

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. ASM Bandung Barat

Sri Mulyeni¹, Imas Siti Masitoh², Lien Nurliah³, Santi Santi⁴, Nurhaeni Sikki⁵

¹Universitas Nasional Pasim, ^{2,3,4,5}Universitas Sangga Buana

Corresponding Author: srimulyeni88@gmail.com

Received: 06 September 2023

Revised: 11 Oktober 2023

Accepted: 14 November 2023

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. ASM Bandung Barat, yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah dengan karyawan PT. ASM Bandung Barat yang berjumlah 54 orang. Data yang digunakan merupakan data primer dengan cara membagikan kuesioner. Teknik pengolahan data melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas dan uji regresi berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara simultan pun berpengaruh positif yaitu kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kontribusi penelitian ini terhadap perusahaan tersebut dan untuk perusahaan lain pada umumnya adalah semestinya perusahaan dapat memelihara dengan baik keberadaan dari karyawan di perusahaan, bentuk pemeliharaan ini dapat berupa dengan pemberian kompensasi yang sesuai aturan, fasilitas kesehatan, liburan, pemberian bonus dan fasilitas lainnya. Sehingga karyawan akan merasa betah untuk bertahan diperusahaan dan dapat bekerja dengan penuh semangat agar target perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT. ASM West Bandung, which is the population and sample in this research, is employees of PT. ASM West Bandung totaling 54 people. The data used is primary data by distributing questionnaires. Data processing techniques through validity, reliability, normality and multiple regression tests. The research results reveal that there is an influence of compensation on employee performance. Meanwhile, motivation influences employee performance. The simultaneous influence also has a positive effect, namely compensation and motivation on employee performance. The contribution of this research to this company and to other companies in general is that companies should be able to properly maintain the presence of employees in the company. This form of maintenance can be in the form of providing compensation according to regulations, health facilities, holidays, giving bonuses and other facilities. So that employees will feel at home staying in the company and can work enthusiastically so that the company's targets can be achieved.

Keywords: Compensation, Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menjaga sumber daya manusia yang ada. Karyawan yang merasa dihargai dan dikelola dengan baik akan menjadi aset berharga bagi perusahaan (Mulyeni & Sadikin, 2020). Sumber daya manusia yang berkualitas

dapat menjadi sumber daya yang memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan, karyawan dapat menciptakan produk atau layanan yang unggul, memberikan layanan yang baik pada pelanggan, dan membantu perusahaan memenangkan pasar (Mulyeni et al., 2023).

Bagi perusahaan dagang pentingnya SDM karena berperan langsung dalam menjalankan operasi harian perusahaan dan dalam menjaga keberlanjutan bisnis. Karyawan dalam perusahaan dagang sering berinteraksi langsung dengan pelanggan. SDM yang terampil dan ramah dapat menciptakan pengalaman pelanggan yang positif, meningkatkan retensi pelanggan dan membangun reputasi perusahaan.

PT. ASM adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan tentunya dukungan karyawan dalam menjaga keberlangsungan perusahaan sangat dibutuhkan, dalam kenyataannya menjaga keberadaan karyawan perlu dilakukan oleh PT. ASM agar karyawan merasa nyaman bekerja di PT. ASM. Berdasarkan pada survei awal penulis mengenai kenyamanan karyawan saat bekerja penulis mendapatkan informasi dari beberapa karyawan yang ditemui bahwa di perusahaan masih sering terjadi keluar masuknya karyawan, informan menyebutkan hal tersebut terjadi dikarenakan sistem kompensasi yang diberikan berdasarkan target kerja karyawan.

Dalam konteks penggajian dan manajemen sumber daya manusia, kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan, baik dalam bentuk uang maupun manfaat lainnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat memengaruhi motivasi, retensi, dan kepuasan karyawan (Hasibuan, 2019). Pengelolaan kompensasi yang efektif dapat membantu perusahaan dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Puspitasari, 2022; Zebua & Hendry, 2021). Selain itu, kompensasi juga harus sesuai dengan peraturan dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku untuk mencegah diskriminasi atau pelanggaran lainnya.

