

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Langkat dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Nadia Eka Putri^{1*}, Agus Purwanto²

^{1,2}Ekonomi Syariah, Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Syekh Abdul Halim Hasan Binjai, Jl. Insinyur H. Juanda No.5, Timbang Langkat, Kec. Binjai Tim., Kota Binjai, Sumatera Utara, Indonesia.

Email: nadyaekaputri10@gmail.com^{1*}, Aguspurwanto@insan.ac.id²

Histori Artikel:

Dikirim 2 Februari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 20 Februari 2026; Diterima 10 Maret 2026; Diterbitkan 1 April 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Putri, N. E., & Purwanto, A. (2026). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Langkat dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(2), 2005-2016. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i2.6508>.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kemampuan individu memahami dan memanfaatkan komunikasi informasi penempatan tenaga kerja, khususnya dalam konteks masyarakat penerima pembiayaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja di Langkat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,541 menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan memberikan kontribusi sebesar 54,1% terhadap Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja, sedangkan 45,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Tingkat Pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas komunikasi informasi penempatan tenaga kerja, terutama dalam membantu pencari kerja memahami prosedur, persyaratan, dan peluang kerja yang tersedia. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan akses pendidikan menjadi aspek penting dalam mendukung kebijakan penempatan tenaga kerja yang lebih adil dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan; Komunikasi Informasi; Penempatan Tenaga Kerja.

Abstract

This study is motivated by the importance of education level in enhancing individuals' ability to understand and utilize labor placement information communication, particularly within the context of financing beneficiaries. The study aims to analyze the effect of education level on labor placement information communication in Langkat. This research employs a quantitative approach with an associative research design. The population of the study consists of 70 respondents, all of whom were included as research samples using the total sampling technique. Data were collected through closed-ended questionnaires, while data analysis was conducted using simple linear regression. The results indicate that education level has a positive and significant effect on labor placement information communication. The coefficient of determination (R Square) value of 0.541 shows that education level contributes 54.1% to labor placement information communication, while the remaining 45.9% is influenced by other factors outside this study. The t-test results show a significance value below 0.05, indicating that the research hypothesis is accepted. In conclusion, education level plays a strategic role in improving the effectiveness of labor placement information communication, particularly in assisting job seekers in understanding procedures, requirements, and available job opportunities. Therefore, improving the quality of and access to education is an important aspect in supporting more equitable and sustainable labor placement policies.

Keyword: Education Level; Information Communication; Labor Placement.

1. Pendahuluan

Penempatan tenaga kerja merupakan instrumen penting dalam pembangunan ekonomi daerah yang mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat serta pengurangan pengangguran. Keberhasilan penempatan kerja tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan lapangan pekerjaan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) dan efektivitas sistem komunikasi informasi ketenagakerjaan yang menjembatani pencari kerja dengan dunia usaha dan industri (R. Putri & Idris, 2020) (Gunawan *et al.*, 2022). Dalam konteks pembangunan ekonomi, peningkatan kapasitas SDM melalui pendidikan formal dan akses informasi pasar kerja menjadi faktor utama dalam menentukan kemampuan individu untuk memahami, mengakses, dan memanfaatkan informasi peluang kerja yang sesuai dengan kompetensi mereka. Peningkatan produktivitas serta kualitas informasi pasar kerja diyakini mampu memperkuat pertumbuhan ekonomi lokal sekaligus mengurangi kesenjangan akses terhadap pekerjaan (Gunawan *et al.*, 2022) (Eka Sulistyawati *et al.*, 2024). Kompetensi SDM, pelatihan internal, serta insentif kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja (Zulfan Yusuf *et al.*, n.d.). Dalam konteks penempatan tenaga kerja, kualitas SDM tersebut tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk memahami dan memanfaatkan informasi pasar kerja secara efektif, yang pada gilirannya akan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah dan pemerataan kesempatan kerja berbasis prinsip keadilan ekonomi. Salah satu faktor fundamental yang memengaruhi kemampuan individu dalam mengakses dan memahami informasi ketenagakerjaan adalah tingkat pendidikan. Pendidikan berperan dalam meningkatkan kapasitas kognitif, literasi informasi, serta kemampuan komunikasi individu, sehingga memengaruhi cara seseorang menerima, menafsirkan, dan merespons informasi peluang kerja secara lebih rasional dan terstruktur (R. Y. Putri & Hamka, 2021). Dalam konteks penempatan tenaga kerja, tingkat pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai syarat administratif, tetapi juga sebagai modal komunikasi yang memungkinkan pencari kerja memahami prosedur penempatan, persyaratan kerja, serta hak dan kewajiban dalam hubungan kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan (Pertiwi *et al.*, 2025) yang menunjukkan bahwa pendidikan dan keterampilan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) secara signifikan meningkatkan peluang individu termasuk kelompok rentan untuk memperoleh pekerjaan, karena kemampuan tersebut mempermudah akses dan pemanfaatan informasi pasar kerja. Sejalan dengan itu, penelitian (Dyah *et al.*, 2025) mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh nyata terhadap proporsi ketenagakerjaan di Indonesia, di mana individu dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki peluang kerja yang lebih besar. Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa pendidikan berfungsi sebagai instrumen strategis dalam membentuk kapasitas komunikasi ketenagakerjaan, yang tidak hanya menentukan akses terhadap informasi kerja, tetapi juga menentukan efektivitas individu dalam berinteraksi dengan sistem penempatan tenaga kerja secara adil, produktif, dan berkelanjutan.

