

**Pengaruh Budaya Organisasi, Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan  
Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus  
Pada PT. Cahaya Lampung Selatan)**

**M Hafish ferdiansyah<sup>1</sup>, Durotun Nasikah<sup>2</sup>, Nina Lelawati<sup>3</sup>, Tyas Aisyah Nor Zureza<sup>4</sup>**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhamadiyah Metro  
Email: [ferdikanda3@gmail.com](mailto:ferdikanda3@gmail.com)<sup>1</sup>, [durotunnasika82@gmail.com](mailto:durotunnasika82@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bersifat kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan menggunakan angka. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis yang meliputi pengujian persyaratan instrument, Pengujian persyaratan analisis dan pengujian Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jenjang karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi Jenjang karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Jenjang Karir, Kinerja, Kompensasi

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of organizational culture, career path on employee performance with compensation as an intervening variable. This research is quantitative, where quantitative research is research that uses data types that can be measured or calculated directly through measuring research variables using numbers. The data analysis technique used is the analytical method which includes instrument requirements testing, requirements analysis testing and Multiple Linear Regression testing. The results of the study show that Organizational Culture has a positive and significant influence on employee performance. Career path has a positive and significant impact on employee performance. Organizational Culture has a positive and significant influence on compensation Career path has a positive and significant influence on compensation*

**Keywords:** Organizational Culture, Career Path, Performance, Compensation

**I. Pendahuluan**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak di capai. Tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang mempunyai peran paling penting adalah manusia. Dalam menghadapi era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga di perlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi global tersebut. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Suwanto, 2015). Suksesnya sebuah organisasi dapat ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat bergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. (Suwanto : 2022). Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2012: 102). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan perusahaan dapat menerapkan sistem absensi fingerprint yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata. Dengan adanya sistem absensi *fingerprint* dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Kinerja karyawan bisa dinilai dari disiplin kerja apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi.

Selain meningkatkan kedisiplinan, untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan adanya Jenjang karir agar dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat pegawai untuk bekerja dengan baik. Menurut Handoko (2014:114), Jenjang karir adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, pemberian Jenjang karir sangat penting bagi pegawai/karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu Jenjang karir juga berfungsi sebagai pengBudaya organisasian bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Menurut Abdillah dan Wajdi (2011:59), pengaruh Jenjang karir terhadap kinerja memang sangat tinggi, dengan adanya Jenjang karir yang memadai maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik.

Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, menenangkan hati pelanggan memenangkan persaingan dan membangun kekuatan budaya menentukan kemajuan setiap organisasi, tidak peduli apapun jenis organisasi tersebut (Zebua, 2019) budaya organisasi dibentuk dari filosofi organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh sumber daya manusia di dalam organisasi, akan tetapi peran dari pemimpin atau top manajemen sangat besar dalam pembentukan budaya organisasi. Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pekerja berperilaku serta menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan.

Budaya organisasi juga akan memiliki dampak efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasi juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan keesetian serta membuat pegawai berusaha lebih keras,

meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif, semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan jenjang budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak di perlukan dalam rangka membangun organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang hendak di capai.

Budaya organisasi sebaiknya oleh oleh perusahaan termasuk instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan, pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai diyakini. Norma yang dijunjung tinggi, dan pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010; Septiana, dkk. 2024)

Karyawan sangat berperan dalam keberhasilan perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa karyawan dan perusahaan adalah dua pihak yang saling membutuhkan karena tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik (Suwanto : 2023). Keberhasilan karyawan dalam jenjang karir diikuti dengan kompensasi yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi secara adil dan layak. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Utama & Edy, 2013). Atas dasar uraian di atas, maka penelitian ini tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Budaya Organisasi, Jenjang Karir Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Cahaya Lampung Selatan).

## **II. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya hanya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. (Azuar Zuliandi dan Irfan 2013:12-13). Selain itu, makna dari penelitian kuantitatif adalah mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, waktu relatif cepat, peneliti tidak terlibat langsung dalam pengumpulan data, tahapannya linear. Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Sugiyono (2013:248) mendefinisikan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih.

## **III. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi ( $\xi_1$ ) Terhadap Kinerja karyawan ( $\eta_2$ )**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah salah satu hambatan yang mempengaruhi kegagalan Kinerja, itu berarti bahwa ada hubungan yang bermakna antara kebudayaan organisasi dengan kinerja. Setiap organisasi memiliki budaya yang unik, atau seperangkat asumsi yang mendasar, nilai-nilai dan cara-cara untuk mengerjakan sesuatu, yang diterima oleh sebagian besar anggota organisasi tersebut.

Bagian bagian dari budaya organisasi tersebut dapat ditemukan dengan adanya sistem informasi. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan karena itu, diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

## **2. Pengaruh Jenjang karir ( $\xi_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan ( $\eta_2$ )**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karier adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Menurut Rivai dan Sagala (2019:274) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program jenjang karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Menurut Casio dalam buku Wahyudi (2012:162) mengatakan bahwa karir adalah "Rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama kerjanya". Hal ini berbeda dengan Siagian (2016 : 203) yang menyatakan bahwa jenjang karir yaitu setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas tentang anak tangga tertinggi apa yang bisa dicapainya selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan.

**3. Pengaruh Budaya Organisasi ( $\xi_1$ ) Terhadap Kompensasi ( $\eta_1$ )** Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi. adanya Kompensasi yang memadai maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat Kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan sedangkan Kompensasi relatif menunjukkan status dan Absensi Sidik Jari karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila Kompensasi memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kinerja karyawan akan naik

## **4. Pengaruh Jenjang karir ( $\xi_2$ ) Terhadap Kompensasi ( $\eta_1$ )**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Jenjang karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi. Jenjang karir berhubungan kinerja memang sangat tinggi, dengan adanya Jenjang karir yang memadai maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik. Jenjang karir bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Tingkat Jenjang karir akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan sedangkan Jenjang karir relatif menunjukkan status dan Budaya organisasi karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila Jenjang karir memadai maka jenjang karir, prestasi kerja, dan kinerja karyawan akan naik

## **IV. Kesimpulan dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Jenjang karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi
4. Jenjang karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi

**B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari segi Budaya Organisasi hendaknya enerapan absensi finger print dan disiplin kehadiran pegawai yang baik seharusnya disertai dengan sanksi yang tegas dari institusi bagi pegawai yang melanggar peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
2. Dari segi Jenjang karir hendaknya agar selalu terpenuhi sesuai keinginan karyawan
3. Dilihat dari segi Kompensasi sebaiknya desain Kompensasi dari Saus Lombok Mas dibuat lebih variatif sehingga mampu menarik minat beli konsumen.
4. Bagi pnelitian selanjutnya agar dapat menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Daftar Pustaka**

- Ahmad, S. 2018. Metode penelitian. Pustaka Setia: Bandung.
- Algifari. 2011. Analisis regresi: Teori, Kasus, dan Solusi. Yogyakarta: BPF
- Azwar, S. 2010. Sikap manusia: teori dan pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka
- Baswir, I. 2015. Sistem akuntansi sektor publik, Salemba Empat: Jakarta.
- Bonner, S.E. dan Lewis, B. 2011. Determinants of audit experience. Journal of Accounting Research (Supplement), 1-20.
- Cahyadi S. 2010. Kinerja. Pustaka Setia: Bandung
- Danang, A.S. 2014. Struktur organisasi DJPB dalam perspektif international best practices. Paper mata kuliah seminar perbendaharaan, Prodip IV Keuangan Spesialisasi Akuntansi, Sekolah Tinggi Administrasi Negara. Tangerang Selatan
- Effendi, T, M. 2011. Pengaruh jenjang karir kerja terhadap jenjang karir kerja karyawan pada bagian dyeing PT. Kwalram Indonesia. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Budaya Organisasi Indonesia.
- Fitri,R dan Sudarno. 2014. Pemanfaatan laporan posisi keuangan oleh pengguna dalam pengambilan keputusan. Diponegoro Jurnal Of Accounting Vol 3 No.2 2014 ISSN 2337-3806 hal 1.
- Fontanella, A. 2010. Analisis pengaruh latar belakang Budaya Organisasi dan pengetahuan akuntansi pengguna terhadap pemanfaatan laporan keuangan pemerintah daerah. Jurnal akuntansi & manajemen Vol 5 No.2 Desember 2010 ISSN 1858-3687 hal 22-30
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS. BP Undip: Semarang.

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 5. No. 1 (2025)

- Gibbins, M. 2010. Proposition about the psychology of profesional judgment in public accounting. *Journal of Accounting Research*. 103-125
- Hapsari, Andhisa Setya. 2018. Tinjauan Kebermanfaatan Laporan Keuangan Audit BPK (.Refleksi Eksistensi dan Peranan BPK)
- Ikatan Akuntansi Indonesia. 2009. PSAK No. 01 (Revisi 2009). Salemba Empat: Jakarta.
- Ismanto, N. 2015. Pengaruh jenjang karir kerja dan disiplin kerja terhadap jenjang karir kerja karyawan perusahaan speaker aktif arofah elektronik di desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang
- Knoers dan Haditono, 2010. Psikologi perkembangan: Pengantar dalam berbagai bagian. Cetakan ke-12, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Libby, R. dkk. 2010. Modeling the determinant of audit expertise. *Accounting, organization and society journal*, Vol. 18, pp. 425-450.
- Martiningsih, RR Sri Pancawati. 2018. Analisis Kebutuhan informasi Pemerintah: Studi Pelaporan Keuangan Pemerintah. Tesis Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada
- Poerwadarminta. 2010. Kamus besar bahasa indonesia. Balai Pustaka: Jakarta.
- Rahmayani, T. dan Sudarno. 2014. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan catatan atas laporan keuangan (CALK) oleh pengguna laporan keuangan Pemerintah Daerah. *Diponegoro Journal Of Accounting* Vol 3 No.2 2014 ISSN 2337-3806 hal 1-9.
- Ranupandojo, H., dan Suad, H. 2010. Manajemen personalia, Edisi III, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, G. 2010. *Culture's consequences: International differences in work related values*. Beverly Hills, California: Sage Publication
- Rosiana, W.P. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, jenjang karir, dan kompensasi terhadap pemanfaatan informasi laporan arus kas. Fakultas Eknomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Sari, Maya, N.M.A., Dwirandra, A.A.N.B. 2015. Pengaruh kepribadian wirausaha dan pengetahuan akuntansi pada penggunaan informasi akuntansi dalam pembuatan keputusan investasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol. 11 No.1, ISSN 2302-8556, hal. 303-319.
- Septiana, N., Nasikah, D., & Zulaiha, N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kualitas Pelayanan Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Kelurahan Desa Labuhan Ratu VII Kecamatan Labuhan Ratu Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(1), 74-84.
- Singgih Santoso, 2010. Buku latihan SPSS statistik parametrik. PT Elek Media Komputindo: Jakarta
- Soemanto, 2010: Buku latihan SPSS statistik parametrik. PT Elek Media Komputindo: Jakarta

## **Jurnal Manajemen Diversifikasi**

Vol. 5. No. 1 (2025)

Sugiyono. 2010. Metode penelitian bisnis. Alfabeta: Bandung

Suwarto, Suwarto. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kompensasi Kerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Metro." *Derivatif: Jurnal Manajemen* 10.2 (2016).

Suwarto. 2015. Peran Pelatihan terhadap Kualitas Dosen Universitas Muhammadiyah Metro. *Jurnal Derivatif* 9(2), 30-46. Suwarto. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lautan Teduh di Kota Metro. *Jurnal ilmiah Derivatif*. 13(1), h. 79-94.

Suwarto, S., Sugeng, S., & Oktavia, N. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara 7 (PTPN. 7) Di Bekri. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 3(3), 648-656.

Triandis HC. 2010. Values. attitudes and interpersonal behavior. University of Nebraska Press. Lincoln. NE.

Trijoko, Prasetya. 2010. Ilmu Budaya Dasar. Renika: Jakarta

Vinne, S.B., Muchlis. Indah Masri. 2018. Analisis pengaruh Budaya Organisasi dan pelatihan, jenjang karir kerja serta pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Studi Pada Pemerintah Depok). *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasila*.

Widoyoko, Eko P. 2012. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Yunina, C.E., Islahuddin., Darwanis. 2013. Pengaruh budaya organisasi, pelatihan, kinerja dan jabatan terhadap pemahaman laporan keuangan daerah (Studi Pada Pemerintah Aceh). *Jurnal Aluntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 1 No. 2, ISSN 2302-0253 hal. 1-14