



Implikasi Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jaya Mandiri Perkasa

R. Memet R. Mustafa Sabarna^a, Aldy Santo Hegiar^b,

^a Manajemen, r10120904@digitechuniversity.ac.id, Universitas Teknologi Digital

^b Manajemen, aldysanto@digitechuniversity.ac.id, Universitas Teknologi Digital

ABSTRACT

HR play a significant part in the outcome of organization objectives, in light of the fact that the progress of an organization can't be isolated from every one of the jobs of individuals engaged with it. In this study specialists utilized an enlightening examination procedure Subjective exploration stresses quality however comes from interviews, direct perception and other related official reports. Subjective exploration is likewise more worried about the interaction perspective than the outcomes got. This is due to the fact that observing the process will reveal the relationship between the parts being studied much more clearly. This examination is centered around the factors of pay (X1) and Inspiration (X2) on execution at CV.Jaya Mandiri Perkasa which plans to figure out the pay and inspiration that exists in the company. The consequences of the meeting show that workers effectively give productive info and ideas in regards to the improvement of the vehicle armada and administrations at the organization. The execution of enhancements in view of worker ideas is supposed to emphatically affect functional productivity and consumer loyalty, which thus can uphold the development and positive standing of the organization. According to the findings of the study, it is possible to draw the conclusion that CV Jaya Mandiri Perkasa has provided employees with adequate compensation and good motivation, as well as fellow workers and supervisors who have provided employees with mutual respect and good communication, which portrays the workplace in a positive light and makes employees feel at ease.

Keywords: *Compensation, Motivation, Performance.*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, mengingat fakta bahwa kemajuan organisasi tidak dapat dipisahkan dari setiap pekerjaan individu yang terlibat di dalamnya. Dalam penelitian ini, para spesialis menggunakan prosedur pemeriksaan yang mencerahkan, yaitu eksplorasi subyektif yang menekankan pada kualitas yang berasal dari wawancara, persepsi langsung, dan laporan resmi terkait lainnya. Eksplorasi subyektif juga lebih mengkhawatirkan perspektif interaksi daripada hasil yang didapat. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa dengan mengamati proses akan mengungkapkan hubungan antara bagian-bagian yang sedang dipelajari dengan lebih jelas. Penelitian ini berpusat pada faktor gaji (X1) dan Inspirasi (X2) terhadap eksekusi di CV. Jaya Mandiri Perkasa yang berencana untuk mencari tahu gaji dan inspirasi yang ada di perusahaan, konsekuensi dari pertemuan tersebut menunjukkan bahwa para pekerja secara efektif memberikan info dan ide yang produktif sehubungan dengan peningkatan armada kendaraan dan administrasi di organisasi. Pelaksanaan peningkatan dengan mempertimbangkan ide-ide pekerja seharusnya secara tegas mempengaruhi produktivitas fungsional dan loyalitas konsumen, yang dengan demikian dapat menjunjung tinggi perkembangan dan posisi positif perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa CV Jaya Mandiri Perkasa telah memberikan kompensasi yang memadai dan motivasi yang baik kepada karyawan, serta rekan kerja dan supervisor yang telah memberikan rasa saling menghargai dan komunikasi yang baik kepada karyawan, yang menggambarkan tempat kerja secara positif dan membuat karyawan merasa nyaman.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mensukseskan tujuan perusahaan, karena keberhasilannya sebuah perusahaan tidak bisa di pisahkan dari semua peran orang orang yang terlibat didalamnya. Salah saatu nya adalah Jasa pengiriman barang via transportasi truk kini menjadi salah satu faktor penting bagi pengguna jasa atau konsumen, karena infrastruktur

Received: Oktober 09, 2024; Revised: November 23, 2024; Accepted: Desember 07, 2024;

Published: Desember 18, 2024

darat semakin diperhatikan oleh pemerintah yang menyebabkan waktu pengiriman barang relatif menjadi lebih cepat dan fleksibel. Kondisi tersebut mengharuskan setiap perusahaan transportasi lebih memperhatikan keberadaan sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan perusahaan meraih kesuksesan. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menggerakkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan yang telah mendedikasikan pengabdianya berupa kompensasi gaji, uang lembur, uang makan, bonus atau berupa penghargaan lainnya.

Pemberian kompensasi yang layak dari pihak perusahaan kepada para karyawannya diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berpengaruh langsung terhadap pencapaian target perusahaan. Pencapaian target perusahaan melalui kinerja para karyawannya akan berpengaruh terhadap pemberian kompensasi yang semakin meningkat. Dengan demikian diharapkan akan terwujud kerjasama yang baik sebagai satu kesatuan antara perusahaan dengan sumber daya manusianya, dalam hal ini pimpinan perusahaan dengan para karyawannya

Persaingan bisnis yang terjadi saat ini menuntut perusahaan agar mampu beradaptasi dengan perkembangan kondisi yang lebih maju melalui pengelolaan perusahaan dan sumber daya manusia yang efektif, bagaimana karyawan bisa bekerja secara aman dan nyaman di bawah pengelolaan pimpinan perusahaan, tanggungjawab sosial perusahaan, rekrutmen dan seleksi karyawan, kesejahteraan karyawan yang mengarah pada upaya peningkatan kinerja. Pengelolaan karyawan yang efektif diharapkan mampu menunjang strategi bisnis yang akan diterapkan pihak perusahaan sehingga akan memberikan kontribusi dalam upaya mewujudkan keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnisnya. Karyawan akan memberikan kepercayaan dan harapan kepada pihak perusahaan, begitu pula perusahaan akan merasa lebih tenang karena mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik.

Banyak perusahaan pengangkutan barang yang berdiri. CV Jaya Mandiri Perkasa Kota Bandung sebagai salah satu perusahaan jasa pengangkutan barang dan jasa transportasi di Indonesia harus memiliki pilihan untuk memberikan hasil kerja yang ideal dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh klien, sehingga dapat bersaing dengan para pelaku usaha lainnya. Dalam menghadapi persaingan yang cepat dan terbuka ini, organisasi ini membutuhkan SDM yang berkualitas, terutama dalam hal kinerja yang dapat diandalkan.

Melalui pekerja yang unggul, kelangsungan hidup dan efisiensi suatu perusahaan akan meningkat, namun untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang ideal dari para karyawan tidaklah mudah, karena hal ini membutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari para karyawan.

Dengan melihat keadaan yang dilaksanakan para karyawan CV.Jaya Mandiri Perkasa Kota Bandung. Sehubungan dengan adanya faktor tempat kerja, maka konsekuensi dari persepsi terhadap unsur-unsur tempat kerja harus terlihat dari hubungan antar karyawan yang ada dalam perusahaan, faktor kompensasi di sini adalah mengenai upah lembur yang diberikan kepada karyawan, faktor persuasif berhubungan dengan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan faktor disiplin kerja terlihat dari partisipasi karyawan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan melakukan penelitian untuk bahan penyusunan penelitian dengan judul sebagai berikut : **“IMPLIKASI KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. JAYA MANDIRI PERKASA DI BANDUNG”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah suatu kehormatan atas komitmen yang dibuat oleh perusahaan untuk penilaian kerja selama waktu yang diterapkan melalui beberapa latihan yang seharusnya memiliki pilihan untuk selalu ideal dalam kewajiban mereka di bidang pekerjaan mereka. (Mulyadi & Nurhayati, 2016: 340)., Gaji adalah pemberian kompensasi sebagai jenis pembayaran yang dibayarkan oleh perusahaan untuk pekerjaan dan jasa yang diberikan oleh perwakilan sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat terpenuhi, gaji yang diberikan sesuai dengan pemeriksaan pekerjaan yang ditetapkan baik dalam posisi atau jabatan yang dibatasi oleh peraturan kerja, sehingga normal untuk memberikan pemenuhan kepada semua pertemuan yang disertakan. (Rahman, 2017:347-350). Sedangkan menurut (Amrulloh & Pramusinto, 2017: 914) Kompensasi adalah sesuatu yang didapatkan oleh pekerja sebagai kompensasi atas pelaksanaan yang dilakukan dalam perusahaan sehingga pekerja akan selalu memperhatikan hak-hak yang diberikan oleh perusahaan. Gaji adalah komitmen yang dibayarkan oleh perusahaan kepada para pekerjanya atas kerja sama dalam pencapaian perusahaan sehingga seorang karyawan yang bekerja dengan baik akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. (Suryani, 2019: 261).