Dalam kajian komunikasi, komunikasi informasi penempatan tenaga kerja dipahami sebagai proses penyampaian pesan yang melibatkan lembaga ketenagakerjaan, pemberi kerja, dan pencari kerja, yang bertujuan menciptakan kesesuaian (*matching*) antara kebutuhan tenaga kerja dan kualifikasi pencari kerja. Studi strategi layanan informasi pasar kerja menunjukkan bahwa penyampaian informasi yang jelas, relevan, dan tepat waktu oleh lembaga ketenagakerjaan merupakan faktor kunci dalam meminimalkan kesenjangan informasi antara pencari kerja dan pemberi kerja serta meningkatkan efektivitas proses penempatan kerja (Nur Aeni *et al.*, 2025) (Saputra & Kuswanti, 2025). Efektivitas komunikasi informasi sangat ditentukan oleh kejelasan pesan, saluran komunikasi yang digunakan, serta kemampuan penerima informasi dalam memahami dan menindaklanjuti pesan tersebut, sehingga tingkat pendidikan pencari kerja menjadi variabel penting yang berpotensi memengaruhi efektivitas komunikasi informasi penempatan tenaga kerja (Al Aziz & Riswanto, 2025). Dalam perspektif ekonomi syariah, penempatan tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai proses ekonomi semata, tetapi juga sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan (*al-'adl*), kemaslahatan (*maslahah*), dan amanah dalam distribusi kesempatan kerja, di mana setiap individu berhak atas informasi dan peluang yang adil tanpa diskriminasi atau asimetri yang merugikan salah satu pihak (Kurnia Fitri *et al.*, 2025). Konsep keadilan dan pemerataan dalam ekonomi Islam menekankan pentingnya distribusi peluang ekonomi yang setara dan

RESEARCH ARTICLE

transparan agar perbedaan status sosial dan ekonomi tidak menciptakan ketimpangan yang sistemik, termasuk dalam konteks ketenagakerjaan (Amin, 2023). Oleh karena itu, transparansi informasi dan perlakuan adil dalam proses penempatan kerja merupakan implementasi nilai syariah untuk memastikan bahwa setiap pencari kerja, terlepas dari latar belakang sosialnya, memiliki akses yang setara terhadap peluang kerja. Selain itu, pentingnya keadilan dan inklusi dalam sistem perekrutan dan seleksi sumber daya manusia juga diakui dalam praktik manajemen ketenagakerjaan, di mana proses yang adil dan merata mampu menarik beragam bakat serta meningkatkan pertumbuhan dan retensi tenaga kerja (Sari *et al.*, 2024). Komunikasi informasi penempatan tenaga kerja yang efektif dan inklusif yang menyampaikan pesan secara jujur, jelas, dan bebas dari bias diskriminatif menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan prinsip-prinsip ekonomi syariah dalam praktik ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berkelanjutan. Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peluang kerja dan mobilitas tenaga kerja, baik di sektor formal maupun informal. Hasil studi empiris di Indonesia mengungkapkan bahwa tingkat pendidikan berkontribusi positif terhadap partisipasi angkatan kerja, di mana individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki peluang lebih besar untuk memasuki pasar kerja dan berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan ekonomi produktif (Gracia *et al.*, 2025). Penelitian lain menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga kapasitas modal manusia yang berdampak pada partisipasi kerja dan pengurangan kemiskinan melalui peningkatan penyerapan tenaga kerja (Serly *et al.*, 2025). Temuan internasional juga menunjukkan bahwa lintasan pendidikan dan pemilihan bidang studi berpengaruh signifikan terhadap hasil pasar kerja, termasuk tingkat kesempatan kerja dan mobilitas dalam struktur pekerjaan (Akgül, 2025). Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada hubungan langsung antara pendidikan dan status pekerjaan atau tingkat pendapatan, tanpa mengkaji secara spesifik peran komunikasi informasi sebagai mekanisme yang menjembatani proses penempatan tenaga kerja.

