

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta

Rezky Akbar Ramadhan, Imam Muhtadin

¹ Universitas Muhammadiyah Jakarta

email: rezkyakbar102@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to look at how compensation and job satisfaction affect employee productivity at PT Aplikanusa Lintasarta. With an associative technique, the study uses a quantitative approach. The Operations Division has 66 workers, and saturated sampling is the sampling method employed. Using hypothesis testing (ttest and Ftest), multiple linear regression, classical assumption tests, and validity and reliability tests, data were obtained via structured questionnaires. The results demonstrate that compensation has a favorable and significant impact on employee performance ($t = 2.289 > t_{table} = 1.998$; $sig. = 0.025$). Additionally, job satisfaction has a positive and substantial influence ($t = 4.874 > t_{table} = 1.998$; $sig. = 0.000$). At the same time, with a coefficient of determination (R^2) of 0.603, compensation and job satisfaction have a significant impact on employee performance ($F = 47.784 > F_{table} = 3.142$; $sig. = 0.000$). This shows that the two variables account for 60.3% of an employee's performance, while other factors account for the remaining 39.7%. The need to implement successful compensation strategies and increase job satisfaction in order to boost employee performance is highlighted by these results.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance, Quantitative Analysis

Latar Belakang Teoritis

PT Aplikanusa Lintasarta yaitu entitas yang beroperasi dalam ranah penyediaan jasa teknologi informasi dan komunikasi (TIK), yang memiliki peran strategis dalam mendukung infrastruktur jaringan digital nasional. Salah satu elemen penting dalam keberlangsungan operasional perusahaan ini adalah kinerja karyawan, khususnya di Divisi Operation yang menjadi ujung tombak pelaksanaan teknis dan pelayanan. Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja Menilik dari beban kerja serta kewajiban yang diamanahkan, dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja yang tinggi menunjukkan efektivitas individu dalam berkontribusi terhadap tujuan organisasi. untuk mencapai hasil tersebut, Perusahaan mesti membentuk suasana kerja yang menyuntik semangat serta efisiensi, satu di antaranya lewat regulasi upah serta rasa puas kerja.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, bonus, maupun insentif lainnya. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif diyakini dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan loyalitas (Oleh karena itu,

sistem kompensasi perlu dirancang tidak hanya berdasarkan kemampuan finansial perusahaan, tetapi juga mempertimbangkan persepsi keadilan di mata karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan seberapa puas karyawan terhadap kondisi kerja, hubungan sosial, dan kesempatan pengembangan diri.

Dengan demikian, sudah sepatutnya perusahaan mengutamakan dua jenis unsur ini guna mengerek motivasi kerja ke level tertinggi. Penelitian ini digagas untuk mengukur seberapa besar kompensasi dan rasa puas kerja berpengaruh pada performa staf di Divisi Operasi PT Aplikanusa Lintasarta. Jika tingkat kepuasan kerja para staf bertambah, maka hal itu akan berdampak positif terhadap kinerja yang diperlihatkan oleh mereka dalam kegiatan kerjanya.

Karyawan yang merasa puas akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, serta menunjukkan dedikasi tinggi terhadap perusahaan. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, Peneliti berminat untuk menggelar kajian bertajuk: "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operation PT Aplikanusa Lintasarta."

Metode Penelitian

Cara riset yang diterapkan dalam riset ini adalah asosiatif 4 dengan sudut pandang kuantitatif 5. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun Lokasi penelitiannya di PT. Aplikasi Lintasarta TB. Simatupang Jakarta Selatan. Penelitian dilaksanakan dihitung dari bulan September 2024 sampai dengan Juni 2025.

Populasi merupakan seluruh entitas kajian atau subjek yang memiliki ciri khas tertentu, menjadi pusat perhatian dalam riset. Populasi dalam riset ini adalah seluruh pekerja PT. Aplikasi Lintasarta, yang totalnya 66 orang. Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, yang berarti semua anggota populasi ikut serta dalam riset ini, yaitu sebanyak 66 responden. Teknik Pengumpulan data yang dipakai yaitu memakai metode kuesioner (angket) dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan skala likert yang bertujuan mengukur tanggapan responden terhadap indikator masing-masing variabel.⁸ Berikut adalah Indikator Kinerja:

- 1) Kualitas Kerja,
- 2) Kuantitas Kerja,
- 3) Ketepatan Waktu,
- 4) Tanggung jawab kerja.

