



Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang

Pusvita Sari¹, Andi Syahrums Makkuradde², Rizka Hadya³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Pusvitasari1502@gmail.com

Abstract: *This study aims to identify the most dominant indicators of financial compensation and employee performance variables at Miss Glam Gunung Pangilun, Padang City, and to determine the effect of financial compensation on employee performance. Financial compensation is essential as a form of reward for the performance provided by the company to its employees. The population in this study consisted of 36 employees of Miss Glam Gunung Pangilun, Padang City. The analytical method used is simple linear regression analysis. Data collection techniques included questionnaires, interviews, and documentation. This research is quantitative, utilizing Field Research and Library Research methods. The types and sources of data consist of primary and secondary data. The results of the study found that: financial compensation has a positive and significant effect on employee performance. The most dominant indicator in the financial compensation variable is direct compensation, while in the employee performance variable, it is timeliness. This indicates that both the direct compensation indicator and employee performance are in the "Very Good" category. (Financial compensation significantly affects employee performance at Miss Glam Gunung Pangilun, Padang City). Recommendations: The lowest indicator in the financial compensation variable is indirect compensation; therefore, Miss Glam Gunung Pangilun should improve all aspects related to indirect compensation to ensure employees feel they receive adequate rights in this area. The lowest indicator in the employee performance variable is quality. Consequently, to improve performance, Miss Glam Gunung Pangilun should conduct routine training, provide a positive work environment, perform evaluations, and enhance employee welfare, which will lead to better quality and effectiveness in employee performance.*

Keywords : *Financial compensation and Employee performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator manakah yang paling dominan dari variabel kompensasi finansial dan kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang, dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, Kompensasi finansial sangat di perlukan dalam imbal jasa dari kinerja karyawan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 karyawan Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang. Metode analisis adalah analisis regresi linear sederhana. pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. terhadap kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan dan Penelitian Kepustakaan. Teknik Jenis dan sumber data adalah data

primer dan data sekunder. Hasil penelitian ditemukan: bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan, Indikator paling dominan pada variabel kompensasi finansial adalah kompensasi langsung, sedangkan pada variabel kinerja karyawan adalah ketepatan waktu, hal ini menunjukkan bahwa indikator kompensasi langsung dan kinerja karyawan dalam kategori Sangat Baik. (Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang. Saran : Indikator terendah pada variabel kompensasi finansial adalah kompensasi tidak langsung, oleh sebab itu sebaiknya pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang meningkatkan segala aspek yang menyangkut kompensasi tidak langsung, hal ini akan sangat mendorong karyawan merasakan hak yang cukup dalam kompensasi tidak langsung. Indikator terendah pada variabel kinerja karyawan adalah kualitas oleh sebab itu sebaiknya dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang melakukan pelatihan rutin, memberikan lingkungan kerja positif, evaluasi dan peningkatan kesejahteraan bagi karyawan, yang mana hal ini akan berdampak baik bagi peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan akan menentukan perbedaan kompensasi finansial. Sebagai contoh kinerja karyawan di Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang, antara karyawan satu dengan karyawan lainnya berbeda kompensasi finansialnya. Hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja yang berbeda. Semakin giat bekerja dengan mengambil pekerjaan-pekerjaan lain di luar tanggung jawab nya, semakin besar pula kompensasi finansial yang di terima. Dengan demikian, pengharapan adanya kompensasi sekaligus juga pemberian kompensasi menjadi berdampak pada pekerjaan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di Miss Glam Kota Padang, diperoleh data dan fakta mengenai fenomena Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang.

Hasil prasurvey yang dilakukan dalam bentuk kuesioner kepada 15 karyawan di Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang terlihat permasalahan berkenan dengan kinerja karyawan pada tabel berikut :

Tabel 1. Permasalahan Berkaitan Dengan Kinerja Karyawan Di Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang

No	Permasalahan	Ya	Tidak
1.	Karyawan belum mampu menguasai pekerjaan sesuai dengan bidangnya	8 orang (53%)	7 orang (47%)
2.	Karyawan kurang teliti dalam bekerja	12 orang (80%)	3 Orang (20%)
3.	Karyawan belum bisa memenuhi standar kerja yang di tentukan	10 orang (67%)	5 orang (33%)
4.	Karyawan belum bisa bekerja dengan cekatan,cepat dan tepat	11 orang (73%)	4 orang (27%)
5.	Karyawan cepat tanggap terhadap tugas baru yang di berikan	6 orang (40%)	9 orang (60%)

Sumber: Data Hasil Survey di Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang 2025

Berdasarkan tabel 1. terdapat 5 pertanyaan ,pada poin no 1 sebanyak 8 orang menjawab Ya, yang mana karyawan tersebut merasa belum mampu menguasai pekerjaan sesuai dengan bidangnya, dan 7 orang menjawab Tidak karena karyawan tersebut telah merasa mampu menguasai pekerjaan sesuai dengan bidangnya, pada pertanyaan ke 2 sebanyak 12 orang

menjawab Ya karena kurang teliti dalam bekerja dan sebanyak 3 orang menjawab Tidak karena merasa teliti dalam bekerja, pada pertanyaan ke 3 terdapat 10 orang yang menjawab Ya karena belum bisa memenuhi standar kerja yang di tentukan dan 5 orang menjawab Tidak. Pada pertanyaan ke 4 terdapat 11 orang yang menjawab Ya karena belum bisa bekerja secara cekatan, cepat dan tepat, dan 4 orang menjawab Tidak. Selanjutnya pada point ke 5 terdapat 6 orang yang menjawab Ya karena merasa cepat tanggap terhadap tugas baru yang di berikan dan 9 orang menjawab Tidak dikarenakan belum merasa cepat tanggap terhadap tugas baru yang di berikan, dari 5 item pertanyaan tersebut dapat disimpulkan permasalahan yang paling menonjol pada Miss Glam yaitu kurang telitinya karyawan dalam bekerja, sehingga menyebabkan kinerja yang dihasilkan menurun sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik. Setelah itu karyawan belum bisa bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat, selanjutnya karyawan belum bisa memenuhi standar kerja yang di tentukan, setelah itu karyawan tidak cepat tanggap terhadap tugas baru yang di berikan dan karyawan belum mampu menguasai pekerjaan sesuai dengan bidang nya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk menggunakan variabel tersebut dalam mengukur Kinerja karyawan, oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang”**.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (Field Research) dan Penelitian Kepustakaan (Library Research). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi Karyawan Pada Miss Glam Gunung Pangilun, Kota Padang dan sampel sebanyak 36 orang. metode analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian tingkat capaian responden variabel kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang yang terdiri dari 25 pernyataan, dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80.8 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun dalam kategori **Sangat Baik**.

2. Kompensasi Finansial (X)

Berdasarkan hasil penelitian tingkat capaian responden variabel kompensasi finansial pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang yang terdiri dari 8 pernyataan, dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,84%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh kompensasi finansial pada Miss Glam Gunung Pangilun dalam kategori **Sangat Baik**.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Hasil pengujian regresi linear sederhana dapat dilihat dalam tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.558	7.364		5.676	0.000
Kompensasi Finansial	.229	.099	.232	2.188	0.000

Sumber: Data Primer 2025, Lampiran 8

Berdasarkan tabel 2 dapat di buat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 47.558 + 0.229X + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat di interpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 47.558, artinya jika tidak ada kompensasi finansial ($X=0$) maka nilai kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun adalah sebesar konstanta yaitu 47.558 satuan.
2. Koefisien regresi Kompensasi finansial memiliki nilai sebesar 0.229 artinya jika kompensasi finansial dinaikkan satu satuan maka kinerja karyawan Miss Glam Gunung Pangilun akan meningkat sebesar 0.229 satuan. Koefisien ini bertanda positif, yang berarti kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang dapat dilihat pada tabel 3.:

Tabel 3. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.242	.231	1.65538

Sumber: Data Primer 2025 , Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.13 nilai koefisien determinasi kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang ditunjukkan pada nilai *R Square* sebesar 0.242 hal ini berarti besar nya kontribusi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang adalah 24,2% sedangkan sisanya 75,8% dipengaruhi oleh variabel, seperti lingkungan kerja, beban kerja dan lainnya yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	47.558	7.364		5.676	0.000
Kompensasi Finansial	.229	.099	.232	2.188	0.000

Sumber: Data Primer 2025, Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.14 ditemukan nilai t hitung 2.188 dan nilai ($\text{sig}=0.000 < 0.05$). Dengan $\text{df}=n-k$, $(36-1) = 35$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,690, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $2.188 > 1.691$, dapat disimpulkan kompensasi finansial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang.

Pembahasan

1. Hasil analisis TCR ditemukan skor rata rata variabel pegaruh kompensasi finansial pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang yang terdiri dari 8 pernyataan, dimana nilai rata-rata 4,32 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 86,84%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh kompensasi finansial pada Miss Glam Gunung Pangilun dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling dominan pada variabel kompensasi finansial Miss Glam Gunung Pangilun adalah kompensasi langsung dengan butir pernyataan :

- a) Perusahaan akan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan
- b) Besarnya upah lembur yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan
- c) Saya Mendapatkan Gaji atas Pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu
- d) Tidak adanya pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan yang berlaku dimana nilai rata-rata keseluruhan pernyataan indikator kompensasi langsung 4,44 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 88,8%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kompensasi langsung dalam kategori Sangat Baik, Indikator kompensasi langsung menjadi dominan karena langsung berkaitan dengan kebutuhan ekonomi karyawan dan menjadi faktor pendorong utama kinerja karyawan. Skor rata-rata variabel kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang yang terdiri dari 25 pernyataan, dimana nilai rata-rata 4,04 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 80,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun dalam kategori Sangat Baik. Indikator paling dominan pada variabel kinerja karyawan Miss Glam Gunung Pangilun adalah ketepatan waktu dengan butir pernyataan :
 - a) Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain.
 - b) Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.
 - c) Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan terkadang saya tidak melakukannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
 - d) Saya pernah menunda pekerjaan
 - e) Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.

Dimana nilai rata-rata keseluruhan pernyataan indikator ketepatan waktu 41,11 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 82,2%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu dalam kategori Sangat Baik, Indikator ketepatan waktu menjadi dominan karena mencerminkan efisiensi, kedisiplinan dan kualitas pelayanan.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis, didapatkan t hitung 2.188 dan nilai ($\text{sig}=0.000 < 0.05$). dengan $df = 36-2 = 34$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,691, pada penelitian ini bahwa t hitung $> t$ tabel atau $2.188 > 1.691$, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang secara parsial.

Selain itu di temukan beberapa hasil penelitian yang sama, Menurut penelitian Oleh Juni Iswanto Dan M. Wiji Putnomo (2022) dengan judul "pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di CV Mandiri Citra grafika, dengan nilai koefisien regresi kompensasi finansial 0.213, Mengatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. terdapat Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan menurut penelitian Oleh lulut widhayani, erwin syahputra dan anita sulmelvia (2022) dengan judul "pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di PT Intisumber hasil sempurna (IHS) Kediri" Dengan nilai konfisien regresi kompensasi finansial 0.209, Mengatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh Amanda Balqis, Hendra Harmain, dan Nurwani (2023) menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Rizal et al (2021), menyatakan bahwa Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Franklin Imanuel Tumangger (2019) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Armstrong (2018) kompensasi finansial adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kerja karyawan menjadi lebih baik.

Penelitian lain oleh Franfascal Niko Denal Khaq, Beny Mahyudi Saputra dan Nurhidayati (2022).

Penelitian ini diperkuat dengan pengujian yang dilaksanakan Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Djombang Baru oleh (Khaq et al., 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Indikator paling dominan pada variabel kompensasi finansial pada Miss Glam Gunung Pangilun adalah kompensasi langsung dimana nilai rata-rata 4,44 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 88,8%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kompensasi langsung dalam kategori **Sangat Baik**.
2. Indikator paling dominan pada variabel kinerja karyawan Miss Glam Gunung Pangilun adalah ketepatan waktu dimana nilai rata-rata 41,11 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) 82,2%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu dalam kategori **Sangat Baik**.
3. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang.

Saran

1. Bagi Perusahaan (PT Bersama Glamindo Indonesia)
 - a. Indikator terendah pada variabel kompensasi finansial adalah kompensasi tidak langsung, oleh sebab itu sebaiknya pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang meningkatkan segala aspek yang menyangkut kompensasi tidak langsung, seperti fasilitas yg nyaman dan memadai, serta asuransi kesehatan ataupun cuti, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan, retensi dan loyalitas karyawan dalam bekerja yang mana hal ini akan sangat mendorong karyawan merasakan hak yang cukup dalam kompensasi tidak langsung.
 - b. Indikator terendah pada variabel kinerja karyawan adalah kualitas oleh sebab itu sebaiknya dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang melakukan pelatihan rutin, memberikan lingkungan kerja positif, evaluasi dan peningkatan kesejahteraan bagi karyawan, yang mana hal ini akan berdampak baik bagi peningkatan kualitas dan efektivitas kinerja karyawan.
 - c. Adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Miss Glam Gunung Pangilun Kota Padang dapat memberikan dan melakukan kinerja yang terbaik dalam melakukan pekerjaan.

2. Bagi Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada akademis yang dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam melakukan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Franklin Tumangger (2019), Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Gas Negara Tbk. Medan, *Jurnal Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(2), 115-125., Vol.4, No., 218 -219.
- Fadil Iskandar (2020),Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penggadaian (Persero) Cabang Jambi, *Jurnal Manajemen Dan Sains*, Vol.5(2), Oktober 2020,No 209-213
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conference On Management And Business*, 405.
- Jumai Latte (2023), Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser, *Inovatif*, Vol. 5, No.2, Desember 2023 ISSN: 2685-855X
- Juni Iswanto Dan M. Wiji Purnomo (2022) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mandiri Grafika Indonesia, *Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah* Vol 9, No.1, 2022, hlm. 30 <http://ejurnal.iaipd-nganjuk.ac.id/index.php/es/index>
- Manda Dwipayani Bhastary 1), K. S. 2). (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 51.
- Pangestu1*, R. N., Rani2, D. S., Tyas3, T. S. N., Farhah4, Z., & Afifah5, Z. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228., Vol.4, No., 217 -218.
- Rina Indra Iswari1,*, A. P. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 88.
- Riyan Saputra, S. Y. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. *Matua Jurnal*, 2(4), 211-234., Vol.2, No.
- Surya Akbar. (2018). Analisa FAKTOR FAKTOR YG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *Jiaganis*, 2018, 5.
- Syalimono Siahaan, S. B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2 ,No, 19.