Di sisi lain, kajian yang menempatkan komunikasi informasi sebagai variabel utama masih relatif terbatas, baik dalam konteks ketenagakerjaan maupun dalam perspektif ekonomi syariah, khususnya pada level daerah. Sebagian besar penelitian lebih menitikberatkan pada kebijakan pasar kerja, tingkat pengangguran, dan kualitas tenaga kerja, dengan asumsi bahwa informasi penempatan kerja dapat diakses secara merata oleh seluruh pencari kerja. Padahal, studi komunikasi menunjukkan bahwa akses dan pemanfaatan informasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam memahami pesan, menafsirkan informasi, serta menindaklanjuti komunikasi yang diterima, sehingga tidak semua kelompok memiliki peluang yang sama dalam proses partisipasi sosial dan ekonomi. Temuan (Purwanto *et al.*, 2025) dalam kajian komunikasi politik menegaskan bahwa efektivitas komunikasi dan distribusi informasi yang tidak seimbang dapat memengaruhi tingkat partisipasi individu, yang secara konseptual relevan dengan konteks ketenagakerjaan, di mana ketimpangan informasi berpotensi menimbulkan perbedaan akses terhadap peluang kerja. Selain itu, laporan Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) menegaskan bahwa asimetri informasi di pasar tenaga kerja menjadi salah satu faktor utama yang menghambat *matching* antara pencari kerja dan pemberi kerja, terutama bagi kelompok dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah dan literasi informasi yang terbatas (OECD, 2023). Dengan demikian, terdapat kesenjangan kajian yang belum banyak mengulas peran komunikasi informasi ketenagakerjaan sebagai mekanisme mediasi antara tingkat pendidikan dan keberhasilan penempatan tenaga kerja, khususnya dalam kerangka nilai keadilan dan pemerataan akses kerja sebagaimana ditekankan dalam ekonomi syariah. Fenomena tersebut juga terlihat dalam konteks Kabupaten Langkat. Berdasarkan pengamatan awal dan data ketenagakerjaan daerah, masih ditemukan kondisi di mana pencari kerja dengan tingkat pendidikan rendah mengalami kesulitan dalam memahami informasi penempatan tenaga kerja yang disampaikan melalui media resmi, seperti pengumuman daring, bursa kerja, atau layanan lembaga ketenagakerjaan. Informasi yang disampaikan sering kali bersifat administratif dan teknis, sehingga tidak sepenuhnya dipahami oleh seluruh lapisan masyarakat pencari kerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketimpangan akses kerja dan bertentangan dengan prinsip keadilan dan pemerataan kesempatan kerja dalam ekonomi syariah.

RESEARCH ARTICLE

Kesenjangan tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara konsep ideal komunikasi informasi penempatan tenaga kerja yang menekankan kejelasan, keterbukaan, dan kemudahan akses, dengan realitas implementasi di lapangan. Ketidakefektifan komunikasi informasi tidak hanya berdampak pada rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja, tetapi juga berimplikasi pada terhambatnya pencapaian tujuan pembangunan ekonomi daerah yang berkeadilan dan berkelanjutan. Dalam konteks kajian ilmiah, sebagian besar penelitian sebelumnya masih menempatkan pendidikan sebagai faktor struktural yang memengaruhi status kerja, sementara aspek komunikasi informasi diperlakukan sebagai variabel implisit. Padahal, komunikasi informasi memiliki peran strategis sebagai mediator antara tingkat pendidikan dan keberhasilan penempatan tenaga kerja. Dengan demikian, masih terdapat ruang kajian yang luas untuk menelaah secara empiris bagaimana tingkat pendidikan memengaruhi efektivitas komunikasi informasi penempatan tenaga kerja, khususnya dalam kerangka nilai-nilai ekonomi syariah. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan (*state of the art*) dengan memfokuskan analisis pada pengaruh tingkat pendidikan terhadap komunikasi informasi penempatan tenaga kerja di Kabupaten Langkat dalam perspektif ekonomi syariah. Penelitian ini memposisikan komunikasi informasi sebagai variabel kunci yang menjembatani antara kualitas sumber daya manusia dan keadilan distribusi kesempatan kerja. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkaya kajian ekonomi syariah, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, dengan menekankan pentingnya komunikasi yang adil, transparan, dan inklusif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas komunikasi informasi penempatan tenaga kerja di Kabupaten Langkat. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan kuantitatif antara tingkat pendidikan pencari kerja dengan kemampuan mereka dalam mengakses, memahami, dan memanfaatkan informasi penempatan tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai peran komunikasi informasi sebagai mekanisme yang mendukung terwujudnya prinsip keadilan (*al-'adl*) dan kemaslahatan (*maslahah*) dalam sistem penempatan tenaga kerja berbasis ekonomi syariah. Dengan demikian, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian ketenagakerjaan syariah, sekaligus menjadi bahan pertimbangan dan evaluatif bagi pemangku kebijakan dalam merumuskan strategi peningkatan efektivitas sistem penempatan tenaga kerja yang adil, inklusif, dan berkelanjutan di tingkat daerah.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Teori Tingkat Pendidikan