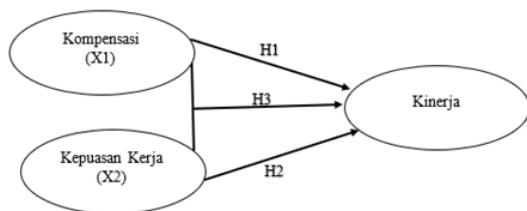
Indikator Kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji Pokok,
- 2) Tunjangan,
- 3) Bonus/Insentif,
- 4) Fasilitas Kerja,

Berikut adalah indikator kepuasan kerja:

- 1) Kondisi Kerja,
- 2) Hubungan antara rekan kerja dan atasan
- 3) Pengembangan Karir,
- 4) Pengakuan,
- 5) Prestasi.

Penelitian ini mencakup 3 Hipotesis yang dapat dijelaskan sebagai berikut :



Berdasarkan pada ilustrasi skematik kerangka berfikir di atas dapat diuraikan bahwa:

H1: Diduga terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Lintasarta

H2: Diduga terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Lintasarta

H3: Diduga terdapat pengaruh kombinasi antara kompensasi dan kepuasan

Prosedur analisis data pada riset ini meliputi beberapa langkah, yaitu: 1) Pengujian instrumen melalui uji validitas untuk memastikan setiap item pernyataan pada kuesioner mampu mengukur indikator yang dimaksud dan Untuk memeriksa konsistensi di dalam instrumen, dilakukan pengujian keandalan, memakai ukuran Cronbach's Alpha. 2) Uji asumsi klasik yang mencakup normalitas untuk memeriksa distribusi data, multikolinearitas untuk mengecek hubungan antar variabel, dan heteroskedastisitas untuk menilai kesamaan varians dari residual. 3) Kemudian, dilanjutkan dengan analisis regresi linear ganda. 4) Pengujian hipotesis dilakukan memakai uji t (parsial), buat meneliti pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah, dan uji F (simultan), guna mengkaji dampak bersamaan variabel kompensasi serta kepuasan kerja terhadap performa karyawan.

Hasil Dan Pembahasan Karakteristik Responden

Tabel 1
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	46	70 %
2	Perempuan	20	30 %
Total		66	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Tabel 2
Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 25	19	29 %
2	25-35	37	56 %
3	36-45	10	15 %
Total		66	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA/SMK	13	20%
2	D3	7	10%
3	S1	42	64%
4	S3	1	6 %
Total		66	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Tabel 4
Lama Bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	< 1 Tahun	13	20 %
2	1 – 3 Tahun	13	20%
3	3- 5 Tahun	22	33%
4	> 5 Tahun	18	27 %
Total		66	100 %

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner

Tabel 5
Uji Validitas Instrumen Kompensasi

Item	r _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
1	0,741	>	0,242	Valid
2	0,773	>	0,242	Valid
3	0,856	>	0,242	Valid
4	0,784	>	0,242	Valid
5	0,807	>	0,242	Valid
6	0,793	>	0,242	Valid
7	0,630	>	0,242	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel 5, semua pernyataan Kompensasi (X_1) dinyatakan valid atau tepat. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,242.

Tabel

Tabel 6 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Item	R _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
1	0,516	>	0,242	Valid
2	0,785	>	0,242	Valid
3	0,791	>	0,242	Valid
4	0,758	>	0,242	Valid
5	0,822	>	0,242	Valid
6	0,830	>	0,242	Valid
7	0,636	>	0,242	Valid
8	0,733	>	0,242	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel 6 bahwa semua pernyataan Kepuasan Kerja (X_2) adalah valid atau tepat. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,242

Tabel 7
Tabel 7 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

Item	r _{hitung}		r _{tabel}	Keterangan
1	0,653	>	0,242	Valid
2	0,774	>	0,242	Valid
3	0,772	>	0,242	Valid
4	0,835	>	0,242	Valid
5	0,731	>	0,242	Valid
6	0,788	>	0,242	Valid
7	0,745	>	0,242	Valid
8	0,819	>	0,242	Valid
9	0,725	>	0,242	Valid
10	0,814	>	0,242	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel 7 bahwa semua pernyataan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid atau tepat. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,242

Tabel 8
Hasil uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X_1	0,886	0,600	Reliabel
X_2	0,879	0,600	Reliabel
Y	0,922	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Angka Cronbach's Alpha yang melebihi 0,600 mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Kompensasi,

Kepuasan Kerja, serta Kinerja Karyawan telah teruji keandalannya, alias konsisten.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

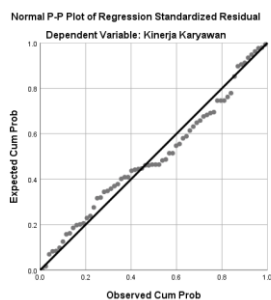
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.473	2.115
	Kepuasan Kerja	.473	2.115

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20

Merujuk pada tabel 9, nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dari semua variabel bebas yang diamati berada di bawah 10, tepatnya 2,115. Di sisi lain, nilai Toleransi tiap variabel melampaui batas 0,10, yaitu 0,473. Berdasarkan hasil analisis yang telah ditelaah, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak memiliki isu multikolinearitas. Artinya, tidak ada kaitan linear yang signifikan antara variabel-variabel bebas yang digunakan.

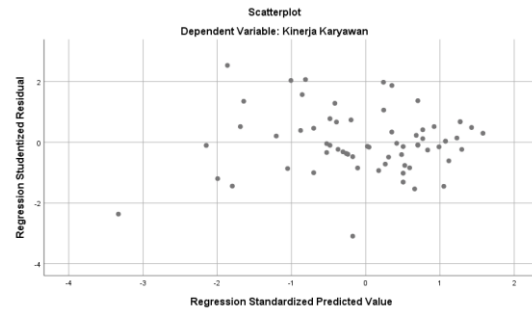
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas
Gambar 1 Grafik Normal P-Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20

Hasil uji menunjukkan melalui grafik Normal P-Plot, beberapa contoh data tersebar mengikuti jalur miring, bermula dari pojok kiri bawah dan berakhir di kanan atas. Berdasarkan observasi ini, bisa ditarik kesimpulan kalau data yang ada memperlihatkan sebaran yang mengikuti pola normal, serta memenuhi persyaratan untuk dikatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas
Gambar 2
Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20

Dari grafik scatterplot yang terlihat di atas, kita bisa melihat Titik-titik itu ada yang letaknya di atas angka nol, ada pula yang di bawahnya, jika dilihat pada garis Y. Penyebaran data ini tampak acak, sehingga bisa disimpulkan bahwa masalah heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Tabel 10
Hasil Analisis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.544	3.028		.473
	Kompensasi	.277	.121	.264	.289
	Kepuasan Kerja	.644	.132	.563	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut adalah model regresi yang dihasilkan dari analisis regresi linear ganda pada Tabel tersebut:

$$Y = 13.544 + 0.277X_1 + 0.644X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Kepuasan Kerja

Berikut adalah informasi yang didapatkan dari analisis regresi linear berganda yang sudah dilakukan.

1. Terdapat konstanta sebesar 13.544, Maksudnya, andai kata tak ada perubahan sama sekali pada nilai variabel bebas (Gaji dan Kepuasan Kerja), nilai variabel tak bebas (Prestasi Karyawan) akan setara dengan 13.544.

2. Untuk variabel Ganti Kompensasi (X1), nilai koefisiennya yaitu 0,277 serta punya tanda positif. Ini bermakna, apabila Ganti Rugi naik 1 satuan secara berarti, dengan syarat variabel bebas lainnya tidak berubah, maka Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0. 277. Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), koefisien regresinya adalah 0. 644 dan juga positif. Ini berarti jika Kepuasan Kerja Meningkatkan sebanyak satu poin, suatu perubahan yang cukup berarti, asalkan variabel bebas lainnya tetap., maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0. 644.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11
Hasil Analisis

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.590	3.46452
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 20

Berdasarkan pengujian koefisien determinasi, nilai R² (Adjusted R Square) dalam model regresi digunakan untuk memahami seberapa efektif variabel bebas (independen) dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Apabila kita melihat tabel di atas, tampak nilai R² adalah 0.590. Artinya, 59% perubahan pada variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan, dapat dipaparkan oleh perubahan pada dua variabel independen, Yaitu, ada dua aspek utama: Kompensasi serta Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya, dihitung dengan (100% - 59% = 41%), disebabkan oleh beragam hal lain yang tidak termasuk dalam fokus penelitian ini.

Uji t

Tabel 12 Hasil uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.544	3.028		.000
	Kompensasi	.277	.121	.264	.025
	Kepuasan Kerja	.644	.132	.563	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Melihat hasil tes t, seperti yang ada di dalam Tabel tersebut, berikut ini adalah informasinya:

1. Pada variabel Kompensasi, angka signifikansi tercatat 0.025, yang berarti berada di bawah ambang batas 0.05.

Dengan demikian, hasil perhitungan t, yaitu 2.289, melebihi angka t tabel (1.997). Hal ini menunjukkan terdapat dampak berarti dari unsur Kompensasi terhadap unsur Kinerja Karyawan. Dampaknya, hipotesis pertama, H1: unsur Kompensasi memberikan dampak berarti sebagian terhadap Kinerja Karyawan, dinyatakan “diterima”.

2. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh Nilai dari variabel Kepuasan Kerja yaitu 0.000, yang mana lebih kecil dari 0.05. Perhitungan t menghasilkan angka 4.874, yang melebihi nilai t tabel (1.997), mengkonfirmasi pengaruh signifikan Kepuasan Kerja pada Kinerja Pekerja. Ringkasnya, dugaan kedua, H2: unsur Kepuasan Kerja menunjukkan dampak yang penting secara terpisah pada Kinerja Pekerja, ditetapkan "diterima".