Ketatnya persaingan penjualan terutama pada kendaraan bermotor roda dua membuat karyawan sulit untuk mencapai target yang diberikan perusahaan ditambah isu-isu negatif yang sering dan mudah muncul di media sosial menjadi bagian dari tantangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tidak sedikit yang memilih untuk mencari pekerjaan lain. Dari hasil survei tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja karyawan belum optimal hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan. Motivasi kerja adalah dorongan baik yang bersumber dari dalam diri karyawan maupun dari luar, dengan dorongan tersebut karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Mulyeni, 2018;). Hasil penelitian (Sikki, 2021) mengungkapkan motivasi berdampak terhadap kinerja tenaga pendidik di pusdikowad kodiklat TNI AD.

Kinerja maksimal adalah harapan dari setiap perusahaan, kinerja dari setiap karyawan akan membantu dalam kemajuan perusahaan (Mulya et al., 2023). Namun dalam perjalanannya tidak selalu berjalan dengan baik. Kinerja karyawan yang diharapkan kadang kala tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antara kompensasi dan motivasi kerja dari karyawan itu sendiri. Kinerja sering kali diukur berdasarkan sejauh mana individu atau

entitas mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Sasaran ini dapat berkaitan dengan penjualan, produktivitas, efisiensi, kualitas, atau berbagai aspek lainnya dari pekerjaan (Mangkunegara, 2017).

KAJIAN TEORI

Aktivitas kunci dalam mengarahkan dan mengelola berbagai jenis organisasi, termasuk perusahaan, lembaga pemerintah, organisasi nirlaba, dan lain sebagainya dikenal dengan istilah manajemen. Human Resource Management memiliki tujuan utama dalam memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terlatih, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan (Handoko, 2016, Mulyeni et al., 2023). HRM berperan dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu di dalam perusahaan.

Kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan, baik yang diperoleh secara langsung maupun tidak langsung oleh setiap karyawan. (Sofyandi, 2018) kompensasi merujuk pada semua imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk perusahaan. Kompensasi bagian dari motivator bagi karyawan, karena kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik dan lebih produktif (Terry & Leslie, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan (Mulyeni & Herlina, 2023) mengungkapkan bahwa kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang baik, sesuai harapan karyawan, dan sesuai peraturan dapat memberikan dorongan pada diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompensasi tidak langsung seperti kesehatan, fasilitas perumahan juga berdampak pada ketenangan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pencapaian target perusahaan (Sudaryo et al., 2018).

Manajemen sumber daya manusia dan manajer perlu memahami faktor-faktor yang memotivasi individu di tempat kerja dan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja berkelanjutan. Motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan atau mencapai tujuan kerja tertentu (Wibowo, 2017). Motivasi berperan dalam mengarahkan perilaku, meningkatkan produktivitas, dan memberikan kepuasan dalam pekerjaan (Nitisemito, 2019). Setiap individu atau karyawan memiliki motivasi yang bervariasi dan berasal dari berbagai sumber (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021; Marjaya & Pasaribu, 2019) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dari teori dan hasil penelitian tersebut maka pentingnya motivasi pada diri setiap karyawan begitupun untuk perusahaan PT. ASM.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. ASM yang berjumlah 54 orang, dikarenakan jumlah populasi tidak mencapai 100 maka teknik sampel menggunakan teknik sensus yaitu semua populasi menjadi sampel penelitian. Jenis data penelitian adalah data primer yang didapat langsung dari informan, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan analisis data menggunakan uji validitas dan realibilitas untuk menguji keabsahan data yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik,

apabila data memenuhi uji keabsahan maka penulis akan melanjutkan dengan uji regresi berganda untuk mengetahui adakah pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2018). Penulis menggunakan software SPSS 25 untuk mengolah data yang didapatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penulis dapat mengungkapkan hal-hal sebagai berikut, pertama hasil olah data mengenai uji keabsahan data dengan menggunakan software SPSS 25 di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
X1.1	0,520	0,300	Valid
X1.2	0,715	0,300	
X1.3	0,426	0,300	
X1.4	0,525	0,300	
X1.5	0,715	0,300	
X1.6	0,602	0,300	
X1.7	0,582	0,300	
X1.8	0,612	0,300	

Sumber: Hasil olah data penelitian 2023

Pada tabel 1 diatas menjelaskan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel, nilai rhitung terendah pada pernyataan 3 atau indikator X1.3 dengan butir pernyataan gaji yang karyawan terima belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, hal ini tentu harus menjadi perhatian dari pihak perusahaan untuk menyesuaikan kembali gaji yang diterima dengan harga kebutuhan yang semakin hari harganya semakin meningkat, atau biaya lain yang mungkin harus ditanggung oleh karyawan dalam kehidupannya, misalnya biaya sekolah anak-anak dan lain sebagainya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi

Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
X2.1	0,633	0,300	Valid
X2.2	0,748	0,300	
X3.3	0,523	0,300	
X4.4	0,435	0,300	
X5.5	0,578	0,300	
X6.6	0,403	0,300	
X7.7	0,511	0,300	

Sumber: Hasil olah data penelitian 2023

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi terlihat pada tabel 2 dengan perolehan nilai rhitung diatas rtabel sehingga butir pernyataan dinyatakan valid. Nilai terendah terdapat pada indikator X6.6 dengan pernyataan perusahaan memberikan waktu kepada karyawan untuk melakukan atau mengajak rekreasi bersama dimana kegiatan ini tentunya dapat memberikan semangat kerja meningkat apabila dilakukan oleh perusahaan. Hal ini

juga dapat membantu memberikan perasaan bahagia kepada karyawan dan menghindari perasaan jenuh dalam bekerja. Berikutnya adalah hasil uji validitas variabel kinerja penulis sajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
Y1	0,620	0,300	Valid
Y2	0,514	0,300	
Y3	0,721	0,300	
Y4	0,606	0,300	
Y5	0,515	0,300	
Y6	0,401	0,300	
Y7	0,482	0,300	

Sumber: Hasil olah data penelitian 2023

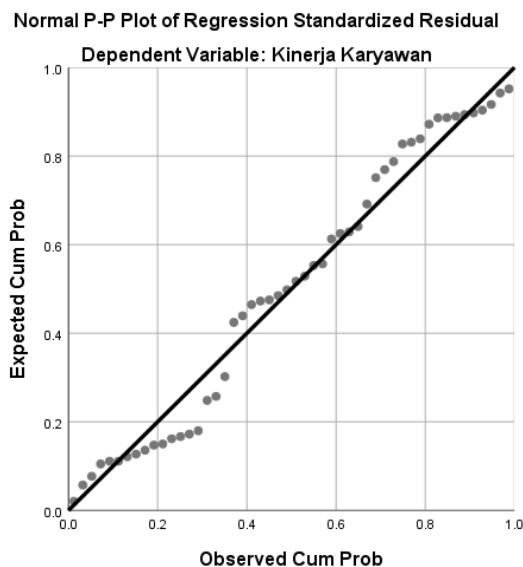
Tabel 3 menjelaskan hasil uji validitas variabel kinerja dimana semua butir pernyataan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dengan nilai terendah pada indikator Y7 pernyataan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab, artinya dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan belum maksimal. Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi hal ini sehingga perusahaan perlu membuat pertimbangan agar karyawan mampu bekerja dengan optimal dan penuh tanggungjawab. Kendati demikian semua variabel berada dalam kategori valid sehingga penulis melanjutkan dengan uji reliabilitas seperti pada tabel 4 dibawah.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.718	Reliabel
Motivasi	0.688	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.802	Reliabel

Sumber: Hasil olah data penelitian 2023

Hasil uji reliabilitas dengan hasil nampak pada tabel 4 untuk semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai cronbach's alpha $> 0,600$, kriteria uji realibilitas (Suliyanto, 2018) apabila nilai cronbach aplha $< 0,600$ maka data tidak reliabel, apabila $> 0,600$ maka data dinyatakan reliabel. Dengan demikian penulis dapat melanjutkan pada tahap berikutnya yaitu uji Asumsi Klasik salah satunya dengan hasil uji normalitas data ditunjukkan dengan diagram P-P Plot dimana kriteria penilai apabila sebaran titik berada diantara garis diagonal maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan software SPSS 25 terlihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data olahan hasil penelitian 2023

Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas data dengan sebaran titik yang berada di garis horizontal dan searah yang artinya data yang diperoleh penulis memenuhi uji normalitas, atau berdistribusi normal.