Dalam perspektif teori modal manusia, pendidikan dipandang sebagai bentuk investasi jangka panjang yang meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan kapasitas kognitif, keterampilan, dan kemampuan komunikasi individu (Delima *et al.*, 2025). Becker menjelaskan bahwa pendidikan meningkatkan produktivitas individu, yang pada akhirnya berdampak pada peluang kerja dan posisi individu di pasar tenaga kerja. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan literasi informasi yang lebih baik, termasuk dalam memahami informasi formal yang berkaitan dengan prosedur rekrutmen, persyaratan kerja, dan dinamika pasar tenaga kerja (Riztia *et al.*, 2025). Penelitian empiris menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peluang kerja dan mobilitas tenaga kerja, baik di sektor formal maupun informal. Studi di Indonesia menemukan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi secara signifikan meningkatkan partisipasi angkatan kerja, yang secara langsung mencerminkan peluang kerja yang lebih besar. (Gracia *et al.*, 2025) menegaskan bahwa pendidikan berperan dalam meningkatkan kemampuan individu dalam mengakses informasi pasar kerja dan beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks. Studi internasional memperlihatkan hubungan kompleks antara pendidikan dan hasil kerja, termasuk pengaruhnya terhadap kemungkinan memperoleh pekerjaan dan pengangguran, yang menegaskan pentingnya pendidikan sebagai penentu dinamika peluang kerja (Iqbal, 2025). Selain itu, pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai syarat administratif dalam proses penempatan tenaga kerja, tetapi juga sebagai modal komunikasi. Individu

RESEARCH ARTICLE

dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mampu memahami bahasa kebijakan, regulasi ketenagakerjaan, serta hak dan kewajiban dalam hubungan kerja (Giotis *et al.*, 2025). Dengan demikian, tingkat pendidikan menjadi faktor fundamental yang memengaruhi kesiapan pencari kerja dalam menerima dan mengolah informasi penempatan tenaga kerja.

2.2 Teori Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja

Dalam kajian komunikasi, komunikasi informasi penempatan tenaga kerja dipahami sebagai proses penyampaian pesan yang melibatkan lembaga ketenagakerjaan, pemberi kerja, dan pencari kerja, dengan tujuan menciptakan kesesuaian (*matching*) antara kebutuhan pasar kerja dan kualifikasi pencari kerja. Teori komunikasi informasi menekankan bahwa efektivitas komunikasi ditentukan oleh kejelasan pesan, ketepatan saluran komunikasi, kredibilitas sumber informasi, serta kemampuan penerima dalam memahami dan menindaklanjuti pesan tersebut (Littlejohn *et al.*, 2021). Komunikasi informasi ketenagakerjaan tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga persuasif dan edukatif karena berfungsi membimbing pencari kerja dalam memahami prosedur penempatan, mekanisme rekrutmen, serta peluang kerja yang tersedia. Dalam konteks ini, *labour market information (LMI)* berperan sebagai informasi strategis yang memperkaya pemahaman pencari kerja tentang kondisi pasar kerja dan pilihan karier yang tersedia, sehingga meningkatkan kemampuan mereka dalam membuat keputusan karier yang rasional berdasarkan data dan informasi yang relevan (Alexander, 2024). LMI yang dirancang secara efektif melalui kolaborasi antara lembaga penyedia informasi dan penyedia layanan bimbingan karier tidak hanya menyajikan data lowongan kerja, tetapi juga mengedukasi pencari kerja tentang dinamika pasar tenaga kerja dan cara mengoptimalkan peluang kerja sesuai dengan kompetensi masing-masing.

Namun, efektivitas komunikasi informasi penempatan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik penerima pesan, terutama tingkat pendidikan. Perbedaan tingkat pendidikan menyebabkan variasi dalam kemampuan memahami istilah teknis, regulasi, serta informasi formal yang disampaikan oleh lembaga ketenagakerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi informasi penempatan tenaga kerja tidak dapat diasumsikan dapat dipahami secara merata oleh seluruh pencari kerja. Sejalan dengan itu, (Purwanto *et al.*, 2025) menegaskan bahwa kualitas komunikasi sangat menentukan tingkat pemahaman dan partisipasi individu terhadap suatu sistem atau kebijakan. Meskipun penelitian tersebut berada dalam konteks komunikasi politik, temuan ini relevan untuk menjelaskan bahwa komunikasi yang tidak mempertimbangkan kapasitas penerima berpotensi menimbulkan kesenjangan informasi, termasuk dalam sistem penempatan tenaga kerja.

