

PERAN SOP (STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ORGANISASI PDAM TIRTA BENGI BENER MERIAH KABUPATEN BENER MERIAH

Basyirah, S.E.,M.M¹, Lia Syahara²

¹Dosen Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Putih

²Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Putih

Juli 2016

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul Peran SOP Terhadap Kinerja Karyawan Pada Organisasi PDAM Tirta Bengi Kabupaten Bener Meriah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Peran SOP Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai untuk mengetahui Peran SOP Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Bengi Kabupaten Bener Meriah. Manfaat penelitian untuk mengetahui sejauh mana Peran SOP dalam internal Perusahaan PDAM Bener Meriah.

Lokasi penelitian pada Kantor PDAM Tirta Bengi Bener Meriah yang beralamatkan jalan Bandara rembele Simpang tiga dan penelitian ini menggunakan alat penelitian regresi Linear Sederhana dan yang menjadi respondennya pimpinan Perusahaan dan seluruh Karyawan yang ada berjumlah 35 orang dari hasil penelitian yang menggunakan Regresi Linear Sederhana maka didapatkan nilai $a = 5.50614906\%$ dan $b = 0.65500616\%$ dan setiap perubahan pada variabel SOP sebesar 1 skor yang menyebabkan perubahan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 6.161115522% untuk setiap perubahan. ini menunjukkan hubungan yang positif antara dua variabel yang berbeda yaitu Standar Operasional Prosedur dan Kinerja karyawan pada Perusahaan PDAM Tirta Bengi Bener Meriah.

PENDAHULUAN

Air merupakan unsur yang vital dalam kehidupan manusia. Seorang tidak dapat bertahan tanpa air karena itulah air merupakan salah satu penopang hidup bagi manusia. Selain itu kecenderungan yang terjadi sekarang ini adalah berkurangnya ketersediaan air bersih itu dari hari ke hari. Di Bener Meriah sendiri dengan jumlah penduduk mencapai lebih dari 127.000 jiwa kebutuhan air bersih menjadi semakin mendesak. Kecenderungan konsumsi air di perkirakan terus naik hingga 50% perkapita per tahun. Sedangkan

ketersediaan air bersih cenderung melambat (berkurang) akibat kerusakan alam dan pencemaran.

Untuk meminimalisasi kasus ini seharusnya pihak perusahaan tersebut melakukan strategi pelayanan jasa pendistribusian Air PDAM di kabupaten Bener Meriah dengan cara memperbaiki instalasi jaringan pipa yang bocor/rusak ringan, pemberian jasa layanan angkutan air dapat di maksimalisasi sebelum pembuatan / perbaikan yang baru selesai.

Perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Bengi Kabupaten Bener

Meriah didirikan berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Bener Meriah Nomor 03 tahun 2005 tentang pembentukan perusahaan Daerah Qanun Kabupaten Bener Meriah Nomor 22 Tahun 2006 tanggal 30 agustus 2006.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bengi Kabupaten Bener Meriah berkedudukan dipusat ibu kota Kabupaten Bener Meriah tepatnya DI Simpang Tiga Redelong, pada awalnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bengi Kabupaten Bener Meriah adalah salah satu ibu kota kecamatan (IKK) cabang PDAM Tirta Tawar Kabupaten Aceh Tengah.

Seiring dengan pemekaran Daerah yang menetapkan Bener Meriah sebagai Kabupaten baru maka hak dan kewajiban perlengkapan. Kelengkapan serta usaha unit IKK dari Kabupaten Aceh Tengah beralih kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bengi Kabupaten Bener Meriah.

Permodalan perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Tirta Bengi Bener Kabupaten Bener Meriah berlandaskan atas peraturan Bupati Kabupaten Bener Meriah No. 03 Tahun 2005 Bab 4, mengenai Modal pasal 7 menyatakan Bahwa:

- a. Neraca permulaan terdiri atas Aktiva dan Pasiva Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Tawar Kabupaten Aceh Tengah.
- b. Modal perusahaan terdiri atas kekayaan Daerah yang dipisahkan.
- c. Modal tersebut dapat ditambah dari penyisihan sebagian anggaran keuangan Daerah dengan keputusan DPRK melalui penyertaan modal dari pemerintah daerah, pusat dan pinjaman.

Visi dari Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bengi kabupaten Bener Meriah “Mengakot Citra PDAM dengan melakukan perubahan kearah paradigma baru guna menuju pelayanan prima “

Misi Perusahaan Daerah Air minum Tirta Bengi Kabupaten Bener Meriah “Meningkatkan pelayanan dengan cara memperhatikan tingkat kualitas, kuantitas dan kontinuitas untuk mencapai kepuasan pelanggan”.

Dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bengi Kabupaten Bener Meriah dibutuhkan sarana dan prasarana yang memadai bagi masyarakat sehingga segala aktifitas kegiatan layanan pada masyarakat dilakukan dengan baik dan masyarakat mendapatkan pelayanan prima.

Pembangunan sarana dan prasarana air bersih dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui terpenuhinya dan Pereusahaan Daerah Air tirta bengi Kabupaten Bener Meriah akan melakukan pengembangan melalui penyambungan sambungan baru pada setiap pelanggan.

Adapun tugas dan fungsi selanjutnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bengi Kabupaten Bener Meriah adalah pengolahan air minum, meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek ekonomi, kesehatan dan pelayanan umum dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud PDAM tirta bengi menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan dan strategi usaha pengolahan air minum
- b. Melaksanakan pelayanan umum/jasa kepada masyarakat

- konsumen dalam penyediaan air minum
- c. Perencanaan, pemeliharaan, pengawasan dan pengembangan sarana dan prsarana air minum
- d. Pengolahan keuangan perusahaan untuk kelangsungan operasional perusahaan
- e. Peningkatan sumber daya pegawai perusahaan
- f. Evaluasi pelaksanaan program kegiatan dan usaha kepada Bupati melalui badan pengawasan.

LANDASAN TEORI

SOP (*Standar Operasional Prosedur*) adalah dokumen yang berisi serangkaian intruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses penyelenggara administrasi perkantoran yang berisi cara melakukan pekerjaan, waktu, pelaksanaan, tempat penyelenggaraan dan aktor yang berperan dalam kegiatan disisi lain SOP (*Standar Operasional Prosedur*) juga sekaligus menjadi feedback guna penyusuaian antara kondisi yang dipersyaratkan dalam SOP, dengan kondisi ril guna mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi yang optimal.

SOP (*Standar Operasional Prosedur*) sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi dikarenakan hal ini akan menjadi acuan bagi seluruh elemen yang berperan dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu penetapan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) sangat dianjurkan untuk dilaksanakan dalam sebuah perusahaan.

Manfaat SOP (Standar Operasional Prosedur)

Manfaat SOP (Standar Operasional Prosedur) adalah sebagai penggerak sebuah Organisasi agar suatu Perusahaan bisa berjalan secara efektif dan efisien. SOP (Standar operasional prosedur) yang baik seharusnya berdasarkan pada tujuan dan mamfaat sebagaimana poin-poin berikut :

SOP (*Standar Operasional Prosedur*) merupakan penetapan tertulis mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dimana, dan oleh siapa. SOP dibuat untuk menghindari kejadian variasi dalam proses pelaksanaan kegiatan yang akan mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu SOP (*Standar Operasional Prosedur*) merupakan mekanisme penggerak Organisasi / perusahaan agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

Menurut Tipto Atmoko (2010) SOP (*Standar Operasional Prosedur*) merupakan suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja perusahaan berdasarkan indikator-indikator teknis selanjutnya Developing (2008 hal:153) SOP (*Standar operasional Prosedur*) adalah suatu panduan yang dikemukakan secara jelas tentang apa yang diharapkan dan diisaratkan dari semua karyawan dalam menjalankan kegiatan sehari-hari.

Memudahkan proses pemberian tugas serta tanggung jawab kepada karyawan yang menjalankan.

1 Memudahkan proses pemahaman (penguasaan tugas) staf secara sistematis dan general.

- 2 Menghindari kesalahan dalam proses kerja
- 3 Mempermudah mengetahui terjadinya kegagalan serta kemungkinan terjadinya penyalahgunaan wewenang dalam menjalankan tugas.
- 4 Memudahkan dalam hal proses pengawasan dalam kerja
- 5 Menghemat waktu dalam kegiatan training.

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam Organisasi merupakan satu tolak ukur dari berhasil atau tidaknya tujuan Organisasi tersebut biasanya para manajer kurang memperhatikan kinerja organisasi / perusahaan sewaktu kinerja tersebut sudah merosot dan segala sesuatu menjadi serba salah .

Menurut Amstrong, dkk (2005:15) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut selanjutnya Casteelo(2005:3) Kinerja adalah

Defenisi Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Defenisi kinerja organisasi menurut Bambang, dkk(2005:9) adalah

Tujuan Kinerja

Tujuan manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan manajemen kinerja dapat digunakan untuk mengomunikasikan dan memperkuat strategi, nilai dan norma organisasi serta mengintegrasikan secara individu dalam organisasi. Manajemen kinerja memungkinkan individu untuk mengekspresikan pandangan mereka tentang apa yang seharusnya mereka kelola dengan demikian, proses ini

merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan Organisasi usaha kerja dan alokasi sumber daya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dengan cara belajar keinginan yang untuk berprestasi.

perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Mahsun (2006:25) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tingkat suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan yang tertuang dalam strategi organisasi.

memberikan suatu cara bagaimana sarana kerja dapat dipahami secara bersama oleh para karyawan dan manajer para manajer dapat memperjelas harapan yang mereka inginkan dari stafnya dan para karyawan dapat mengomunikasikan harapan mereka dalam pekerjaannya bagaimana bakat pribadi mereka dapat dimanfaatkan oleh organisasi.

