



Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi

¹Eka Kurnia Saputra, ²Zainiyah, ³Octojaya Abriyoso, ⁴M. Rizki
Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
email: 1ekakurnia@stie-pembangunan.ac.id, 2zainiyah121211@gmail.com,
3octojaya@stie-pembangunan.ac.id, 4m.rizki@stie-pembangunan.ac.id

Received: 06 January 2022; Revised: 14 March 2022; Accepted: 30 April 2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan kepustakaan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan di PT. Bintang Megah Abadi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi sederhana, uji hipotesis terdiri dari uji t dan koefisien determinasi (R^2). Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu kompensasi terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*, hal ini ditunjukkan dengan t-hitung sebesar $-2,984 >$ nilai t-tabel sebesar $-2,02439$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ arti bahwa hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan antara terhadap *turnover intention*. Besarnya pengaruh variabel kompensasi sebesar 0,190 atau 19% terhadap *turnover intention*. Sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci:

Kompensasi, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Disisi lain, SDM juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan memengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.



Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan menurut (Hasibuan, 2017).

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif untuk kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* dan kesejahteraan karyawan). Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang di jalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan (Fachriyah & Wijayanti, 2021).

Kompensasi juga menjadi salah satu semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang di berikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan yang lebih baik pada suatu organisasi. Bentuk langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sementara yang tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan finansial berupa unsur-unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja, dan kebijakan perusahaan. Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai kinerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu produktivitas kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan. Dalam hal itu dapat memicu terjadinya Turnover Intention dalam perusahaan.

Menurut Lee dalam (Kartono, 2017) turnover intention merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Karyawan yang meniggalkan organisasi atas permintaan organisasi dan atas inisiatif sendiri, sehingga dapat menyebabkan terganggunya proses operasi, dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Proses dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Menurut Mello dalam (Kartono, 2017) dampak selanjutnya turnover intention yang tinggi tentu akan menciptakan biaya bagi organisasi. Terutama bagi sebuah organisasi yang telah membuat investasi yang sangat besar dipelatihan dan pengembangan pegawai.

Turnover dapat diartikan sebagai keinginan untuk berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan alasan tertentu. Salah satu dasar pemikiran yang penting mengenai niat karyawan untuk keluar adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih



dikembangkan dikemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan. Dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan (Saputra, 2018). Hal tersebut akan sangat serius jika keinginan berpindah dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Perusahaan akan menambah biaya-biaya tertentu khususnya dalam hal perekrutan sampai pelatihan calon karyawan baru agar kekosongan dapat terisi dan kegiatan produksi dapat berjalan normal. Namun jika perusahaan mengabaikan kekosongan tersebut maka akan berimbas langsung kepada karyawannya. Bertambahnya beban kerja dan faktor-faktor lain dapat menimbulkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu kinerjanya, jika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka keinginan untuk berpindah pun semakin kuat. Salah satu perusahaan di Tanjungpinang yang mengalami Turnover Intention pada PT. Bintang Megah Abadi.

Fenomena yang terjadi pada PT. Bintang Megah Abadi merupakan permasalahan kompensasi yang sering terjadi dihadapi oleh pihak perusahaan ini yaitu kompensasi dimana gaji dan kompensasi yang diterima orang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi pekerjaan seseorang dalam organisasi tempat kerjanya, bahwa seseorang bekerja untuk mendapatkan kompensasi yang bersifat finansial. Sistem upah yang adil dan sesuai dengan harapannya, apabila sistem upah diberlakukan secara adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa bilangan terbagi dalam dua kelompok yaitu data diskrit yaitu data yang diperoleh melalui hasil proses menghitung atau membilang dan data kontinu yaitu data yang diperoleh melalui proses mengukur.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah awal yang paling strategis dalam penelitian strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Sumber data yang paling umum digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi: (1) Kuesioner, merupakan alat yang digunakan dalam penelitian berupa butir-butir pertanyaan yang disusun berdasarkan pertanyaan dari indikator variabel dengan beberapa option atau pilihan jawaban, (2) Observasi, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung atau sengaja melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala obyek yang akan diteliti. Sumber alat yang dipergunakan daftar ceklist yaitu penataan data yang dilakukan dengan menggunakan sebuah daftar yang memuat nama observer dan jenis gejala yang diamati, (3) Dokumentasi, metode pengumpulan data dilakukan dengan mengambil dari beberapa dokumen maupun foto-foto yang ada kaitannya dengan penelitian.



