. Jakarta.
- Rahmiana. 2019 “Komunikasi intrapersonal dalam komunikasi islam.”
- Rakhmat Jalaludin. 2020. *Psikologi Komunikasi*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung 2020.
- Santoso Singgih. 2019. *Buku Latihan SPSS*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- _____.2018. *Statistik Nonparametrik*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedermawati. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, CV Mandar Maju, Jakarta.
- Sihabudin Ahmad. 2017. *komunikasi antar manusia cetakan kedua edisi kedua*.
- Siagian Sondang P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia . 2019 Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*.
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- West Layyn H. Turner. 2017. *Pengantar teori komunikasi analisis dan aplikasi*, 5 ed. salemba Humanika. Jakarta
- Budiman, B., Adawiyah, E. R., Syukri, M., Ibadurohmah, I., & Wahrudin, U. (2023). Effect of Electronic Money Transactions on Customer Satisfaction According to Sharia Economy (Case Study at STAI La Tansa Mashiro). *AL-FALAH: Journal of Islamic Economics*, 8(1), 97–118.
- Budiman, B., Yunia, N., & Badrotusabila, B. (2022). Pengaruh Diversifikasi Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Kerudung Instan Rabbani di Rangkasbitung Lebak. *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 6(01), 89–106.

- Hadziq, A. F. (2023). *ANALISIS IKLIM LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN*. 6(2).
- Hidayat, D. (2020). Dampak Destinasi Wisata Halal Terhadap Pemanfaatan Potensi Ekonomi Kreatif Bagi Masyarakat Di Gunung Luhur Negeri Di Atas Awan. *Aksioma Al-Musaqoh*, 3(2), 15–26.
- Rohmatulloh, P., Budiman, B., & Mukti, M. (2023). PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM KAB. LEBAK. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 10(2).
- Widasari, E. (2023). THE EFFECT OF QARDHUL HASAN CAPITAL ON MICRO BUSINESS DEVELOPMENT OF ISLAMIC MICRO WAQF BANK CUSTOMERS (Research on BWM Syariah Lan Taburo La Tansa Lebak Banten Customers). *Indonesian Journal of Islamic Business and Economics*, 5(1), 51–67.