

Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (persero) KCU Bekasi Timur

Melani Apriliya^{1*}, Heni Roehaeni², Yayan Hendayana³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: apriyamelani@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of compensation, work discipline, and workload on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) KCU Bekasi Timur. The study employs a quantitative approach using an associative method. The research population consists of all 170 employees of PT Pos Indonesia (Persero) KCU Bekasi Timur. Simple random sampling was used, applying Slovin's formula with a 5% margin of error, resulting in a sample of 124 respondents. Data were collected via questionnaires and analyzed using SPSS software (version 27). The results indicate that compensation does not have a significant partial effect on employee performance. Conversely, work discipline and workload have a positive and significant partial effect on the performance of employees at PT Pos Indonesia (Persero) KCU Bekasi Timur. Simultaneously, compensation, work discipline, and workload have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Workload, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KCU Bekasi Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU Bekasi Timur sebanyak 170 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 124 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sementara Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) KCU Bekasi Timur. Secara simultan, kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin kerja, Beban kerja, Kinerja karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Industri logistik di Indonesia mengalami pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir seiring meningkatnya aktivitas e-commerce dan kebutuhan distribusi barang yang cepat dan efisien. Peningkatan volume pengiriman ini mendorong

persaingan bisnis yang semakin ketat antar perusahaan jasa pengiriman. Dalam kondisi tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal agar mampu bersaing dan mempertahankan kualitas layanan.

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, karena kinerja yang tinggi akan berdampak langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Syach & Purnama, 2023).

Secara teoritis, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi yang berdampak pada kelancaran operasional. Sementara itu, beban kerja yang tinggi atau tidak seimbang dapat menimbulkan tekanan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan (Khairi & Syahrin, 2022).

PT Pos Indonesia (Persero) KCU Bekasi Timur sebagai salah satu BUMN di bidang jasa pengiriman memiliki tanggung jawab menjaga kualitas layanan. Berdasarkan data operasional tahun 2026, pencapaian target pengiriman rata-rata sebesar 98,05%. Meski tergolong baik, angka tersebut fluktuatif. Tingkat kehadiran tepat waktu karyawan tergolong rendah dengan rata-rata 30,4% (tingkat keterlambatan mencapai 69,6%). Di sisi lain, beban kerja tergolong tinggi dengan rata-rata lembur 25,6 jam/bulan bahkan mencapai 45 jam pada puncak musim pengiriman.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Job Demands-Resources (JD-R) Theory

Penelitian ini berlandaskan pada Job Demands-Resources (JD-R) Theory (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Teori ini menjelaskan bahwa kondisi kerja dikategorikan ke dalam job demands (tuntutan pekerjaan seperti beban kerja) dan job resources (sumber daya pekerjaan seperti kompensasi dan disiplin kerja). Kinerja tinggi tercapai ketika job resources mampu mengimbangi tekanan dari job demands (Anggraini & Wulandari, 2026).

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Tarwijo & Mawardi, 2025). Indikator kinerja mengacu pada Mangkunegara (2021) meliputi: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

2.3 Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja

Kompensasi mencakup imbalan finansial dan non-finansial sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan (Nainggolan et al., 2022; Indikator: Fauzie et al., 2023). Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan terhadap aturan dan standar organisasi (Yustisiwo et al., 2021; Indikator: Muhammad Nawir et al., 2025). Beban kerja merupakan jumlah dan tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu (Pratama et al., 2024; Indikator: Sidauruk et al., 2025).

2.4 Pengembangan Hipotesis

- H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) KCU Bekasi Timur sebanyak 170 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, menghasilkan sampel sebanyak 124 responden yang diambil melalui teknik simple random sampling.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1-5 (1=Sangat Tidak Setuju hingga 5=Sangat Setuju). Data diolah menggunakan SPSS versi 27 dengan tahapan uji instrument (uji validitas & uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, & heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t, uji F, dan koefisien determinasi R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Usia	Jumlah	Presentase (%)
22-30	13	10,5%
30-45	69	55,6%
45-60	42	33,9%
TOTAL	124	100%

Karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu usia 22–30 tahun, 30–45 tahun, dan 45–60 tahun. Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 124 responden, diketahui bahwa kelompok usia 30–45 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak, yaitu sebanyak 69 orang (55,6%). Selanjutnya, kelompok usia 45–60 tahun berjumlah 42 orang (33,9%), sedangkan kelompok usia 22–30 tahun berjumlah 13 orang (10,5%).

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

A. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki laki	83	67,5%
Perempuan	40	32,5%
Total	123	100%

Sumber: Data Karyawan diolah SPSS 27 (2026)

Responden menunjukkan bahwa dari 123 yang mengisi identitas jenis kelamin, sebanyak 83 responden (67,5%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 40 responden (32,5%) berjenis kelamin perempuan. Perbedaan jumlah tersebut terjadi karena terdapat satu responden yang tidak memberikan jawaban pada pertanyaan mengenai jenis kelamin, sehingga Google Form hanya merekap 123 jawaban pada bagian tersebut, sementara seluruh data responden tetap digunakan dalam analisis penelitian karena tidak memengaruhi jawaban pada variabel penelitian.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh butir item variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,176), sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Kisaran r Hitung	R Tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	10	0,820-0,891	0,176	0,970	Valid & Reliabel
Disiplin kerja	8	0,792-0,893	0,176	0,951	Valid & Reliabel
Beban Kerja	8	0,584-0,769	0,176	0,852	Valid & Reliabel
Kinerja karyawan	11	0,322-0,837	0,176	0,767	Valid & Reliabel

Sumber: olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung pada variabel kompensasi berkisar antara 0,820 sampai 0,891, variabel disiplin kerja berkisar antara 0,792 sampai 0,893, variabel beban kerja berkisar antara 0,584 sampai 0,769, dan variabel kinerja karyawan berkisar antara 0,322 sampai 0,837. Seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,176. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel kompensasi sebanyak 10 item, disiplin kerja sebanyak 8 item, beban kerja sebanyak 8 item, dan kinerja karyawan sebanyak 11 item dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel kompensasi sebesar 0,970, disiplin kerja sebesar 0,951, beban kerja sebesar 0,852, dan kinerja karyawan sebesar 0,767. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dan memenuhi standar reliabilitas yang digunakan dalam penelitian.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,091 > 0,05$, dan penyebaran P-P Plot mengikuti garis diagonal,

menandakan residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 untuk seluruh variabel. Uji heteroskedastisitas melalui Scatterplot menunjukkan pola acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test)

N	Mean Residual	Std. Deviation	Test Statistic	Asymp. Sig. (2- tailed)
124	0,0000000	3.22701475	0,74	0.91

Sumber: Olah data SPSS 27 (2026)

Dari uji Kolmogrov Smirnov dengan nilai 0.91 yang lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi tertentu normal.

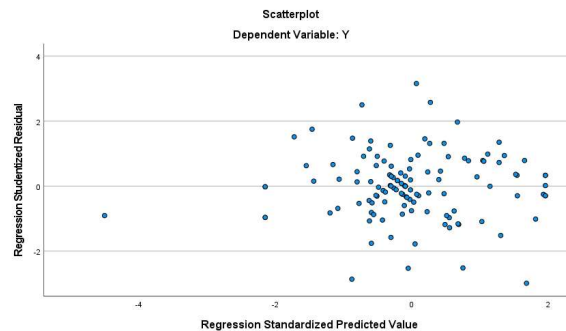
Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,519	1,927	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X_2)	0,326	3,067	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Beban Kerja (X_3)	0,394	2,536	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kinerja Karyawan (X_4)	0,335	2,982	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: diolah data SPSS 27 (2026)

Dari tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Variabel Kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,519 dengan VIF 1,927, variabel Disiplin Kerja Karyawan memiliki nilai Tolerance 0,326 dengan VIF 3,067, variabel Beban Kerja memiliki nilai Tolerance 0,394 dengan VIF 2,536, sedangkan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Tolerance 0,335 dengan VIF 2,982.

Uji Heterokedisitas



Gambar 1 Hasil uji Heterokedisitas

Gambar diatas menunjukkan terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah garis horizontal pada nilai nol sumbu Y. Penyebaran titik tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut (funnel), melebar, bergelombang, maupun pola yang teratur lainnya. Sebaran titik juga tampak tersebar pada berbagai nilai prediksi tanpa menunjukkan kecenderungan tertentu.

D. Analisis Regresi Uji Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Linear Berganda dan uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.246	2.497		1.700	.092
	X1	.069	.037	.101	1.879	.063
	X2	.370	.085	.291	4.328	<.001
	X3	.786	.093	.573	8.472	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 6, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 4.246 + 0,069 + 3,70 + 786 + e$$

1. Nilai a sebesar 4,246 merupakan nilai konstanta. Artinya, apabila variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) dianggap konstan atau bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,246.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,069 bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan Kompensasi (X1) sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,069, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dan Beban Kerja tetap.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,370 bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan Disiplin Kerja (X2) sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,370, dengan asumsi variabel Kompensasi dan Beban Kerja tetap.

4. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,786 bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan Beban Kerja (X3) sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,786, dengan asumsi variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja tetap.

E. Uji Koefisiensi Determinasi (R)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.692	.685	3.26710

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 7, Hasil uji koefisiensi determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,692. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) Mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 692%. Sedangkan sisanya sebesar 30,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 8 hasil Uji simultan (uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2881.729	3	960.576	89.992	<.001 ^b
	Residual	1280.876	120	10.674		
	Total	4162.605	123			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Olah data SPSS 27 (2026)

Nilai F hitung sebesar 89,992 lebih besar dari F tabel sebesar 2,680 dengan nilai signifikansi < 0,001 (< 0,05), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai t hitung variabel Kompensasi (X1) sebesar 1,879 dengan nilai signifikansi sebesar 0,063. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, perubahan kompensasi yang diterima karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada objek penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak

hanya ditentukan oleh kompensasi, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang berkaitan dengan kondisi dan pelaksanaan pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 4,328 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam mematuhi aturan, menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan, dan menjalankan tanggung jawab dengan baik cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai t hitung variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 8,472 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, peningkatan beban kerja dalam kondisi penelitian ini diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Namun, pemberian beban kerja tetap perlu disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 89,992 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi juga menunjukkan nilai R Square sebesar 0,692, yang berarti Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 69,2%, sedangkan 30,8% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia KCU Bekasi Timur. Sementara itu, disiplin kerja dan beban kerja secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia KCU Bekasi Timur dengan nilai F-hitung sebesar $89,992 > F\text{-tabel } 2,68$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan temuan tersebut, manajemen PT Pos Indonesia KCU Bekasi Timur disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap skema dan struktur kompensasi agar lebih tepat sasaran dan dirasakan manfaatnya oleh karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan terus memperkuat penegakan disiplin kerja serta rutin mengevaluasi jam kerja atau lembur guna memastikan beban kerja karyawan tetap berada dalam kapasitas optimal tanpa memicu kelelahan berlebih (burnout). Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian pada industri logistik lainnya agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Rahman, M. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167.
- Khairi, & Syahrian. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Suatu Organisasi*.
- Anggraini, A. S., & Wulandari, F. (2026). Digital Workload and Technostress on Employee Performance: The Mediating Role of Digital Fatigue: Beban Kerja Digital dan Teknostres terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kelelahan Digital. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 12(1), 131-145.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Nainggolan, H.,(2022). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Strategi dan Implementasi*
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 66.
- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220–230.
- Sidauruk, O., Sinaga, R. V., & Ritonga, S. (2025). Pengaruh Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 4(2).