Berdasarkan pengertian mengenai kompensasi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kebutuhan yang harus dibayarkan oleh perusahaan sebagai bentuk imbalan atau balas jasa kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan.

Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan selama periode yang diterapkan untuk memberikan hasil yang merupakan konsekuensi dari kinerja individu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur kerja. (Widhianingrum, 2017: 195). Menurut (Amrulloh & Pramusinto, 2017: 913) kinerja merupakan suatu upaya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang masing masing agar keinginan dari organisasi terlaksana sesuai dengan hukum yang berlaku.

Kinerja adalah penilaian terhadap proporsi dalam menyelesaikan pekerjaan asli dengan siklus yang berbeda sesuai dengan norma-norma fungsional yang dimasukkan ke dalam organisasi secara bersama-sama untuk membuat hasil yang berkualitas dengan pencapaian SDM. (Sembiring, 2020: 15).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran dalam menilai karyawan secara individu Apakah sudah melaksanakan kegiatan kerja dengan maksimal.

2.1.2 Faktor Kompensasi

Menurut (Wibowo, 2018: 156) faktor-faktor kompenasi terdiri dari: Tingkat pendidikan: Dalam setiap perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan pada setiap karyawan yang ada. Pengalaman kerja : Pengalaman kerja menjadi nilai lebih bagi karyawan dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan. karyawan yang memiliki pengalaman kerja cenderung lebih memahami dunia kerja yang ada dalam lingkungan perusahaan. Loyalitas karyawan: Karyawan yang memiliki loyalitas sangat diharapkan oleh perusahaan, dikarenakan karyawan yang bekerja yang memiliki kecintaan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan, sehingga mampu mendukung jalannya proses produksi dengan kepatuhan terhadap peraturan yang ada pada perusahaan. Kinerja karyawan: Kinerja karyawan yang lebih produktif menjadi faktor suksesnya pencapaian dari tujuan organisasi pada perusahaan.

Menurut (Sembiring, 2020: 15) penilaian suatu kinerja merupakan hasil dari proses kerja nyata yang dilakukan dengan prosedur dan sesuai dengan standar kualitas atau kuantitas yang diberikan oleh karyawan, dan penilaian kinerja yang merupakan hasil dari beberapa proses evaluasi dan penilaian terhadap kinerja atau performa karyawan selama bekerja di perusahaan.

Berdasarkan dari pernyataan dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi menjadi hal yang paling di harapkan oleh para karyawan sehingga karyawan akan memberikan timbal balik yang sesuai pada perusahaan.

2.1.3 Pengertian Motivasi

Menurut (Siagian & Pranoto, 2019: 274) motivasi adalah sesuatu yang vital dalam sebuah organisasi untuk memperluas usaha sebagai kewajiban di lingkungan kerja dengan memberikan semangat, kemampuan, dan kapabilitas karyawan agar lebih dinamis. Dengan tujuan agar pencapaian perusahaan menjadi lebih baik dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Motivasi adalah sebuah dorongan dari berbagai proses yang mempengaruhinya melalui kegiatan yang memotivasi mereka, sehingga mereka dapat berkembang dan mencapai potensi maksimal. Dengan pola pikir yang dipola dari rasa nyaman, maka akan menjadikan energi positif, sehingga menghasilkan semangat bagi para karyawan saat bekerja. (Daulay & Hikmah, 2020:34).

Dari pernyataan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kemampuan atau potensi yang ada dalam diri seseorang yang disampaikan melalui dorongan utama dari dalam diri sendiri atau orang lain sehingga berdampak pada dorongan untuk melakukan latihan-latihan kerja secara ideal untuk memaksimalkan tujuan dari perusahaan.