Uji f

Tabel 13 hasil uji f

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	1147.089	2	573.545	47.784
	Residual	756.183	63	12.003	
	Total	1903.273	65		
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi					

Dari tabel yang tertera, kita peroleh Data nilai signifikansi itu 0,000. Angka ini lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai Fhitung menunjukkan angka 47.784, Nilai Fhitung lebih tinggi daripada Ftabel yang sebesar 3.142. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor bebas, yakni Gaji dan Kepuasan Kerja, memberikan pengaruh terhadap faktor terikat, yaitu Prestasi Karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat efek yang nyata dan bersamaan dari Gaji dan Kepuasan Kerja (faktor bebas) terhadap Prestasi Karyawan (faktor terikat).

Kesimpulan

. Dari hasil evaluasi regresi linear jamak, uji t, serta uji f, kesimpulan yang bisa ditarik adalah sebagai berikut:

1. Pada PT Aplikasi Lintasarta, Kinerja staf terbukti terpengaruh positif serta signifikan oleh imbalan. Berdasarkan hasil uji-t, nilai thitung, yakni 2,289, melebihi ttabel yang bernilai 1,997. Tingkat signifikansi tercatat di angka 0,025, yang

kelas di bawah 0,05. Kesimpulan ini menunjukkan, semakin besar kompensasi yang diterima staf, semakin baik pula kinerjanya.

2. Kinerja karyawan di PT Aplikanusa Lintasarta juga memberikan dampak yang baik dan berarti pada kinerja. Uji t menghasilkan nilai t hitung 4,874 yang lebih besar dari t tabel yaitu 1,997, juga dengan nilai signifikansi 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Ini menandakan bahwa peningkatan kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka berkontribusi pada peningkatan kinerja.
3. Kompensasi serta rasa puas dalam bekerja menunjukkan pengaruh positif dan juga penting terhadap hasil kerja karyawan, bila ditinjau bersamaan. Hal ini dapat disaksikan dari hasil pengujian F, di mana angka Fhitung yang tercatat sebesar 47,784, lebih tinggi daripada Ftabel yang hanya 3,142, dan signifikansi yang mencapai 0,000, di bawah 0,05. Nilai Adjusted R² yang mencatat 0,590 mengindikasikan bahwa Faktor kompensasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan 59% dari variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan 41% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti, seperti motivasi, pelatihan, budaya organisasi, dan pengembangan karir.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan temuan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operation PT Aplikanusa Lintasarta, penulis memberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan perusahaan ke depannya, antara lain:

1.) Terkait Variabel Kompensasi:

Perusahaan disarankan untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan sistem kompensasi agar tetap kompetitif dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Selain mempertahankan komponen dasar seperti gaji dan tunjangan, perusahaan juga dapat mempertimbangkan pemberian insentif berbasis kinerja secara berkala. Selain itu, transparansi dalam sistem pengupahan juga penting untuk menumbuhkan

kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2.) Terkait Variabel Kepuasan Kerja:

Manajemen diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung dan kondusif dengan memperhatikan aspek-aspek seperti hubungan antarkaryawan, komunikasi dengan atasan, dan kesempatan pengembangan karier. Pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala juga perlu diberikan agar karyawan merasa dihargai dan memiliki jalur peningkatan karier yang jelas. Hal ini dapat berdampak langsung terhadap tingkat kepuasan dan keterlibatan kerja.

3.) Terkait Variabel Kinerja Karyawan:

Untuk mendorong pencapaian kinerja yang lebih optimal, perusahaan perlu menetapkan indikator kerja yang spesifik, terukur, dan relevan dengan fungsi setiap posisi. Sistem penilaian berbasis hasil kerja yang objektif dan adil perlu diimplementasikan secara konsisten. Selain itu, perusahaan dapat memberikan feedback konstruktif dan melakukan evaluasi kinerja secara periodik untuk memantau perkembangan serta memberikan arahan yang diperlukan kepada karyawan.

Referensi

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Reffwork, Endnote dan lain-lain.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81-95.
- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(2), 182-193.
- Sulistyawati, W., Wahyudi, & Trimuryono, S. (2022). Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Model Blended Learning Di Masa Pandemi Covid19. 68-73
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Suparyadi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia –Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi
- Suwanto.2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Desanta Muliavisistama
- Wibowo Hadiwardoyo1. (2020, 8 Agustus) Kerugian Ekonomi Nasional Akibat Pandemi Covid-19
- Widayat, B. S., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan HINO Service on Site Lahat. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 17-26.