2.3 Pendidikan dan Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Dalam perspektif ekonomi syariah, penempatan tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai proses ekonomi, tetapi juga sebagai bagian dari upaya mewujudkan keadilan (*al-'adl*), kemaslahatan (*maslahah*), dan amanah dalam distribusi kesempatan kerja. Sistem penempatan kerja yang ideal menurut ekonomi Islam menuntut adanya transparansi informasi, perlakuan yang adil, serta tidak adanya asimetri informasi yang merugikan salah satu pihak (Rofiah & Ghozali, 2020). Komunikasi informasi penempatan tenaga kerja yang efektif dan inklusif menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan prinsip-prinsip tersebut. Ketika informasi ketenagakerjaan hanya dapat dipahami oleh kelompok tertentu yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi, maka potensi ketidakadilan dan ketimpangan akses kerja semakin besar. Oleh karena itu, peran pendidikan dalam meningkatkan kemampuan komunikasi pencari kerja menjadi sangat relevan dalam konteks ekonomi syariah. Temuan empiris menunjukkan bahwa persepsi keadilan prosedural dan keadilan dalam rekrutmen digital sangat dipengaruhi oleh transparansi informasi dan praktik komunikasi yang efektif, sehingga proses penempatan kerja tidak hanya dipandang sebagai teknik administratif tetapi juga sebagai mekanisme etis untuk mencapai keadilan sosial dalam ketenagakerjaan (Lo Piccolo *et al.*, 2024).

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektivitas komunikasi informasi penempatan tenaga kerja di Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih secara kausal (Sugiyono & Lestari, 2021). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menekankan pada pengukuran variabel secara objektif dan pengujian hipotesis berdasarkan data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik (Creswell, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pencari kerja yang terdaftar pada lembaga/instansi ketenagakerjaan di lokasi penelitian, dengan jumlah sebanyak 70 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono & Lestari, 2021). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup yang disusun secara terstruktur dan disebarikan secara langsung kepada responden. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi pencari kerja terhadap komunikasi informasi ketenagakerjaan, yang meliputi kejelasan informasi lowongan kerja, kelengkapan informasi persyaratan kerja, intensitas penyampaian informasi, serta peran petugas atau pendamping dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada pencari kerja. Sementara itu, variabel hasil (penempatan kerja/kesiapan kerja pencari kerja) diukur melalui indikator pemahaman terhadap peluang kerja, kesiapan mengikuti proses rekrutmen, kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan pasar kerja, serta peluang memperoleh pekerjaan. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen penelitian kuantitatif bertujuan untuk memperoleh data yang dapat diukur secara objektif dan dianalisis secara statistik (Creswell, 2016).

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh komunikasi informasi ketenagakerjaan terhadap penempatan atau kesiapan kerja pencari kerja. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji linearitas, guna memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi (Sugiyono & Lestari, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5 persen ($\alpha = 0,05$) untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel komunikasi informasi ketenagakerjaan terhadap variabel penempatan atau kesiapan kerja pencari kerja. Melalui metode penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh temuan empiris yang mampu menjelaskan peran komunikasi informasi ketenagakerjaan sebagai sarana informatif, persuasif, dan edukatif dalam membimbing pencari kerja menghadapi dinamika pasar kerja. Pendekatan kuantitatif yang digunakan diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian (Creswell, 2016).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

1) Variabel Tingkat Pendidikan (X)

Variabel Tingkat Pendidikan diukur menggunakan 12 item pernyataan, dengan empat alternatif jawaban menggunakan skala Likert, skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Dengan demikian, mean hipotetik (MH) variabel Tingkat Pendidikan adalah:

$$MH = \frac{(12 \times 1) + (12 \times 4)}{2} = 30$$

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa mean empirik (ME) variabel Tingkat Pendidikan adalah 37,85 dengan standar deviasi (SD) sebesar 6,42.

RESEARCH ARTICLE

- 2) Variabel Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja (Y)
 Variabel Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja diukur menggunakan 12 item pernyataan, dengan empat alternatif jawaban dan skor 1–4. Mean hipotetik (MH) variabel Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja adalah:

$$MH = \frac{(12 \times 1) + (12 \times 4)}{2} = 30$$

Hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa mean empirik (ME) variabel Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja adalah 38,10 dengan standar deviasi (SD) sebesar 5,87.