Uji Validitas

Uji validitas menyatakan bahwa instrument yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut (Sugiyono P. D., 2012) menyatakan bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Sugiyono P. D., 2012) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terkait yaitu kompensasi (X) dan terhadap turnover intention (Y) pada PT. Bintang Megah Abadi.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas pada tabel berikut :

Hasil Uji Validitas Kompensasi

Kompensasi				
No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,403	0,3044	Valid
2	Pertanyaan 2	0,468	0,3044	Valid
3	Pertanyaan 3	0,448	0,3044	Valid
4	Pertanyaan 4	0,452	0,3044	Valid
5	Pertanyaan 5	0,466	0,3044	Valid
6	Pertanyaan 6	0,483	0,3044	Valid
7	Pertanyaan 7	0,357	0,3044	Valid
8	Pertanyaan 8	0,403	0,3044	Valid

Sumber : Pengolahan Data, (2020)



Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian validitas pada variabel bebas yaitu kompensasi (X) di atas karena angka $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,3044$, maka semua pertanyaan di kuesioner ini dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

<i>Turnover Intention</i>				
No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,501	0,3044	Valid
2	Pertanyaan 2	0,400	0,3044	Valid
3	Pertanyaan 3	0,611	0,3044	Valid
4	Pertanyaan 4	0,410	0,3044	Valid
5	Pertanyaan 5	0,741	0,3044	Valid
6	Pertanyaan 6	0,751	0,3044	Valid
7	Pertanyaan 7	0,529	0,3044	Valid
8	Pertanyaan 8	0,421	0,3044	Valid

Sumber : Pengolahan Data, (2020)

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian validitas pada variabel bebas yaitu *turnover intention* (Y) diatas karena angka $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,3044$, maka semua pertanyaan di kuesioner ini dinyatakan valid, sehingga layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas pada tabel berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompensasi	0,742	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,821	0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data, (2020)

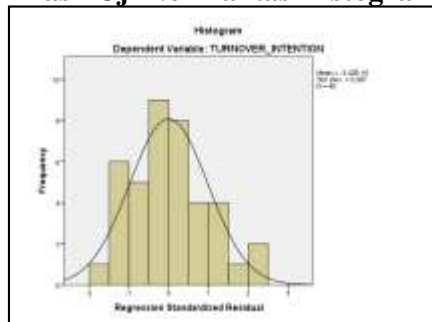
Dari hasil tabel di atas hasil pengujian reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai koefisien Alpha 0,742 $>$ 0,60 dan variabel *turnover intention* mempunyai koefisien 0,821 $>$ 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas sebagai berikut :

Hasil Uji Normalitas Histogram



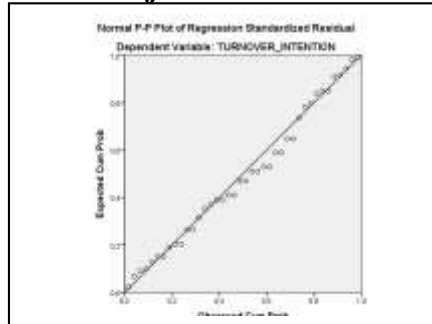
Sumber : Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan gambar diatas hasil uji normalitas histogram model histogram memiliki pola yang membentuk lonceng. maka dikatakan data baik digunakan dan data memiliki pola



seperti lonceng maka data berdistribusi secara normal. Selain grafik histogram, grafik *P-P Plot* juga digunakan untuk menguji normalitas data.

Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan gambar di atas hasil uji normalitas P-Plot dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena butiran kuesioner mengikuti garis diagonal serta dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian data berdistribusi normal dan analisis regresi layak dalam penelitian ini.

Hasil dari uji kolmogorov smirnov sebagai berikut :

Hasil Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}		
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,79885577
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,041
Kolmogorov-Smirnov Z		,597
Asymp. Sig. (2-tailed)		,868

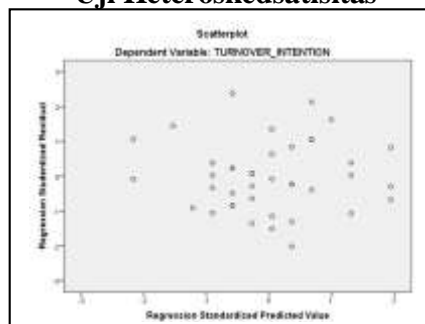
Sumber : Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan hasil analisis metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* terlihat menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,597 dan nilai signifikan 0,868 lebih besar dari 0,5 ini berarti variabel residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji heteroskedastisitas dari penelitian ini sebagai berikut :

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan Data, 2020



Berdasarkan gambar di atas hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* dapat di lihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Hasil dari uji analisis regresi linear sederhana sebagai berikut :

Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	42,082	4,357			9,659	,000
1 KOMPENSASI	-,429	,144		-,436	-2,984	,005

Sumber : Pengolahan Data, (2020)

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

$a = 42,082$ adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel kompensasi dianggap tidak ada atau bernilai nol maka variabel *turnover intention* adalah sebesar 42,082.

$\beta X = -0,429$ adalah nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi turun satu satuan maka *turnover intention* akan menurun -0,429 satuan. Demikian juga sebaliknya, bila kompensasi naik sebesar satu satuan, maka *turnover intention* turun sebesar 0,429 artinya kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t Secara Uji Parsial

Hasil dari uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hasil Uji t Secara Parsial

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	42,082	4,357			9,659	,000
1 KOMPENSASI	-,429	,144		-,436	-2,984	,005

Sumber : Pengolahan Data, 2020

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi sebesar -2,984. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel yang sebesar -2,02439. Maka t hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t tabel. Nilai signifikan sama besarnya dengan nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,005 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap *turnover intention*. Nilai t negatif menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang tidak searah dengan *turnover intention*. Jadi dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bintang Megah Abadi Kota Tanjungpinang. Hal tersebut dikarenakan upah yang diberikan perusahaan terkadang kurang meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja serta perusahaan sedikit jarang perhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan butuhkan.



Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil dari uji koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut :

Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.169	2,835

Sumber : Pengolahan Data, 2020

Berdasarkan tabel di atas nilai R Square sebesar 0,190 bahwa *turnover intention* dipengaruhi sebesar 19% oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya 81% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Diharapkan untuk perusahaan agar lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, pimpinan PT. Bintang Megah Abadi dapat lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar diantara karyawan dan atasan dapat terjalin sistem kerja yang baik.

PT. Bintang Megah Bintang di masa mendatang hendaknya tetap memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar kompensasi karyawan tetap stabil sehingga tidak terjadi *turnover intention*, khususnya perlu menentukan kebijakan tentang pemberian imbalan. Perusahaan juga harus mempertahankan atau memperbaharui sistem manajemen sdm atau karyawan agar karyawan tetap loyal pada pekerjaan dan perusahaan.

Penelitian selanjutnya sebaiknya digunakan tidak hanya pada variabel kompensasi, tetapi bisa juga menggunakan variabel-variabel lainnya terutama variabel yang diperkirakan mempunyai tingkat pengaruh yang kuat terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Bintang Megah Abadi pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. hal ini menunjukkan semakin banyak kompensasi yang didapatkan karyawan, maka semakin kecil keinginan karyawan tersebut untuk melakukan *turnover* pada perusahaan. Perusahaan yang memikirkan kompensasi yang di dapatkan karyawan maka pada level tinggi akan memperoleh keuntungan yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Fachriyah, A., Wijayanti, Y., K., (2021). *The Effect of Competency, Compensation, and Work Dicipline on Employee Performance in Service Division PT. United Motors Center Suzuki Surabaya*. Journal of Applied Management and Business. Vol. 2., No. 1.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish
- Saputra, E. K. (2018). Anteseden dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 73-88. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1776> .
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal
P-ISSN [2407-8018](#) E-ISSN [2721-7310](#) DOI prefix [10.37905](#)
Volume 08 (2) May 2022
<http://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara>