

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT.ASTRA INTERNATIONAL
Tbk-DAIHATSU MEDAN**

Hermawan Fauzi

NPM : 158320154

(Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area)

Abstract

The purpose of this study was to find out and analyze the Influence of Personality and Empowerment on Employee Performance at PT.Astra International Daihatsu Tbk. The research method used is exploratory research, where the variable is measured by a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were 65 PT. Astra International Daihatsu Tbk employees. Sampling using the Jenu sample method. In this study the population is relatively small, which is as many as 65 people. Data processing uses SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis. The results of the study show that: (1) partially the Personality variables affect the Performance of PT. Astra International Daihatsu Tbk; (2) the Empowerment variable partially affects the Employee Performance of PT. Astra International Daihatsu Tbk; (3) simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of Personality and Empowerment on Employee Performance of PT.Astra International Daihatsu Tbk

;

Keywords: Personality, Empowerment, Performance.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Wijaya, 2017 ; Rahmadhani, 2018).

Marwansyah (2011:228) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Namun tinggi rendahnya tingkat kinerja juga tidak terlepas dari kepribadian setiap individu. (Prayudi, 2018 ; Nasution & Prayudi, 2017 ; Siregar & Nasution, 2010).

Nawawi dan Hadari (2016:45) menyatakan, Kepribadian manusia termasuk pemimpin cenderung bersifat stabil (permanen) atau sulit berubah, namun tidak berarti sama sekali tidak dapat berubah atau berkembang. Oleh karena itu dengan kemauan yang keras bagi seorang pemimpin, selalu terbuka kemungkinan untuk mengurangi aspek-aspek kepribadiannya yang bernilai negative, agar tidak merugikan dalam mewujudkan kepemimpinannya. (Lubis Dkk, 2019; Kesuma & Mulia, 2015).

Karyawan adalah merupakan faktor yang sangat penting dalam pendorong kemajuan perusahaan. Karyawan yang handal dan cakap akan selalu membeikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Apalagi jika karyawan itu memiliki kepribadian yang baik pula. Kepribadian adalah sistem nilai yang dianut oleh individu tersebut, nilai-nilai yang menjunjung disiplin ditempat mereka bekerja. (Sihaloho & Mulia, 2016; Lubis Dkk, 2019).

Berkaitan dengan pemberdayaan karyawan, PT.Astra International Daihatsu Tbk selalu berusaha memberdayakan semua karyawan sesuai dengan tingkatan jabatan dan pendidikan. Semua diberikan tugas berdasarkan Standart operasional prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dengan pemberdayaan karyawan secara optimal diharapkan visi dan misi serta tujuan perusahaan akan tercapai secara optimal. Namun dalam memaksimalkan pemberdayaan karyawan ini selalu saja menemukan kendala-kendala yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Masih ada karyawan belum mampu menyelesaikan tugas-tugas nya secara mandiri, padahal karyawan tersebut kerap diberi pengarahan dan pelatihan kerja. Selain itu ada karyawan yang sudah lama bekerja belum meiliki dedikasi yang

cukup terhadap perusahaan, masih saja mereka bekerja sebatas tanggung jawab, kurang mau memberikan keterlibatan lebih jauh lagi, misalnya membantu karyawan yang masih baru. . (Latief Dkk, 2019 ; Berampu, 2014).

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk ?
2. Apakah pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk ?
3. Apakah kepribadian dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk ?

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepribadian dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian berlokasi di PT. Astra International Daihatsu Tbk Jln Sisingamangara No: 248 Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019. Subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Astra International

Daihatsu Tbk yang berjumlah berjumlah 65 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan **“Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Astra International Daihatsu Tbk**, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 65 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 15 item, yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas X_1 (kepribadian), 5 item X_2 (pemberdayaan) dan 5 item untuk variabel terikat y (Kinerja).

Sebanyak 69,2 % responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya siap selalu jika diperlukan”, 30,8% responden mengatakan setuju, atas pernyataan tersebut. Hal itu mencerminkan jika semua karyawan siap selalu jika diperlukan. Sebanyak 69,2 % responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu memiliki kesamaan dalam menyampaikan ide pekerjaan,dan 30,8% responden mengatakan setuju atas pernyataan yang sama. Hal tersebut menunjukkan jika ssemua karyawan selalu memiliki kesamaan dalam menyampaikan ide pekerjaan. Sebanyak 50,8 % responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya memiliki kesamaan dengan pimpinan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.,dan 46,2% responden mengatakan setuju atas pernyataan yang sama dan 3,1% yidak setuju.

Sebanyak 56,9 % responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya lebih mendengarkan suara hati saya daripada mendengarkan perkataan

orang lain..., dan 38,5% responden mengatakan setuju dan 4,6 % dan karyawan kurang setuju atas pernyataan yang sama. Sebanyak 56,9 % responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki kebulatan hati yang bisa menilai kebaikan, dan 38,5% responden mengatakan setuju dan 4,6 % dan karyawan kurang setuju atas pernyataan yang sama.