Tabel 1. Descriptive Statistics

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tingkat Pendidikan (X)	70	24.00	48.00	37.85	6.42
Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja (Y)	70	26.00	48.00	38.10	5.87
Valid N (listwise)	70				

Kriteria pengkategorian variabel adalah sebagai berikut:

Tinggi: $X \geq \text{Mean} + \text{SD}$

Sedang: $\text{Mean} - \text{SD} \leq X < \text{Mean} + \text{SD}$

Rendah: $X < \text{Mean} - \text{SD}$

Tabel 2. Kategori Tingkat Pendidikan

Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
$\geq 44,27$	Tinggi	28	40%
31,43 – 44,27	Sedang	30	42,86%
$< 31,43$	Rendah	12	17,14%
Total		70	100%

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berada pada kategori sedang dan tinggi, yang menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan telah berjalan cukup baik.

Tabel 3. Kategori Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja

Skor	Kategori	Jumlah	Persentase
$\geq 43,97$	Tinggi	24	34,29%
32,23 – 43,97	Sedang	33	47,14%
$< 32,23$	Rendah	13	18,57%
Total		70	100%

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja secara umum berada pada kategori sedang hingga tinggi.

4.1.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Dengan jumlah responden 70 orang, nilai r-tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,235.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X)

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Tingkat Pendidikan	P1	0.792	Valid
	P2	0.789	Valid

RESEARCH ARTICLE

P3	0.803	Valid
P4	0.789	Valid
P5	0.773	Valid
P6	0.624	Valid
P7	0.731	Valid
P8	0.702	Valid
P9	0.789	Valid
P10	0.721	Valid
P11	0.624	Valid
P12	0.731	Valid

Seluruh item pernyataan memiliki nilai r-hitung > r-tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja	P1	0.624	Valid
	P2	0.731	Valid
	P3	0.702	Valid
	P4	0.789	Valid
	P5	0.721	Valid
	P6	0.789	Valid
	P7	0.868	Valid
	P8	0.789	Valid
	P9	0.766	Valid
	P10	0.702	Valid
	P11	0.731	Valid
	P12	0.702	Valid

Seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja juga memiliki nilai r-hitung > r-tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X)	0,812	12	Reliabel
Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja (Y)	0,768	12	Reliabel

Tabel 7. Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X)	0,162	Normal
Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja (Y)	0,187	Normal

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K–S) dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.

Tabel 8. Uji Linearitas

Variabel	Statistik K–S	Sig. (p)	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,087	0,200	Normal
Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja	0,093	0,200	Normal

RESEARCH ARTICLE

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan dan Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 (> 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi syarat untuk dilakukan analisis statistik lanjutan.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,736	0,541	0,534	2.41887

Nilai R Square sebesar 0,541 menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh sebesar 54,1% terhadap Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja, sedangkan sisanya 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 10. Koefisien

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,317	5,874	–	4,141	0,000
	X1	0,462	0,098	0,627	4,714	0,000

Persamaan Regresi:

$$Y=24,317+0,462XY = 24,317 + 0,462XY=24,317+0,462X$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah Konstanta sebesar 24,317 menunjukkan nilai Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja ketika Tingkat Pendidikan bernilai nol. Koefisien regresi sebesar 0,462 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Tingkat Pendidikan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja sebesar 0,462 satuan. Uji t menunjukkan nilai t-hitung > t-tabel dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja diterima, sedangkan hipotesis nol ditolak.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi informasi penempatan tenaga kerja, yang menegaskan bahwa efektivitas penempatan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga oleh kemampuan pencari kerja dalam memahami, mengolah, dan memanfaatkan informasi ketenagakerjaan secara tepat. Temuan ini mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki literasi informasi dan kemampuan komunikasi yang lebih baik dalam memahami prosedur rekrutmen, persyaratan kerja, serta dinamika pasar tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori modal manusia yang dikemukakan oleh Becker, yang memandang pendidikan sebagai investasi jangka panjang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan kapasitas kognitif, keterampilan, dan kemampuan komunikasi individu (Riztia *et al.*, 2025). Dalam konteks ketenagakerjaan, pendidikan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperkuat kemampuan dalam mengakses dan menafsirkan informasi formal terkait penempatan tenaga kerja, seperti kebijakan ketenagakerjaan, mekanisme seleksi, dan peluang kerja yang tersedia (Alexander, 2024). Selain itu, temuan ini mendukung pandangan bahwa komunikasi informasi ketenagakerjaan bersifat informatif, persuasif, dan edukatif, karena berfungsi membimbing pencari kerja dalam mengambil keputusan kerja yang rasional dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya lebih mampu memahami bahasa kebijakan dan regulasi ketenagakerjaan, serta lebih responsif terhadap pesan-