2.1.4 Indikator Motivasi

Menurut (Daulay & Hikmah, 2020: 34-35) Ada lima indikator yang dapat digunakan untuk mendorong pihak-pihak yang mewakili asosiasi untuk membantu atau mengembangkan kapasitas secara efektif:

1. Upah untuk situasi ini menunjukkan bahwa seorang pekerja memiliki keteguhan hati yang tinggi terhadap apa yang didapat dari organisasi, bekerja secara umum tepat waktu.
2. Kondisi kerja dalam perusahaan sangat mempengaruhi minat perwakilan dalam bekerja, jika perusahaan memiliki kondisi kerja yang tidak sesuai, maka akan membuat kelelahan bagi karyawan dalam bekerja. Demikian juga sebaliknya, keadaan kerja yang menyenangkan dan menyenangkan akan membuat semangat dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban.
3. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan minat karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Karena jabatan yang diberikan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih sederhana atau lebih cepat selesai dengan waktu yang diberikan. Fasilitas juga dapat meningkatkan para karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.
4. Prestasi kerja seorang karyawan tidak lepas dari dukungan dan masukan yang diberikan atasan kepada bawahan.
5. Pengakuan dari atasan atas hasil kerja yang dilakukan oleh para karyawan dapat membangun keyakinan seorang karyawan dalam setiap tugas yang diberikan.

2.1.5 Pengertian Kinerja

Seperti yang dikemukakan oleh Rahman, 2017: 357, ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi pekerja, secara spesifik:

1. Pengetahuan: Seorang pekerja diharapkan memiliki gambaran mengenai setiap tugasnya dengan standar-standar dalam bidang tertentu yang telah dipertimbangkan selama masa persiapan. Dengan tujuan agar hasil akhir dari pekerjaan perwakilan selalu tercapai secara ideal.
2. Pengalaman: Pada umumnya, karyawan perusahaan yang memiliki wawasan kerja di bidang tertentu akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan dunia kerja karena apa yang dikerjakan sudah pernah diselesaikan sebelumnya. Selain itu, tenaga kerja yang memiliki pengalaman lebih mengetahui strategi kerja dengan jam terbang yang dimiliki. Dengan demikian, dengan karyawan yang memiliki wawasan, lebih mudah bagi organisasi untuk menyelesaikan tujuan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dalam kerangka berpikir tersebut. Oleh karena itu, tidak sedikit perusahaan yang tertarik untuk mencari karyawan baru dengan syarat memiliki wawasan yang luas di bidangnya agar pencapaian perusahaan dapat terdongkrak.
3. Kepribadian seorang karyawan di tempat kerja juga sangat erat kaitannya. Karena, bagaimana seorang karyawan dapat merespon atau bergaul dengan rekan kerja untuk membantu meningkatkan berbagai macam aspek yang dimiliki oleh setiap karyawan di tempat kerja.

2.1.5 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator indikator kinerja adapun yang bisa diukur menurut (Herman, 2017: 35) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja karyawan apabila mengikuti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan akan menghasilkan sebuah kualitas yang andal dan juga mengurangi risiko kesalahan yang terjadi dalam proses kerja.
2. Ketepatan waktu dalam hal ini seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas tugasnya sesuai dengan yang telah diterapkan dengan hasil yang baik dengan prosedur yang ada.
3. Inisiatif dalam hal ini harus dimiliki setiap karyawan dalam kondisi buntu. Karena dengan adanya karyawan yang memiliki inisiatif dalam kerja selalu memunculkan ide ide dalam menyelesaikan masalah dalam kerja untuk mencari jalan keluar. Sehingga, kinerja yang awalnya sulit diselesaikan akan mudah apabila dilakukan dengan inisiatif atau mencari ide yang baru dalam proses kerja.

4. Kemampuan karyawan harus bisa diandalkan dalam kondisi apapun dengan kemampuan yang dimiliki. Dan atasan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dalam menguasai bidang kerja yang dibutuhkan di lingkungan perusahaan.