Analisis Korelasi

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,221	4,261		3,832	,000
	Kompensasi	,648	,192	,301	3,856	,004
	Motivasi	,672	,262	,259	2,102	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa hasil analisis regresi pada variabel kompensasi sebesar 0,648 atau 64,8% kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh penelitian (Apomfires & Attamimi, 2021) yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Papua. Untuk variabel motivasi dengan nilai 0,672 atau 67,2% artinya bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67,2% pengaruh ini positif dan signifikan hal tersebut didukung oleh (Mulyeni, 2018) yang menyampaikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan. Dari hasil tersebut dapat dibuat persamaan linier $Y = 10,221 + 0,648X_1 +$

0,672X2. Berikutnya penulis melakukan uji koefisien determinasi yang nampak pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.629 ^a	.588	.501	0.1860	1.102

Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi
Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien diterminasi atau pengaruh dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,629 atau 62,9% artinya variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh sebagai 62,9% terhadap kinerja karyawan di PT. ASM Bandung Barat. Dan sisanya 37,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hal ini didukung oleh penelitian (Mulyeni & Herlina, 2023; Setyawan & Harahap, 2019) yang mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Pada tabel 6 nampak nilai Durbin Waston 1.102 yang berada diantara -2 sampai +2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa dalam sebuah perusahaan dimana sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting oleh karena itu perusahaan harus dapat memelihara serta mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang dipelihara tentunya akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya baik bagi perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat atau motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kompensasi dan motivasi memberikan dampak yang positif juga signifikan. Dari hasil analisis tersebut maka sudah semestinya perusahaan dapat memelihara dengan baik keberadaan dari karyawan di perusahaan, bentuk pemeliharaan ini dapat berupa dengan pemberian kompensasi yang sesuai aturan, fasilitas kesehatan, liburan, pemberian bonus dan fasilitas lainnya. Sehingga karyawan akan merasa betah untuk bertahan diperusahaan dan dapat bekerja dengan penuh semangat agar target perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

Apomfires, P. F., & Attamimi, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Pada Kantor Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Papua. *JUMABIS (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 5(2), 90–98. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v5i2.77>

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Manajemen.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mulya, A., Herlina, H., & Mulyeni, S. (2023). *Pengembangan Kemampuan Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Good University Governance di Universitas Negeri Malang*. 7(1), 11–21.
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.36787/jsi.v1i1.35>
- Mulyeni, S., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(1), 1–10.
- Mulyeni, S., Lestari, A., Azizah, N., & Herlina. (2023). Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 23(2), 185–194.
- Mulyeni, S., & Sadikin, B. (2020). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur. *Bisnis & Teknologi*, 12(1), 36–44.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). Ghalia Indonesia.
- Puspitasari, D. (2022). Analisis Kompensasi Keuangan, Ketidakamanan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Makanan XYZ Di Kota Semarang. *Jurnal Economia*, 1(2), 177–186.
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). *Kepemimpinan Organisasi*. Media Sains Indonesia.
- Setyawan, I. H. T., & Harahap, P. (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Menjembatani Antara Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Di Kecamatan Pakis Aji, Jepara. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 55. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1527>
- Sikki, N. (2021). Kompetensi Dan Motivasi Berdampak Pada Kinerja Tenaga Pendidik Di Puskikkowad Kodiklat TNI AD. *Buana Komunikasi (Jurnal Penelitian Dan Studi Ilmu Komunikasi)*, 1(2), 110. <https://doi.org/10.32897/buanakomunikasi.2020.1.2.565>
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Andi.

- Terry, G. R., & Leslie, W. R. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen* (Penerjemah G.A Ticoalu, Ed.). PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kelima). PT. Raja Grafindo Persada.
- Zebua, E. A., & Hendry, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Vivo Elektronika Cb. Plaza Medan Fair. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 512–524. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13260>