RESEARCH ARTICLE

pesan komunikasi yang disampaikan oleh lembaga penempatan kerja atau instansi terkait. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan empiris sebelumnya yang menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peluang kerja dan mobilitas tenaga kerja, baik di sektor formal maupun informal (Gracia *et al.*, 2025). Namun demikian, penelitian ini memperluas temuan terdahulu dengan menempatkan komunikasi informasi penempatan tenaga kerja sebagai variabel terikat, sehingga mampu menjelaskan peran pendidikan tidak hanya sebagai faktor struktural, tetapi juga sebagai faktor komunikatif yang menjembatani pencari kerja dengan sistem pasar tenaga kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan sistem komunikasi informasi ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perbedaan tingkat pendidikan pencari kerja, khususnya di tingkat daerah. Strategi komunikasi yang lebih sederhana, inklusif, dan berbasis pendampingan diperlukan agar informasi penempatan kerja dapat diakses secara adil oleh seluruh lapisan masyarakat. Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan dan komunikasi informasi ketenagakerjaan menjadi faktor strategis dalam mewujudkan sistem penempatan tenaga kerja yang berkeadilan, efektif, dan berkelanjutan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja di Langkat. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,541, yang berarti bahwa Tingkat Pendidikan mampu menjelaskan sebesar 54,1% variasi Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja, sedangkan 45,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menentukan efektivitas komunikasi informasi ketenagakerjaan. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,714 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan individu, semakin baik pula kemampuannya dalam memahami, mengolah, dan merespons informasi yang berkaitan dengan prosedur penempatan tenaga kerja. Persamaan regresi $Y = 24,317 + 0,462X$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Tingkat Pendidikan akan meningkatkan Komunikasi Informasi Penempatan Tenaga Kerja sebesar 0,462 satuan. Temuan ini menegaskan bahwa Tingkat Pendidikan berperan strategis dalam meningkatkan kualitas komunikasi informasi ketenagakerjaan, khususnya dalam memahami mekanisme rekrutmen, persyaratan kerja, serta peluang kerja yang tersedia. Penelitian ini menegaskan bahwa penguatan Tingkat Pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas komunikasi informasi penempatan tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan akses dan kualitas pendidikan perlu terus didorong sebagai bagian dari strategi pembangunan sumber daya manusia dan kebijakan ketenagakerjaan, sekaligus dapat dijadikan rujukan bagi pengembangan program penempatan tenaga kerja di wilayah lain dengan karakteristik yang serupa.

6. Referensi

- Agustin, R. D., Zamzam, K. F., & Kurniawan, C. (2025). Pemberdayaan nasabah perempuan melalui pengelolaan usaha untuk meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Pembelajaran Pemberdayaan Masyarakat (JP2M)*, 6(1), 139–147. <https://doi.org/10.33474/jp2m.v6i1.22895>.
- Akgül, T. (2025). Effects of field of education on labor market outcomes: The case of Türkiye. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23(1), 297–320. <https://doi.org/10.11611/yead.1606357>.

RESEARCH ARTICLE

- Al Aziz, A. W., & Riswanto. (2025). Efektivitas komunikasi antarpribadi pimpinan dan karyawan dalam penyampaian instruksi kerja di PT Bukit Angkasa Makmur. *Jurnal Sarjana Ilmu Komunikasi (J-SIKOM)*, 6(1), 137–147. <https://doi.org/10.36085/jsikom.v6i1.8280>.
- Alexander, R. (2024). Why LMI? Questioning the role of labour market information in career guidance. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 50, 5–15. <https://doi.org/10.20856/jnicec.5002>.
- Amin, D. (2023). Pemerataan dan keadilan ekonomi di Indonesia (Perspektif ekonomi syariah). *AMAL: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1). <https://doi.org/10.33477/eksy.v5i01.5474>.
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed* (Edisi ke-4). Pustaka Pelajar.
- Delima, D., Suci, A., & Hasibuan, E. (2025). Kontribusi pendidikan terhadap kualitas human capital dan dampaknya pada indeks pembangunan manusia. *Jurnal Pendidikan dan Kewarganegara Indonesia*, 2, 181–191. <https://doi.org/10.61132/jupenkei.v2i4.887>.
- Dyah, A., Aulya, M., Syifa, N., Purniawan, R., & Maulida, V. (2025). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap proporsi ketenagakerjaan tahun 2024. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(3), 1996–2002.
- Eka Sulistyawati, H., Wiralaga, H. K., & Sebayang, K. D. A. (2024). Pengaruh pendidikan, kesehatan, upah, dan investasi modal fisik terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 105–116. <https://doi.org/10.572349/neraca.v2i2.869>.
- Giotis, G., Gogas, T., & Gouda, K. (2025). Education and employment. *Encyclopedia*, 5(2), 85. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia5020085>.
- Gracia, A., Wuri, J., Hardanti, Y. R., & Budisusila, A. (2025). The influence of education level and economic growth on the labor force participation rate in Indonesia. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 5(12), 14802–14810. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i12.52117>.
- Gunawan, B. T., Rajagukguk, Z., Nasution, F. A., Muhyiddin, M., & Al-Ayubbi, S. A. (2022). Identitas digital ketenagakerjaan pada sistem informasi pasar kerja di Indonesia: Sebuah konsep. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 17(1), 40–54. <https://doi.org/10.47198/naker.v17i1.123>.
- Iqbal, Z. (2025). Impact of educational attainment on employment outcomes in Jammu and Kashmir. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 10, 195–207. <https://doi.org/10.51505/ijaemr.2025.1109>.
- Kurnia Fitri, Valina Sinka, & Hasibuan, R. R. A. (2025). Keadilan distribusi dalam ekonomi Islam sebagai solusi untuk ketimpangan sosial di Indonesia. *Jurnal Inovasi Ekonomi Syariah dan Akuntansi*, 2(4), 59–71. <https://doi.org/10.61132/jiesa.v2i4.1237>.
- Littlejohn, S. W., Foss, K. A., & Oetzel, J. G. (2021). *Theories of human communication* (12th ed.). Waveland Press.
- Lo Piccolo, E., Petruzzello, G., Chiesa, R., Pietrantonio, L., & Mariani, M. G. (2024). Fairness in e-recruitment: Examining procedural justice perceptions and job seekers' intentions. *Sustainability*, 16(18), 8124. <https://doi.org/10.3390/su16188124>.