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Model Penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dimana peneliti mengumpulkan data (*Dokument Studies*) dengan tiga cara pertama melihat data absensi yang ada di perusahaan , data absensi yang peneliti dapat dari Manager Sumber Daya Manusia untuk di bandingkan beberapa bulan guna mengetahui apakah ada perkembangan setiap bulannya.

Cara kedua adalah melakukan wawancara (*interview*) terhadap Sumber Daya Manusia yang ada di CV.Jaya Mandiri Perkasa atau yang kita sebut karyawan dengan cara ini kita mengetahui bagaimana dampak kompensasi dan motivasi yang ada pada perusahaan dan faktor-faktor lain yang mungkin yang tidak di teliti dalam penelitian ini..

Dan yang ketiga adalah melihat penelitian penelitian terdahulu (*Historical reseach*) untuk membandingkan dan melihat data yang terkait dengan judul sebagai penilaian dasar Penelitian. Penelitian ini dilaksanakan Jalan Paralon No. 9, Cijerah Kota Cimahi, Jawa barat ,Indonesia.

Tabel 1.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan 2023		Bulan 2024															
		Nov	Des	Jan				Feb				Mar				Apr			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Tahap Persiapan Penelitian																		
	a. Penyusunan dan Pengajuan Judul																		
	b. Pengajuan proposal																		
	c. Perizinan penelitian																		
2	Tahap Pelaksanaan																		
	a. Pengumpulan Data																		
	b. Analisis Data																		
3	Tahap Penyusunan Laporan																		
4.	Revisi																		

4. Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dan obsevasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti memperoleh hasil yang bisa menjelaskan dan menganalisis Implikasi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Mandiri Perkasa, sebuah perusahaan jasa pengiriman yang berlokasi di Kota Bandung.

“Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan”

Dari hasil wawancara dengan para karyawan menyatakan kepuasan terhadap kompensasi finansial, tetapi menginginkan lebih banyak program insentif non-finansial. Para karyawan dengan tegas menyampaikan kepuasan mereka terhadap sistem kompensasi finansial yang diterapkan perusahaan. Meskipun demikian, mereka juga mengemukakan keinginan untuk melihat peningkatan dalam bentuk program insentif non-finansial. Pernyataan ini mencerminkan dorongan para karyawan untuk mendapatkan lebih banyak pengakuan atas kontribusi mereka, serta mendapatkan manfaat dari inisiatif-insiatif yang lebih luas, seperti program pengembangan karir, pelatihan, atau kebijakan keseimbangan kerja-hidup. Sehingga, sementara aspek finansial dihargai, elemen non-finansial juga dianggap penting untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan dalam lingkungan kerja.

“Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”

Dari hasil wawancara Beberapa karyawan menyatakan bahwa peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi mereka. Terdapat pandangan dari sejumlah karyawan yang menyoroti bahwa peluang pengembangan karir di dalam perusahaan dapat memiliki dampak positif terhadap tingkat motivasi mereka. Para karyawan ini berpendapat bahwa adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, mengikuti pelatihan, atau memperluas tanggung jawab dapat menjadi pemicu yang kuat untuk meningkatkan semangat dan komitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka percaya bahwa melalui pengembangan karir, mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka, yang pada gilirannya, memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan produktivitas di lingkungan kerja. Dengan demikian, peluang pengembangan karir diidentifikasi sebagai salah satu faktor kunci yang dapat memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis serta progresif.

Pihak manajemen perusahaan mengakui betapa pentingnya memberikan pengakuan terhadap kinerja karyawan sebagai faktor pendorong motivasi di lingkungan kerja. Pengakuan ini dianggap sebagai elemen krusial dalam memotivasi karyawan, karena memberikan apresiasi terhadap kontribusi dan upaya yang telah mereka berikan. Pemahaman akan dampak positif dari pengakuan terhadap kinerja individu dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, memberikan insentif tambahan bagi karyawan untuk terus memberikan yang terbaik, dan membangun semangat kerja yang tinggi di antara karyawan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan secara aktif memberikan masukan dan saran yang konstruktif terkait perbaikan armada dan pelayanan di perusahaan. Mereka mengemukakan beragam ide untuk meningkatkan performa armada, termasuk usulan

perawatan rutin yang lebih terjadwal, peningkatan teknologi dalam pemantauan kendaraan, dan peningkatan efisiensi bahan bakar.

Selain itu, karyawan juga menyoroti beberapa area yang memerlukan peningkatan dalam pelayanan kepada pelanggan. Saran-saran ini melibatkan peningkatan pelatihan untuk pengemudi, perbaikan dalam proses penanganan keluhan pelanggan, dan peningkatan komunikasi antara pelanggan dan perusahaan.

Dengan adanya masukan ini, perusahaan memiliki peluang untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap operasional armada dan strategi pelayanan. Implementasi perbaikan berdasarkan saran-saran karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya dapat mendukung pertumbuhan dan reputasi yang positif bagi perusahaan agar lebih berkembang lagi di masa yang akan datang .

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti Manajemen Perusahaan mengakui pentingnya pengakuan terhadap kinerja karyawan sebagai faktor pendorong motivasi. Pihak manajemen perusahaan juga menyadari bahwa implementasi pengakuan yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang lebih inklusif dan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, strategi pengakuan terhadap kinerja karyawan diintegrasikan sebagai bagian internal dari kebijakan di perusahaan, dengan harapan dapat memacu pertumbuhan lingkungan yang positif dalam mendorong kinerja dan komitmen karyawan. Yang hasilnya dapat menjadikan perusahaan lebih baik dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini tentang implikasi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV.Mandiri Jaya Perkasa dapat dikatakan sudah cukup baik karena dari karyawan yang dijadikan informan pada penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga bersinergi dengan kinerja karyawan sudah sangat cukup, karyawan hanya mengusulkan bagi perusahaan untuk memperbaharui armada dan alat yang ada agar kinerja pada karyawan nya dapat semakin baik karena dengan didukung dengan fasilitas dan armada yang lebih baik membuat para pekerja semakin bersemangat. Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian akhir dari penelitian ini, peneliti akan mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran yang di dasarkan pada temuan hasil penelitian dan uraian pada bab – bab sebelumnya mengenai masalah yang diteliti, yaitu studi analisis kualitatif mengenai Implementasi Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Jaya Mandiri Perkasa Di Kota Bandung.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa CV. Jaya Mandiri Perkasa Bandung

1. sudah memberikan motivasi yang baik berupa kompensasi yang sesuai dan motivasi yang baik terhadap karyawan,
2. sesama karyawan dan atasan yang memberikan motivasi berupa saling menghormati dan berkomunikasi dengan baik yang memberikan citra baik terhadap lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan terhadap karyawan.
3. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti Pihak CV. Jaya Mandiri Perkasa juga sudah baik dalam memberikan Tata Tertib kepada karyawannya dapat dibuktikan dengan karyawan yang telah bekerja selama puluhan tahun mereka tidak pernah melakukan pelanggaran dan pihak atasan tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, berupa teguran untuk jenis pelanggaran ringan seperti tidak menggunakan masker dan tidak memakai pelindung kepala, memberikan sanksi terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran berat dengan memberikan Surat Pelanggaran (SP) dan pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan yaitu tidak masuk kerja tanpa keterangan (izin) dengan pemberian sanksi sesuai Tata Tertib yang berlaku.
4. Pemahaman mendalam terhadap implikasi dan rekomendasi ini menjadi penting dalam merancang langkah-langkah strategis yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan mendasarkan pada temuan penelitian, CV. Jaya Mandiri Perkasa dapat merencanakan inisiatif yang tepat guna meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti maupun perusahaan Khususnya Cv. Jaya Mandiri Perkasa sebagai evaluasi bagi perusahaan kedepannya.

Jadi dapat diidentifikasi beberapa implikasi penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. diantaranya adalah evaluasi dan peninjauan berkala terhadap kebijakan kompensasi menjadi suatu keharusan serta perhatian terhadap faktor motivasi non-finansial

seperti pengakuan dan peluang pengembangan karir dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Berikut ini implikasi dari Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Jaya Mandiri Perkasa :

1. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh pihak CV. Jaya Mandiri Perkasa sudah sangat baik dan harus dipertankan, namun sebaiknya ditingkatkan agar karyawan lebih baik lagi dalam pekerjaannya.
2. Motivasi yang diberikan kepada para karyawan harus terus diikuti dan, secara tak disangka, dikembangkan meskipun pada kenyataannya motivasi yang diberikan sangat bagus untuk para karyawan, para karyawan dapat mengharapkan adanya motivasi lain yang dapat diterapkan pada pekerjaan mereka di perusahaan.
3. Peneliti berharap agar fasilitas pendukung yang ada di perusahaan dapat ditingkatkan, salah satunya adalah armada yang harus dibenahi agar kebutuhan kerja para karyawan dapat ditingkatkan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja.
4. Hubungan antara atasan dan karyawan sudah cukup baik akan tetapi tidak ada salahnya agar lebih ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan hubungan antara atasan dan karyawan tidak canggung.
5. Semakin Meningkatkan pendekatan terhadap semua karyawan seperti menanyakan apa saja kebutuhan dan keinginan yang perlukan karyawan dalam lingkup operasional perusahaan agar dapat meningkatkan produktifitas kinerjanya secara maksimal dan dapat bersaing dengan perusahaan sejenis yang lebih baru yang memiliki armada atau fasilitas lebih lengkap.
6. Untuk peneliti selanjutnya peneliti berharap dapat menambahkan perspektif lain dalam penelitiannya agar dapat menemukan kekurangan yang belum diketahui atau menambahkan faktor-faktor lain yang belum terdapat dalam penelitian ini sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lain maupun CV. Jaya Mandiri Perkasa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Penelitian Ini, khususnya Kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan kesehatan, kesempatan dan memberikan kelancaran serta kemudahan dalam setiap proses hidup di dunia ini.

2. Kepada Zuariah Ternate, istri tercinta yang selalu memberikan support sejak awal mendaftar kuliah sampai dengan akhir ini.
3. Kepada Aldy Santo Hegiarto, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan Penelitian Ilmiah ini.
4. Kepada Pihak Manajemen CV Jaya Mandiri Perkasa, beserta Karyawan yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
5. Kedua orang tua Alm. Eulis Aisyah dan R. Moestakim Angga Koesoemah walaupun telah tiada tetapi sudah menginspirasi sehingga Penulis dapat menyelesaikan segala pekerjaan dan pendidikan sesuai dengan yang diharapkan oleh keduanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. S., Sarker, M. H., Sattar, M. A., Sarwar, G. M., Rahman, S. M. M., Rahman, M. M., & Khan, Z. U. (2017). Integrated use of remote sensing, GIS and GPS technology for monitoring the environmental problem of Shyamnagar. *The International Archives of the Photogrammetry, Remote Sensing and Spatial Information Sciences*, 42, 357–364.
- Amrulloh, A. M. K., & Pramusinto, H. (2017). Pengaruh kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja se-kecamatan Sukorejo. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 912–922.
- Arikunto. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Aziz Sholeh, Abdul, et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Daulay, N. (2020). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam*. (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Harjito, B., Tyas, H. N., Suryani, E., & Wardani, D. W. (2022). Comparative analysis of RSA and NTRU algorithms and implementation in the cloud. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 13(3).
- Herman, H. (2017). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Torindo Internusa Batam*.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga, dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Mulyani, M. P. (2023). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Grand Global Sumatera*. (Doctoral dissertation, Universitas Tridianti Palembang).

- Rahman, T. (2017). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong. *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 1(2), 345–367.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sinaga, E. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhasto, I., & Lestariningsih, T. (2018). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi, kedisiplinan, dan kompensasi terhadap kinerja sumber daya manusia menggunakan analisis partial least square. *Jurnal AKSI (Akuntansi Dan Sistem Informasi)*, 3(1).
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(3), 193–198.
- Yusuf, A. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*.