

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN DI PT LIQUID KENCANA ABADI KOTA GUNUNGSITOLI**

Jesslyn Felicia Waruwu<sup>1</sup>, Eliagus Telaumbanua<sup>2</sup>, Meiman Hidayat Waruwu<sup>3</sup>, Tiarni Duha<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Nias, Nias, Indonesia  
[jesslynwaruwu06@gmail.com](mailto:jesslynwaruwu06@gmail.com)<sup>1</sup>, [eliagus.tel@gmail.com](mailto:eliagus.tel@gmail.com)<sup>2</sup>, [meimanwaruwu571@gmail.com](mailto:meimanwaruwu571@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[tiarniduha@gmail.com](mailto:tiarniduha@gmail.com)<sup>4</sup>

### **Abstract**

Employee retention is a technique used by a company or organization to retain employees for a longer period. Employee retention is very important for companies because losing experienced and quality employees can negatively impact the organization and significantly affect its performance and productivity. This is also true for PT Liquid Kencana Abadi located at Jalan Diponegoro 346, Ilir, Kec. Gunungsitoli, Gunungsitoli City, North Sumatra. This study aims to determine the effect of compensation on employee retention at PT Liquid Kencana Abadi in Gunungsitoli City. This research employs a quantitative method, with respondents consisting of 35 employees from PT Liquid Kencana Abadi in Gunungsitoli City. The researcher collected data using a questionnaire and then conducted validity and reliability tests, classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), simple linear regression, coefficient of determination, t-test, and f-test. The results indicate that the influence of compensation and job satisfaction on employee retention at PT Liquid Kencana Abadi in Gunungsitoli City is 79.6%, while 20.4% is influenced by other factors not addressed in this study.

**Keywords :** *Compensation, Job Satisfaction, Employee Retention*

### **Abstrak**

Retensi karyawan adalah teknik yang digunakan suatu perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan karyawan agar dapat terus bekerja dengan jangka waktu yang lebih lama. Retensi karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman dan kualitas yang baik akan berdampak negatif bagi perusahaan atau organisasi yang sedang dijalankan dan akan sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan. Seperti halnya pada PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli yang ada di Jalan Diponegoro 346, Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, responden adalah karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli sebanyak 35 orang, dimana peneliti mengumpulkan data menggunakan angket, kemudian melakukan Uji Validitas, dan Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Regresi linear sederhana, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli, sebesar 79,6% dan 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipengaruhi oleh penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Retensi Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan pada era globalisasi saat ini mengalami persaingan yang sangat ketat. Dimana perusahaan harus mampu

melakukan pemberdayaan karyawannya untuk memenuhi kesuksesan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam kesuksesan suatu

perusahaan dapat menjalankan fungsi serta tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk dapat mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia selalu dituntut dalam menciptakan kinerja yang tinggi bagi suatu perusahaan, juga merupakan asset yang berharga dalam perusahaan. Banyaknya tantangan kerja atau sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan (Bahrun & Yusuf, 2022).

Kegagalan pengelolaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan hancurnya pencapaian tujuan organisasi, antara lain kinerja, laba dan kelangsungan hidup organisasi. Masalah yang muncul ketika manajemen sumber daya manusia kurang baik adalah menurunnya kinerja pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kinerja, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas karyawannya (Choirunnisa & Agung Solihin, 2023).

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, apabila karyawan tidak dapat menunjukkan kinerja bagi perusahaannya maka akan berdampak buruk bagi perusahaan dan akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan kehilangan karyawan maka dapat mengurangi kinerja perusahaan maka dari itu perlu adanya retensi karyawan.

Retensi karyawan adalah teknik yang digunakan suatu perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan karyawan agar dapat terus bekerja dengan jangka waktu yang lebih lama. Retensi karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena kehilangan karyawan yang memiliki pengalaman dan kualitas yang baik akan berdampak negatif bagi perusahaan atau organisasi yang sedang dijalankan dan akan sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan. Jika karyawan tidak dapat menunjukkan potensi, tidak dipercaya

bahkan tidak dihargai dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa stress dan frustrasi dengan pekerjaan yang sudah dikerjakannya tetapi tidak dihargai, maka dari itu dapat mengakibatkan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan tersebut akibat stress dan frustrasi yang dihadapinya.

Retensi karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dalam suatu perusahaan dibutuhkan program yang bisa mempertahankan karyawan agar tetap loyal kepada perusahaan dan sering disebut dengan istilah retensi karyawan (Sumantri & Bahrun, 2021).

Retensi sebagai suatu bentuk upaya untuk mempertahankan karyawan, dimana hal tersebut telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi karena beberapa alasan. Ketika tingkat turnover yang sangat tinggi menyebabkan rendahnya tingkat retensi pada PT Liquid Kencana Abadi. Menjaga tingginya retensi karyawan akan dapat meningkatkan efektifitas dan kinerja karyawan. Tujuan dari retensi karyawan yakni untuk mempertahankan karyawan yang dianggap memiliki kualitas selama mungkin, karena karyawan yang memiliki kualitas terbaik merupakan suatu faktor pendukung dalam memajukan organisasi.

#### **METODE**

Penelitian merupakan suatu proses kegiatan dalam upaya mencari, mengetahui, dengan tujuan untuk mendapatkan sebuah informasi terkait hal yang ingin diketahui dengan cara yang ilmiah serta tersusun dengan sistematis. Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mendeskripsikan dan fokus terhadap penelitian. Penelitian kuantitatif yakni metode penelitian yang memakai data berbentuk angka dan statistik guna menjawab pertanyaan dalam penelitian.

Metode penelitian kuantitatif difokuskan pada permasalahan atau dasar fakta yang terjadi dengan cara pengamatan/observasi dengan menggunakan angket. Penggunaan metode kuantitatif dalam hal ini untuk mengetahui

pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

Menurut Sugiyono (2019) dari segi metode atau pengambilan data, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (angket). Oleh karena itu, metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Kuesioner. Adapun jenis data yang di pakai dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer.

Dalam rangka memperoleh data-data yang relevan dengan permasalahan yang dibahas, penulis melakukan pencatatan data sekunder yang dilakukan dengan cara sebagai berikut : Menurut Sugiyono (2018), “Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner”. Observasi dilakukan dengan cara meninjau langsung lokasi Penelitian pada PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

Menurut Sugiyono (2018), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan dan disebarkan yang sifatnya tertutup untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

Menurut Sugiyono (2018), “Dokumentasi adalah menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya. Dokumentasi di perlukan untuk mengetahui data berupa profil PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli, dari data dokumentasi tersebut diperoleh data sebagai berikut: Sejarah singkat PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli, Visi dan Misi, Tugas pokok dan fungsi PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli Jalan Diponegoro 346. Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara 22810.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Pada Variabel Kompensasi (X1)

No Item	Pearson Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r <sub>tabel</sub> df = (N-2)	Keterangan
X1	0,607	0,3246	Valid
X2	0,760	0,3246	Valid
X3	0,490	0,3246	Valid
X4	0,481	0,3246	Valid
X5	0,882	0,3246	Valid
X6	0,740	0,3246	Valid
X7	0,726	0,3246	Valid
X8	0,697	0,3246	Valid

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui pada uji validitas 8 item pertanyaan dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yang didapat yaitu 0,3246, sehingga dapat disimpulkan dari butir pertanyaan tersebut maka dapat dikatakan layak digunakan.

### Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan kerja (X2)

No Item	Pearson Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r <sub>tabel</sub> df = (N-2)	Keterangan
X1	0,650	0,3246	Valid
X2	0,499	0,3246	Valid
X3	0,712	0,3246	Valid
X4	0,501	0,3246	Valid
X5	0,883	0,3246	Valid
X6	0,883	0,3246	Valid
X7	0,689	0,3246	Valid
X8	0,642	0,3246	Valid

### Uji Validitas Pada Variabel Retensi Karyawan (Y)

No Item	Pearson Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r <sub>tabel</sub> df = (N-2)	Keterangan
Y1	0,699	0,3246	Valid
Y2	0,673	0,3246	Valid
Y3	0,494	0,3246	Valid
Y4	0,654	0,3246	Valid
Y5	0,783	0,3246	Valid
Y6	0,641	0,3246	Valid
Y7	0,732	0,3246	Valid
Y8	0,561	0,3246	Valid
Y9	0,655	0,3246	Valid
Y10	0,776	0,3246	Valid

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.119	2.505		.846	.404
Kompensasi	.314	.097	.289	3.230	.003
Kepuasan Kerja	.871	.108	.724	8.091	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.
	S	df			
1 Regression	334.882	2	167.441	62.447	.000 <sup>b</sup>
Residual	85.803	3	2.681		
Total	420.685	5			

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)  
Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa nilai R Square adalah 0,796 atau 79,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) bahwa variabel Kompensasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Retensi Karyawan sebesar 79,6% dan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan di PT Liquid Kencana Abadi yang berlokasi Jalan Diponegoro 346. Iilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara, dapat dikemukakan sebagai dibawah ini :

*Pengaruh Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli* Menurut (Akerlof, 2018) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil uji data variabel pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli diperoleh hasil dengan nilai T-hitung sebesar T-hitung 3,230 > T-tabel 2,03693 dan nilai signifikansi yang didapat 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel pengaruh kompensasi (X1) Ho ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kadek Arya Reta Aditeresna, Ni Wayan Mujiati (2019), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikansi antara kompensasi terhadap retensi karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya pemberian kompensasi maka semakin kuat tingkat retensi karyawan.

Dari hasil perhitungan R Square adalah 0,379 atau setara dengan 37,9%. R Square menunjukkan besarnya pengaruh

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.783	1.637

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.119	2.505		.846	.404
Kompensasi	.314	.097	.289	3.230	.003
Kepuasan Kerja	.871	.108	.724	8.091	.000

a. Dependent Variable: Retensi Karyawan

Kompensasi terhadap Retensi Karyawan. Berdasarkan hal ini mampu menjelaskan pengaruh hubungan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli sebesar 37,9%.

*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli* Menurut (Prawira Indra, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukan seorang anggota atau karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu yang membuat perasaan seseorang senang adalah kenyamanan. Kenyamanan merupakan hal penting bagi setiap karyawan karena situasi dan kondisi yang nyaman akan mendorong menjalani aktivitas pekerjaannya menjadi puas.

Berdasarkan hasil uji data variabel pengaruh kepuasan kerja terhadap retensi karyawan pegawai PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli diperoleh hasil dengan nilai T-hitung sebesar T-hitung 8,091 > T-tabel 2,03693 dan nilai signifikansi yang didapat  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel pengaruh kepuasan kerja (X2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan pegawai PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Refi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno, 2024), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikansi antara kepuasan kerja terhadap retensi karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli.

Dari hasil perhitungan R Square adalah 0,730 atau setara dengan 73,0%. Adjusted R Square menunjukkan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan. Berdasarkan hal ini mampu menjelaskan pengaruh hubungan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli sebesar 73,0%.

*Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli*  
Berdasarkan hasil uji data variabel pengaruh

kompensasi terhadap retensi karyawan pegawai PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli diperoleh hasil dengan nilai F-hitung sebesar F-hitung 62,447 > F-tabel 3,29 dan nilai signifikansi yang didapat  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Retensi Karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap retensi karyawan. Dari hasil Uji Koefisien Determinasi pada perhitungan R Square adalah 0,796 atau setara dengan 79,6%. R Square menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hal ini maka diperoleh mengenai pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan hubungannya dengan Retensi Karyawan sebesar 79,6% yang berarti masih ada variabel lain yang harus diperhatikan dalam memperbaiki Retensi Karyawan..

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli adalah sebagai berikut :1. Pengaruh Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,379 atau 37,9%, artinya 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini. 2. Pengaruh Kepuasan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 0,730 atau 73,0%, artinya 27,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini. 3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Retensi Karyawan sebesar 0,796 atau 79,6%, artinya 20,4% dipengaruhi oleh

faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini. Disarankan untuk meningkatkan Kompensasi dan Kepuasan Kerja karyawan di PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli agar karyawan cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan. Disarankan agar Kompensasi dan Kepuasan Kerja dilakukan evaluasi dan ditingkatkan dengan berbagai program yang dapat dijalankan oleh perusahaan dan adanya kebijakan yang dapat mendukung program tersebut. Di dalam penelitian ini disarankan kepada PT Liquid Kencana Abadi Kota Gunungsitoli supaya meningkatkan kompensasi kerja kepada karyawan supaya memiliki keseimbangan terhadap kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akerlof. (2018). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Para Finance Pekanbaru". *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Alapján-, V. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Retensi Karyawan. 2006*, 1–23.
- Badriah. (2015). Bab ii kajian pustak & kerangka pemikiran 2. *Jurnal Ekonomi*, 164.
- Bahrún, K., & Yusuf, M. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(2), 260–271. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3399>
- Choirunnisa, & Agung Solihin. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt.Xyz). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 95–105. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i2.839>
- Evi. (2016). Aspek - Aspek Kepuasan Kerja. *Skripsi (Universitas Medan Area)*, 2005, 1–37.
- Gary, D. (2022). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2019). *Edu Sutrisno (2019,p.74)*. 11–30.
- Nitisemito (2019:89). (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Prawira Indra. (2020). Indikator Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2019). *UNIKOM\_Angga Fajar P\_BAB II. 2015*, 15–45.
- Ratnawati. (2016). *Kompensasi Menurut Ahli*. 9–49.
- Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Sumantri, L. D., & Bahrún, K. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Selamat Group Kota Bengkulu). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(1), 11–21. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1943>