RESEARCH ARTICLE

- Nur Aeni, I., Aditya, I., & Febriantini, K. (2025). Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam mengelola layanan informasi pasar kerja di Kabupaten Bekasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 11(4), 1245–1273. <https://doi.org/10.25157/moderat.v11i4.4885>.
- Pertiwi, E., Suchendar, V. C. D., Purnagunawan, R. M., & Hadiyanto, F. (2025). Do skills matter in influencing employment for people with disabilities? Exploring the role of ICT skills and education. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 20(1). <https://doi.org/10.47198/jnaker.v20i1.480>.
- Purwanto, A., M.S, S. L., Lubis, L. A., & Nurbani. (2025). Political communication and political money of election participants on voters' political participant in the 2024 general election in Binjay City, Indonesia. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10, 86–105. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i49s.9815>.
- Putri, R. Y., & Hamka. (2021). Pengaruh literasi digital terhadap kesiapan kerja generasi Z di sekolah menengah kejuruan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3007–3017. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i5.1055>.
- Putri, R., & Idris. (2020). Pengaruh teknologi informasi dan komunikasi terhadap pasar tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *JKEP: Jurnal Kajian Ekonomi dan Pembangunan*, 2, 17–24. <https://doi.org/10.24036/jkep.v2i4.13386>.
- Riztia, T., Wardhanie, S. C., & Utama, R. E. (2025). Memahami konsep komponen human capital. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 615–622. <https://doi.org/10.55606/jimak.v4i2.4734>.
- Rofiah, K., & Ghozali, M. (2020). Construction of M. Umer Chapra's economic thoughts in realizing efficiency and justice. *Al-Iktisab: Journal of Islamic Economic Law*, 4(1), 37. <https://doi.org/10.21111/al-iktisab.v4i1.4349>.
- Saputra, D. A., & Kuswanti, A. (2025). Pengaruh efektivitas komunikasi pada media sosial LinkedIn terhadap kebutuhan informasi. *IKRAITH-HUMANIORA*, 9(2), 750–762.
- Sari, D. P., Sandy, D., Baharuddin, Bandhaso, M. L., & Rasinan, D. (2024). Penilaian efektivitas sistem perekrutan dan seleksi dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Bitumen Marasende. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 136–142. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1793>.
- Serly, Aryanto, R., & Litriani, E. (2025). Pengaruh tingkat pendidikan dan tingkat partisipasi angkatan kerja terhadap tingkat kemiskinan di Sumatera Selatan (2019–2024): Analisis regresi data panel dalam perspektif ekonomi. *JME: Journal of Multidiscipline & Equality*, 2(2), 39–48.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi: Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional*.
- Susana, L. M., Rizky Muhammad, F., Alim, A. N., & Aminudin, M. (2025). Peran pembiayaan syariah dalam mendorong pemberdayaan UMKM: Studi kasus lembaga keuangan mikro syariah di Indonesia. *Ekonosfera: Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknik Global*, 1(1), 14–21. <https://doi.org/10.63142/ekonosfera.v1i1.119>.
- Yusuf, Z., Ambartiasari, G., Bakri, M., & Kasmaniar, K. (n.d.). Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(6), 3154–3159. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i6.3287>.