Menurut Sedarmayati (2011:262) menjelaskan tujuan kinerja adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh

potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selanjutnya memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu kata kunci guna mengembangkan suatu Organisasi secara efektif dan efisien, serta adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja sangat bermamfaat bagi dinamika pertumbuhan Organisasi secara keseluruhan, dengan penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Penilaian kerja disini adalah sebuah tehnik penilaian kinerja karyawan yang berdasarkan target-target yang telah ditetapkan. Hal ini biasanya dalam bentuk wawancara. Dalam rangka peningkatan penilaian kinerja A.A.Anwar, ddk(2005:22-23) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan untuk peningkatan nilai kinerja antara lain:

Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategi Organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan

METODE PENELITIAN

Adapun yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah peran SOP Lokasi Dan Objek Penelitian

sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
- b. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri
- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
- e. Melakukaan rencana tindakan tersebut
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
- g. Mulai dari awal apabila perlu. Bila langkah-langkah tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti diharapkan .

Oleh karna itu, sebelum melakukan perencanaan kinerja terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan tujuan dan sasara pada tingkatan organisasi akan mempunyai lingkup yang lebih luas dari pada tingkat bisnis, departemen maupun divisi. Namun, diantaranya terdapat benang merah yang menghubungkannya.

dalam internal PDAM Tirta Bengi Bener Meriah kabupaten Bener Meriah.

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Tirta Bengi Kabupaten Bener Meriah, yang berkedudukan dipusat Kabupaten Simpang Tiga redelung dan yang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya kebutuhan akan hajat hidup orang banyak yang mendorong sebagian kalangan untuk mendapatkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari terutama kebutuhan mendasar yaitu air maka pada saat itu pula didirikanlah perusahaan PDAM berdasarkan peraturan Bupati Kabupaten Bener Meriah Nomor 03 Tahun 2005 tentang pembentukan Perusahaan Daerah Qanun Kabupaten Bener Meriah Nomor 22 tahun 2006 Tanggal 30 Agustus 2006. Perusahaan ini bertujuan untuk memberikan suatu layanan kepada masyarakat mengiat kehidupan Daerah diwilayah tersebut yang sudah semakin berkembang dan semakin banyak pula penduduk yang bermukim

Stadar Oprasional Prosedur (SOP) tentang disiplin karyawan dan evaluasi kinerja staf

Prosedur disiplin Karyawan dan evaluasi kinerja staf
Memberi sanksi dan penghargaan bagi prestasi atas disiplin Karyawan

- a. Unsur penegak
- b. Mekanisme koordinasi
- c. Jenis pelanggaran
- d. Mekanisme transparasi

Karakteristik Responden

karakterisrik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	28 orang	80%
2	Perempuan	7 orang	20%
Jumlah		35 orang	100%

Sumber data olahan 2016

Pembahasan

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana digunakan untuk membuktikan

menjadi Objek penelitian ini adalah Peran SOP (standar oprasional prosedur terhadap kinerja Karyawan pada organisasi PDAM Tirta Bengi Bener Meriah Kabupaten Bener Meriah.

diwilayah tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu hal ini membutuhkan suatu sistem pengairan yang tersusun secara sistematis agar layanan perusahaan PDAM dapat dinikmati dan diakses secara merata oleh semua masyarakat umumnya Daerah Bener Meriah. Kehadiran Perusahaan ini membawa dampak positif bagi semua yang terlibat didalamnya baik masyarakat Pemerintah dan Swasta. Contoh Sisi positifnya yaitu bagi masyarakat umum bisa mendapatkan kebutuhan akan air dan bisa menambah lapangan pekerjaan yang bertujuan untuk mengurangi pengaguran bagi masyarakat yang belum memiliki pekerjaan.

- e. Dokumen
- f. Langkah – langkah prosedur hingga selesai
- g. Manual pelanggaran akibat sakit
- h. Manual pemberhentian dengan hormat
- i. Manual pemberian penghargaan terhadap pegawai teladan.

hubungan dua variabel yang berbeda yaitu SOP dan Kinerja Karyawan

$$\text{Rumus : } y = a + bx$$

Dimana y = Kinerja Karyawan
 x = Sop
 a = bilangan konstanta
 b = Koefesien Regresi

Berdasarkan hasil skor jawaban responden pada tabel diatas maka diperoleh data sebagai beriku:

$$\begin{aligned} n &= 35 \\ \Sigma x &= 776 \\ \Sigma y &= 701 \\ \Sigma x^2 &= 121.416 \\ \Sigma y^2 &= 100.361 \\ \Sigma xy &= 83.801 \\ a &= \frac{(\Sigma y)(\Sigma x^2) - (\Sigma x)(\Sigma xy)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \\ a &= \frac{(701)(121.416) - (776)(83.801)}{35(121.416) - (776)^2} \\ &= \frac{85.112.616 - 65.029.576}{4.249.560 - 602.176} \\ &= \frac{20.083.040}{3.647.384} \\ &= 5,50614906\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= 5,50614906\% \\ b &= \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2} \\ b &= \frac{35(83.801) - (776)(701)}{35(121.416) - (776)^2} \\ &= \frac{2.933.035 - 543.976}{4.249.560 - 602.176} \\ &= \frac{2.389.059}{3.577.384} \\ &= 0,65500616\% \end{aligned}$$

Maka dari hasil diatas diperoleh persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut $X = 5.50614906$ dan untuk $Y = 0.65500616$ maka berdasarkan persamaan Regresi Linear Sederhana diatas diperoleh setiap perubahan pada variabel SOP sebesar 1 skor akan menyebabkan perubahan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar **6.16115522%**

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data diperoleh kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif antara Sop dan Kinerja Karyawan PDAM
2. Koefesien Determinasi (R)² pada variabel Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bengi Bener Meriah Kabupaten Bener Meriah adalah 0,274 atau 27,40 % .koefesien ini menunjukkan bahwa Sop pada PDAM memberi penjelasan naiknya peran Sop terhadap Kinerja Karyawan pada

Saran – Saran

1. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan Karyawan pada PDAM Tirta Bengi sudah seharusnya menjalankan semua kegiatan dengan
2. Agar pemerintah Kabupaten Bener Meriah dapat mengelola Perusahaan Air Bersih ini dengan benar-benar

perusahaan PDAM Tirta Bengi Kabupaten Bener Meriah sebesar 27,40% sedangkan sisanya sebesar 11,20%.

3. Dari hasil pembahasan dengan menggunakan Regresi Linear Sederhana maka diperoleh persamaan $a = 5.50614906\%$ dan $b = 0.65500616\%$ kemudian Rergesi Linear sederhana Sop disimbulkan degan (x) yaitu 5.50614906 dan Kinerja Karyawan disimbulkan denagn (y) 0.65500616 atau $5.50614906 + 0.65500616 = 6.161115522\%$

baik sehingga tetap memberikan perporma yang terbaiknya bagi perusahaan.

sesuai dengan situasi dan kondisi yang dibutuhkan bagi masyarakat

- khususnya Kabupaten Bener Meriah.
3. Bagi perusahaan agar tetap memberikan pelayanannya bagi masyarakat luas mengiat akan keterbatasan sumber daya alam yang terbatas, sedangkan kebutuhan manusia yang tidak terbatas maka sudah seharusnya Perusahaan PDAM Tirta Bengi memberikan inovasi-inovasi yang positif mengiat Perusahaan ini memegang kebutuhan vital yaitu yang berupa produk Air Bersih untuk kita semua (universal) bukan untuk perorangan/individu kelompok swasta atau golongan tertentu saja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu 2005 *manajemen Kinerja*. Yogyakarta
- Andi.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Amstrong dkk *Manajemen kinerja*. Yogyakarta
- Deeloping 2008 *SOP (Standar Operasional Prosedur)*
- Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nurrachmi, I., Maharani, D., Syahidin, S., Maulana, W., Nurhayati, Y., Sugiarto, M., ... & Yusdita, E. E. (2021). KEWIRAUSAHAAN POLA PIKIR, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN. Pemerintah Kabupaten Bener Meriah Perusahaan Daerah Air Minum. *sop (Standar Operasional Prosedur)*
- Prof.Dr.Manahan P.Tampubolon, M.M *Perilaku Keorganisasian*. Cet I (Edisi Kedua) Agustus 2008
- Tipto Atmoko 2010 *Pengertian Standar Operasional Prosedur*
- Wibowo 2012 *Manajemen Kinerja* Rajawali Pers. Jakarta.

- Syahidin, S. (2020). Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 2(1), 1-15.
- Syahidin, S., & Erma, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Sere Wangi Di Kecamatan Terangun Kabupaten Gayo Lues. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 76-88.
- Syahidin, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Cabai Merah Di Kecamatan Rusip Antara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 51-64.
- Syahidin, S., & Ramadhan, M. (2022). Prospek Pengembangan Usaha Alwa Kangen Water Di Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 43-53.
- Syahidin, S., & Adnan, A. (2022). Analisis Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Andika Teknik Kemili Bebesen Takengon. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 4(1), 20-32.