Sebanyak 50.8% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki emosi yang cukup stabil”. Dan 46,2% responden mengatakan setuju. Dan 3,1% menyatakan tidak setuju. Diperoleh data sebanyak 46,2% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya tidak pernah tersinggung apabila ditegur oleh pimpinan”. Dan 49,2% responden mengatakan setuju. Dan 3,1% menyatakan tidak setuju.

Hasil penelitian menunjukkan 63,1% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya ingin selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan.. Dan 36,9% responden mengatakan setuju. Sebanyak 53,8% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk selalu menjadi yang terbaik dalam perusahaan. Dan 46,2% responden mengatakan setuju. Sebanyak 53,8% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu percaya jika semua tugas yang saya kerjakan akan sangat baik” Sedangkan 46,2% responden mengatakan setuju, jika Setiap karyawan selalu percaya jika semua tugas yang di kerjakan akan sangat baik.

Hasil penelitian menunjukkan 21,5% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu percaya terhadap diri sendiri” Sedangkan 41,5% responden mengatakan setuju, 26,2% kurang setuju dan 10,8 tidak setuju. jika Setiap karyawan selalu percaya terhadap diri sendiri. Sebanyak 33,8% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Semua pekerjaan saya selalu dianggap berkualitas..” sedangkan 53,8% responden mengatakan setuju, 9,2% menyatakan kurang setuju, dan 3,1% tidak setuju atas pernyataan tersebut diatas.

Hasil penelitian menunjukkan 63,1% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Kredibilitas baik dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja..” sedangkan 36,9% responden mengatakan setuju, Hal itu menunjukkan jika sudah semua karyawan setuju jika Kredibilitas baik dibutuhkan untuk memperbaiki

kinerja. Hasil penelitian menunjukkan 21,5% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu menerima kepercayaan dari pimpinan sedangkan 41,5% responden mengatakan setuju, 26,2% kurang setuju dan 10,8% menyatakan tidak setuju jika tidak semua karyawan selalu menerima kepercayaan dari pimpinan

Hasil penelitian menunjukkan 33,8% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya dapat dipercaya sedangkan 53,8% responden mengatakan setuju, 9,2% kurang setuju dan 3,1% menyatakan tidak setuju jika semua karyawan dapat dipercaya.

Hasil penelitian menunjukkan 32,3% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya memiliki komunikasi yang baik dengan semua orang sedangkan 60% responden mengatakan setuju, 4,6 % karyawan menyatakan kurang setuju dan 3,1% karyawan menyatakan tidak setuju jika karyawan selalu memiliki komunikasi yang baik dengan semua orang.

Hasil penelitian menunjukkan 32,3% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Komunikasi yang baik diperlukan untuk mendapatkan kinerja yang baik sedangkan 60% responden mengatakan setuju, 4,6 % karyawan menyatakan kurang setuju dan 3,1% karyawan menyatakan tidak setuju jika Komunikasi yang baik diperlukan untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan 67,7% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya., sedangkan 32,3% responden mengatakan setuju, jika Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan 70,8% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Kuantitas kerja merupakan indikator kesuksesan perusahaan., sedangkan 29,2% responden mengatakan setuju, jika Kuantitas kerja merupakan indikator kesuksesan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan 70,8% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan

rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dan 29,2% responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut di atas..

Hasil penelitian menunjukkan 58,5% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki kultas kerja baik dan 41,5% responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut di atas..

Hasil penelitian menunjukkan 32,3% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu memiliki kerja sama yang baik dengan setiap karyawan”, 61,5% responden menyatakan setuju, 6,2% menyatakan kurang setuju, Hal tersebut menunjukkan belum semua karyawan memiliki kerja sama yang baik dengan setiap karyawan”

Hasil penelitian menunjukkan 67,7% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Kerja sama akan meningkatkan prestasi karyawan”, 32,3% responden menyatakan setuju, , Hal tersebut menunjukkan semua karyawan memiliki Kerja sama akan meningkatkan prestasi karyawan”

Hasil penelitian menunjukkan 58,5% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan Setiap karyawan memiliki tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diemban, dan 41,5% responden menyatakan setuju, terhadap pernyataan tersebut. Hal itu menunjukkan masih ada karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diemban.

Hasil penelitian menunjukkan 32,3% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan Saya memiliki tanggung jawab yang baik. dan 61,5% responden menyatakan setuju, 6,2% kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal itu menunjukkan masih ada karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab yang baik

Hasil penelitian menunjukkan 43,1% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya setuju jika setiap karyawan harus memiliki inisiatif dalam bekerja.” dan 53,8% setuju atas pernyataan tersebut. 3,1% kurang setuju atas pernyataan dia atas.

Hasil penelitian menunjukkan 43,1% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu

penyelesaian pekerjaan yang lebih baik” dan 53,8% setuju atas pernyataan tersebut. 3,1% kurang setuju atas pernyataan dia atas.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,514. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,514 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepribadian (X1)	0,863	Realibel
Pemberdayaan (X2)	0.900	Realibel
Kinerja (Y)	0.887	Realibel

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel bebas seleksi karyawan dan pelatihan di nyatakan reliabel dan sangat reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel Kepribadian (X_1) sebesar $0,863 > 0,60$ untuk variabel Pemberdayaan (X_2) sebesar $0,900 > 0,60$ dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar $0,887 > 0,60$ untuk Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program *SPSS Statistics 17.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.560 ^a	.313	.291	1.319
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 2 dapat diinterpretasikan bahwa angka R sebesar 0,313 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara kepribadian pemberdayaan dan kinerja memiliki hubungan yang cukup erat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted* (R^2) adalah 0,291 atau 29,1%. Artinya 29,1% kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian dan pemberdayaan. Sedangkan sisanya sebesar 70,9% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya budaya kerja, semangat kerja dan lain-lain.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepribadian terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk. Faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada seseorang dan lebih sulit dirubah, sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap kinerja karyawan. Faktor kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan lebih besar terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena karyawan cenderung menjunjung tinggi nilai kebersamaan, lebih mementingkan rasa dibandingkan rasio dan menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi (Mulder dalam Adriansyah, 2013)

Coefficients sebesar 0,237 bertanda positif dan taraf signifikansinya sebesar 0,004 masih jauh dibawah 0,05 ($0,004 < 0,05$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan juga terbukti dipengaruhi oleh pemberdayaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Asep Dwi Nugroho (2013), yang menyimpulkan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pemberdayaan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepribadian dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Dalam upaya mengembangkan kepribadian dengan mudah bergaul dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap karyawan, maka diperlukan membangun suasana kerja yang kondusif serta menempatkan karyawan sesuai kemampuan dan karakteristik pribadinya
2. Untuk senantiasa berinovasi, memberikan kemudahan untuk mengakses setiap informasi dalam organisasi, dan penyerahan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam setiap pengambilan keputusan kepada setiap karyawan. Hal lain yang dapat meningkatkan pemberdayaan salah satunya adalah memperbaiki kesejahteraan para karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan kemampuan dirinya sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. 2013. "Pengaruh Kualitas Produk dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Air Minum Dalam Kemasan Galon Aqua Di Kota Padang". Jurnal Ilmu Manajemen vol. 2 no. 1
- Asep Dwi Nugroho, 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Dengan Sistem Pre Order Secara Online (Studi Kasus Pada Online Shop Chopper Jersey). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Kesuma,R. Mulia,U,A.(2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Jurnal Politeknik Mandiri Bina Prestasi*.4.(2).2015. 130-139

Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>

Sihaloho,S,H. Mulia,U,A.(2016). Pengaruh Strategi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Carrefour Citra Garden Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 2 (2) 2016. 81-96

Marwansyah , 2011, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia

Nawawi dan Hadari , 2016, *Manajemen Personalia*. PT. Binarupa Aksara, Jakarta

Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15-25.

Nasution, A. M. U., & Prayudi, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan.

Siregar, M. Y., & Nasution, A. M. U. (2010). Pengaruh Hubungan antar Manusia (Human Relations) terhadap motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Stella Maris Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen ISSN*, 2407, 2648.

Wijaya, M. (2017). PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KIMIA FARMA PLANT MEDAN. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 3(2), 123-130. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v3i2.417>

Rahmadhani, S.N. (2018). EVALUASI EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL AKUNTANSI ATAS JARINGAN DISTRIBUSI LISTRIK OLEH PT PLN (PERSERO) STUDI KASUS: DI SUMATERA UTARA. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 24-30. doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v4i2.1816>

Berampu, L. T. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS WAKTU PROYEK DAN DAMPAKNYA TERHADAP EFEKTIVITAS

BIAYA PROYEK KONSTRUKSI (STUDI KASUS: PT PAN PASIFIC NESIA SUBANG–JAWA BARAT). *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1(1), 9-20.

Lubis, A., Dalimunthe, R., & Situmeang, C. (2019). Antecedents Effect of Financial Inclusion for the People of North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(4), 401-408.

Lubis, A., Dalimunthe, R., Absah, Y., & Fawzee, B. K. (2019, August). The Effect of the Dimensions of Corporate Communication on Customer Satisfaction of Sharia Mandiri Bank in Medan. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*. Atlantis Press.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta