



## Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arum Sari

Pipit Kurnia\*<sup>1</sup>, Faldy Herdian<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi S1 Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia  
[pipitkurnia058@gmail.com](mailto:pipitkurnia058@gmail.com)<sup>1</sup>, [faldyherdian@digitechuniversity.ac.id](mailto:faldyherdian@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat : Jl. Cibogo Indah No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung Jawa Barat.  
Korespondensi penulis : [pipitkurnia058@gmail.com](mailto:pipitkurnia058@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study aims to analyze how compensation and motivation affect employee performance. The research was conducted at a cracker factory company, CV Arum Sari. The research method used is a qualitative method using a descriptive approach, this research uses data collection techniques by distributing questionnaires/surveys, interviews, documentation and field surveys. The results showed that the compensation system at CV Arum Sari was not sufficient to motivate employees to achieve optimal performance, this is stated in the research results which obtained a value of 39 with a percentage of 39% which fell into the less/low category. Then employee motivation in achieving work goals in the level of employee satisfaction with work motivation is not sufficient, this is stated in the research results which obtained a value of 38 with a percentage of 38% which falls into the less/low category. The performance of CV Arum Sari employees in achieving production targets is satisfactory. Although there are still some problems related to product quality.*

**Keywords:** *Compensation, Motivation, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di sebuah Perusahaan pabrik kerupuk yaitu CV Arum Sari. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner/angket, wawancara, dokumentasi dan survei lapangan. Hasil penelitian menunjukkan sistem kompensasi di CV Arum Sari belum memadai untuk memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja optimal, hal ini tertuang dalam hasil penelitian yang memperoleh nilai 39 dengan persentase 39% yang masuk kedalam kategori kurang/rendah. Kemudian Motivasi karyawan dalam mencapai tujuan kerja dalam tingkat kepuasan karyawan terhadap motivasi kerja belum memadai, hal ini tertuang dalam hasil penelitian yang memperoleh nilai 38 dengan persentase 38% yang masuk kedalam kategori kurang/rendah. Kinerja karyawan CV Arum Sari dalam mencapai target produksi sudah memuaskan. Meskipun masih terdapat beberapa masalah terkait kualitas produk.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang akan mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Suparyadi (2015:271), dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, hubungan antara organisasi dengan karyawan merupakan suatu kerjasama dalam kontak psikologis, yaitu bahwa masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara

(2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Menurut Rafique et al. (2015) menyatakan kompensasi merupakan hal yang penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik di suatu perusahaan. Parisuda & Mujiati (2019) menyatakan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka semakin termotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Syahreza et al. (2017) menyatakan bahwa kebijakan organisasi dalam hal pemberian kompensasi yang memadai berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Putra & Mujiati (2019) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan kepada seseorang dan dalam hal ini adalah karyawan, untuk membuat karyawan tersebut mampu menyelesaikan sesuatu sesuai dengan tujuan perusahaan. Mohamud et al. (2017) menyatakan peningkatan motivasi kerja karyawan secara positif meningkatkan kinerja karyawan.

CV Arum Sari adalah sebuah Pabrik Kerupuk yang berlokasi di cipatat bandung barat yang bergerak dalam produksi kerupuk dengan menggunakan bahan-bahan alami yang sudah didirikan sejak tahun 1993. Penelitian ini dilakukan di lokasi tersebut karena sejalan dengan permasalahan yang akan peneliti angkat. Berdasarkan hasil survey lapangan CV Arum Sari menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja CV Arum Sari untuk memperoleh hasil yang optimal dalam produksi perusahaannya. CV Arum Sari dalam menilai karyawannya memiliki standar penilaian tersendiri untuk menentukan tingkat kinerja yang diperoleh oleh masing-masing karyawannya. Berikut merupakan standar penilaian kinerja karyawan CV Arum Sari.

**Tabel 1.** Standar Penilaian Kinerja karyawan CV arum sari

No	Standar Penilaian	Keterangan
1	$\leq 75$	Rendah
2	75 s/d 90	Sedang
3	$\geq 90$	Tinggi

Sumber: Data CV Arum Sari (2023)

Bedasarkan tabel 1. standar penilaian kinerja CV Arum Sari dibagi menjadi 3 kategori yaitu 1) rendah, 2) sedang dan 3) tinggi, dengan standar angka terendah  $\leq 75$  dan  $\geq 90$  dengan

kategori tertinggi. Data kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan di CV Arum Sari yaitu sebagai berikut.

**Tabel 2.** Data Kinerja karyawan CV Arum Sari

<b>Kinerja karyawan</b>	<b>Standar minimum</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Rata-rata nilai</b>	<b>Keterangan</b>
Sasaran kerja karyawan	75	86	80	76	81	Sedang
Perilaku kerja	75	85	83	80	83	Sedang
Prestasi kerja	75	80	78	77	78	Sedang
<b>TOTAL</b>		<b>84</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>81</b>	

Sumber: Data CV Arum Sari (2023)

Berdasarkan Tabel 2. tersebut menunjukkan data penilaian kinerja yang diperoleh dari tahun 2021 s/d 2023 untuk membandingkan hasil kinerja dari tahun ke tahunnya. Data tersebut diketahui bahwa tahun 2023 kinerja karyawan CV Arum Sari menurun dibandingkan tahun sebelumnya. Dan apabila diteliti lagi dari tahun ke tahun kinerja karyawan CV Arum Sari mengalami penurunan dan setiap tahunnya memperoleh kategori kinerja “sedang”. Maka menjadi suatu permasalahan utama dimana kinerja karyawan masih dianggap kurang.

CV Arum Sari tentunya memiliki kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. kompensasi yang diberikan perusahaan biasanya kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial. CV Arum Sari memberikan kompensasi berupa finansial kepada karyawannya yaitu tertuang dalam data berikut.

**Tabel 3.** Data Kompensasi CV Arum Sari

<b>Jabatan/golongan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Gaji pokok</b>	<b>Tunjangan prestasi</b>	<b>Bonus</b>
I	7	1.000.000	500.000	300.000
II	10	1.000.000	500.000	300.000
III	8	2.000.000	500.000	300.000
IV	12	1.700.000	500.000	300.000

Sumber: Data CV Arum Sari (2023)

Berdasarkan tabel 3. tersebut dapat diketahui meskipun gaji pokok setiap golongan berbeda-beda akan tetapi CV Arum Sari memberikan kompensasi berupa tunjangan prestasi dan bonus yang sama untuk semua jabatan yang ada. CV Arum Sari menunjukkan rasa adil dengan memberikan kompensasi dengan rata tanpa memilah jabatan.

Banyak peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Gerardine & Belinda (2018), Candradewi & Dewi (2019), dan Ulfah et al. (2020) ditemukan bahwa ternyata motivasi berperan sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda justru disampaikan oleh Priyanto (2016) menemukan bahwa motivasi tidak dapat

memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis variabel kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Oleh karena itu mengacu dari teori dan penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema lebih jauh untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kinerja karyawan dalam kaitannya dengan kompensasi dan motivasi, dengan memilih judul: “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Arum Sari”.

## 2. LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Menurut Wirawan dalam jurnal Usman (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Menurut Wibowo (2017) mengungkapkan kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Selanjutnya Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sehingga dapat diuraikan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pada dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Dimensi dan indikator kompensasi terdapat dua dimensi yang dikemukakan oleh **Veithzal Rivai (2017)**, yaitu:

1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari gaji, bonus,

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seseorang pegawai.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.

## 2. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawainya.

### **Motivasi**

Sitorus (2020) Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau keperluan-keperluan yang dapat membuat seseorang terdorong dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Lubis & Heryenzus (2020) menerangkan bahwa seorang karyawan yang bekerja pada biasanya memiliki motivasi yang beragam. Sebagai seorang pimpinan pada perusahaan sebaiknya harus mampu mengetahui dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong seseorang untuk memiliki semangat kerja yang tinggi yang mempengaruhi orang sekelilingnya untuk menggerakkan semua keterampilan, kekuatan dan waktu untuk melaksanakan sesuatu berupa tanggungjawabnya

Indikator untuk mengukur motivasi menurut Syahyuti dalam Rochanah (2017:21):

1. Dorongan untuk mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif
4. Rasa Tanggungjawab

### **Kinerja**

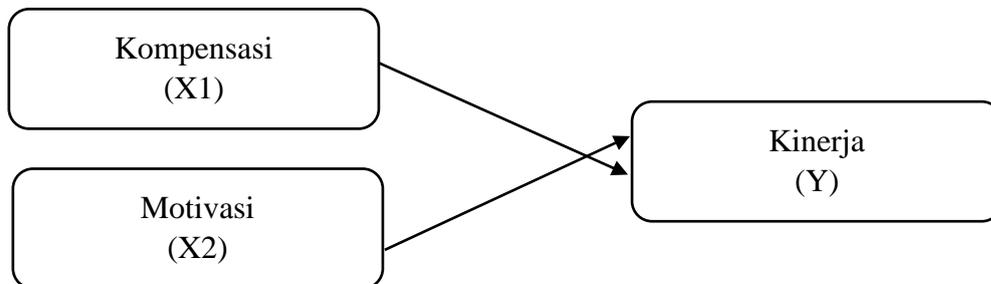
Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan”. Menurut Kasmir dalam Halim dan Andreani (2017) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, untuk itu setiap perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja yang ditampilkan karyawan rendah maka akan mengakibatkan perusahaan dalam mencapai tujuan menjadi terhambat.

Menurut Wibowo (2017:86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Alat atau sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

### **Kerangka Pemikiran**

Dalam penelitian ini, proses pengolahan menggunakan excel. Kerangka pemikiran teoritis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Berfikir

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. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami. Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan bukan berasal dari kuisisioner melainkan berasal dari

wawancara, observasi langsung dan dokumen resmi yang terkait lainnya. Pendekatan deskriptif menurut Moleong, (2019) adalah data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka.

Arikunto (2016:26) subjek penelitian adalah memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang dipermasalahkan. Pada penelitian kualitatif subjek penelitian disebut dengan istilah informan. Informan dalam penelitian ini berjumlah 20 orang, dimana informan utama (*key informan*) dalam penelitian ini adalah karyawan CV Arum Sari berupa karyawan yang telah lama bekerja di CV Arum Sari. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Kemudian teknik pengumpulan data dilakukan melalui survey, observasi, wawancara dan dokumentasi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

Hasil penelitian dilakukan pendataan terlebih dahulu. Data dari setiap variabel dikumpulkan melalui kuesioner. Jenis item pertanyaan dalam kuesioner tersebut adalah pernyataan tertutup yang disusun dengan model *rating scale* dengan skor jawaban tertinggi adalah 5 dan skor jawaban terendah adalah 1. Jumlah responden yang dianalisis adalah 20 responden yakni karyawan di CV Arum Sari. Dengan demikian, jika semua responden menjawab pada skor maksimal (5), maka total skor total ideal adalah  $20 \times 5 = 100$ .

Evaluasi nilai variabel dilihat berdasarkan prosentase pencapaiannya dari skor ideal. Prosentase tersebut kemudian diinterpretasikan sesuai dengan konsep masing-masing. Tabel 4. berikut ini adalah ketentuan tentang kategorisasi pencapaian tiap variabel/dimensi/indikator.

**Tabel 4.** Interpretasi Kriteria Pencapaian variabel

No	Pencapaian	Interpretasi
1.	0% - 19%	Sangat kurang / Sangat Rendah
2.	20% - 39%	Kurang / Rendah
3.	40% - 59%	Cukup / Medium
4.	60% - 79%	Baik / Tinggi
5.	80% - 100%	Sangat baik / Sangat Tinggi

Sumber: Ketentuan Klasifikasi

Selain menyebarkan kuesioner Penelitian yang dilakukan di CV Arum Sari, dengan bertanya pada para pegawai CV Arum yang sedang berada dilokasi, Pengambilan hasil penelitian dilakukan dengan wawancara yang dilakukan secara berkala yaitu pada terhitung dari tanggal 1 Mei s/d 7 Mei 2024. Penelitian ini menggunakan perhitungan nilai dari hasil

penelitian kuesioner menggunakan skala 1-5 yang dihitung menggunakan rumus average yaitu sebagai berikut.

$$\text{Average} = \frac{\text{Total Keseluruhan Skor}}{\text{Banyaknya sampel}}$$

### Kompensasi Kerja CV Arum Sari

Berikut adalah tabel mengenai hasil tanggapan responden untuk variabel Kompensasi.

**Tabel 5.** Tanggapan Respdnen Mengenai Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Target	Capaian	Persentase
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa bahwa kompensasi yang saya terima dari CV Arum Sari setara dengan kontribusi kerja saya	8	6	3	2	1	100	42	42%
2	Kompensasi saya di CV Arum Sari memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.	8	7	3	1	1	100	40	40%
3	Saya merasa bahwa sistem bonus di CV Arum Sari memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	9	4	4	2	1	100	42	42%
4	Kompensasi yang saya terima di CV Arum Sari sebanding dengan industri sejenis.	15	3	1	1	0	100	28	28%
5	Saya merasa bahwa program insentif di CV Arum Sari mendorong saya untuk mencapai target kinerja.	7	6	4	1	2	100	45	45%
6	Saya percaya bahwa kompensasi yang adil di CV Arum Sari memengaruhi kepuasan kerja saya.	9	2	5	3	1	100	45	45%
7	Sistem kompensasi yang transparan di CV Arum Sari membuat saya merasa dihargai.	8	4	4	3	1	100	45	45%
8	Saya merasa bahwa kenaikan gaji yang sesuai dengan pencapaian kinerja saya di CV Arum Sari memberikan motivasi tambahan.	7	6	4	2	1	100	44	44%

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Target	Capaian	Persentase
		1	2	3	4	5			
9	Kompensasi yang saya terima di CV Arum Sari mempengaruhi tingkat loyalitas saya terhadap perusahaan.	9	2	5	3	1	100	45	45%
10	Saya percaya bahwa fasilitas kesejahteraan yang ditawarkan oleh CV Arum Sari memperbaiki kualitas hidup saya.	5	7	4	2	2	100	49	49%
11	Program tunjangan kesehatan di CV Arum Sari memberikan manfaat yang berarti bagi saya.	9	5	3	2	1	100	41	41%
12	Perasaan adil dalam pembagian fasilitas kompensasi di CV Arum Sari mempengaruhi motivasi saya untuk bekerja lebih keras.	7	9	1	3	0	100	40	40%
13	Saya percaya bahwa program pensiun di CV Arum Sari memberikan kepastian keuangan bagi masa depan saya.	9	8	2	1	0	100	35	35%
14	Sistem kompensasi yang fleksibel di CV Arum Sari memungkinkan saya untuk mengatur keuangan pribadi dengan lebih baik.	8	8	2	0	2	100	40	40%
15	Saya merasa bahwa keseimbangan antara gaji dan tunjangan di CV Arum Sari memengaruhi kepuasan kerja saya.	10	3	5	2	0	100	39	39%
16	Saya merasa bahwa peluang untuk mendapatkan promosi di CV Arum Sari merupakan insentif tambahan untuk meningkatkan kinerja saya.	11	2	6	1	0	100	37	37%
17	Sistem insentif non-moneter di CV Arum Sari, seperti penghargaan karyawan bulanan, memotivasi saya untuk berprestasi.	10	6	2	1	1	100	37	37%

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Target	Capaian	Persentase
		1	2	3	4	5			
18	Keadilan dalam pembayaran upah di CV Arum Sari mempengaruhi tingkat motivasi saya untuk tetap bekerja dengan baik.	10	3	7	0	0	100	37	37%
19	Saya merasa bahwa kompensasi yang adil di CV Arum Sari memberikan stabilitas finansial bagi saya dan keluarga saya.	11	4	3	2	0	100	36	36%
20	Saya percaya bahwa keadilan dalam penilaian kinerja untuk menentukan kompensasi di CV Arum Sari memengaruhi semangat kerja saya.	8	6	3	2	1	100	42	42%
21	Program pelatihan dan pengembangan di CV Arum Sari meningkatkan motivasi saya untuk meningkatkan keterampilan saya.	8	6	4	1	1	100	41	41%
22	Kontribusi saya dihargai oleh manajemen CV Arum Sari, yang memberikan dorongan tambahan untuk bekerja lebih keras.	12	6	0	2	0	100	32	32%
23	Budaya kerja kolaboratif di CV Arum Sari memotivasi saya untuk berbagi ide dan berkolaborasi dengan rekan kerja.	9	8	2	1	0	100	35	35%
24	Kesempatan untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di CV Arum Sari meningkatkan motivasi saya.	5	7	5	3	0	100	46	46%
25	Suasana kerja yang inklusif di CV Arum Sari mempengaruhi semangat kerja saya secara positif.	12	3	3	2	0	100	35	35%
26	Penugasan proyek menantang di CV Arum Sari memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk berkembang.	10	2	5	2	1	100	42	42%

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Target	Capaian	Persentase
		1	2	3	4	5			
27	Mentor atau pembimbing di CV Arum Sari membantu dalam meningkatkan motivasi dan keterampilan saya.	12	3	3	1	1	100	36	36%
28	Adanya penghargaan atas usaha ekstra di CV Arum Sari mendorong saya untuk terus memberikan yang terbaik.	9	8	3	0	0	100	34	34%
29	Kejelasan dalam tujuan perusahaan di CV Arum Sari mempengaruhi motivasi saya untuk berkontribusi secara maksimal.	12	3	2	1	2	100	38	38%
30	Kesempatan untuk menghadiri seminar atau konferensi di CV Arum Sari memotivasi saya untuk terus belajar dan berkembang.	11	5	2	1	1	100	36	36%
<b>Total</b>						<b>3000</b>	<b>1184</b>	<b>39%</b>	
<b>Rata-Rata</b>						<b>100</b>	<b>39</b>	<b>39%</b>	

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan (2024)

Berdasarkan tabel 5. tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 30 pertanyaan dalam kuesioner yang dinilai menggunakan skala 1-5, dengan skor maksimum 100 (20 responden × skala maksimum 5). Hasil lapangan menunjukkan rata-rata nilai yang diperoleh dari 20 responden adalah 39, yang merupakan 39% dari nilai maksimum yang dapat dicapai. Hal tersebut menyatakan bahwa kompensasi berada pada kategori kurang yang menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan CV Arum Sari masih belum memadai. Dari tabel 4.2 tersebut dapat diketahui bahwa item dengan nilai terendah berada pada pertanyaan "Kompensasi yang saya terima di CV Arum Sari sebanding dengan industri sejenis" hanya memperoleh persentase 28% yang menunjukkan bahwa CV arum Sari belum memberikan kompensasi yang sebanding dengan industry sejenis.

### Motivasi Kerja CV Arum Sari

Berikut adalah tabel mengenai hasil tanggapan responden untuk variabel motivasi.

**Tabel 6.** Tanggapan Respdnen Mengenai Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Target	Capaian	Persentase
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa terinspirasi untuk mencapai tujuan kerja saya di CV Arum Sari.	2	12	3	3	0	100	47	47%
2	Lingkungan kerja yang positif di CV Arum Sari meningkatkan motivasi saya.	6	10	3	1	0	100	39	39%
3	Saya merasa bahwa dukungan dari atasan di CV Arum Sari memotivasi saya untuk memberikan yang terbaik.	4	10	4	2	0	100	44	44%
4	Rasa prestasi saya bertambah ketika mencapai target kinerja di CV Arum Sari.	7	13	0	0	0	100	33	33%
5	Saya merasa bahwa tantangan pekerjaan di CV Arum Sari memberikan motivasi tambahan bagi saya.	4	13	2	1	0	100	40	40%
6	Saya merasa bahwa pengakuan atas prestasi kerja saya di CV Arum Sari meningkatkan motivasi saya.	6	10	2	2	0	100	40	40%
7	Saya merasa bahwa pengembangan karier yang ditawarkan oleh CV Arum Sari memberikan motivasi bagi saya untuk terus berkembang.	7	8	4	1	0	100	39	39%
8	Saya merasa bahwa adanya kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar di CV Arum Sari meningkatkan motivasi saya.	0	17	2	1	0	100	44	44%
9	Saya merasa bahwa dukungan tim kerja di CV Arum Sari	11	6	2	1	0	100	33	33%

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Target	Capaian	Persentase
		1	2	3	4	5			
	memotivasi saya untuk mencapai tujuan bersama.								
10	Saya merasa bahwa peluang penghargaan atas prestasi kerja di CV Arum Sari mempengaruhi tingkat motivasi saya.	8	10	2	0	0	100	34	34%
11	Adanya pelatihan dan pengembangan di CV Arum Sari meningkatkan motivasi saya untuk meningkatkan keterampilan saya.	10	6	3	1	0	100	35	35%
12	Kontribusi saya dihargai oleh manajemen CV Arum Sari, yang memberikan dorongan tambahan untuk bekerja lebih keras.	4	10	5	1	0	100	43	43%
13	Budaya kerja kolaboratif di CV Arum Sari memotivasi saya untuk berbagi ide dan berkolaborasi dengan rekan kerja.	6	10	3	1	0	100	39	39%
14	Kesempatan untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di CV Arum Sari.	10	9	1	0	0	100	31	31%
15	Suasana kerja yang inklusif di CV Arum Sari mempengaruhi semangat kerja saya secara positif.	8	9	2	1	0	100	36	36%
16	Penugasan proyek menantang di CV Arum Sari memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk berkembang.	4	10	4	2	0	100	44	44%
17	Mentor atau pembimbing di CV Arum Sari membantu dalam meningkatkan motivasi dan keterampilan saya.	6	13	1	0	0	100	35	35%

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Target	Capaian	Persentase
		1	2	3	4	5			
18	Adanya penghargaan atas usaha ekstra di CV Arum Sari mendorong saya untuk terus memberikan yang terbaik.	5	9	5	1	0	100	42	42%
19	Kejelasan dalam tujuan perusahaan di CV Arum Sari mempengaruhi motivasi saya untuk berkontribusi secara maksimal.	11	6	2	1	0	100	33	33%
20	Kesempatan untuk menghadiri seminar atau konferensi di CV Arum Sari memotivasi saya untuk terus belajar dan berkembang.	7	8	3	2	0	100	40	40%
21	Saya merasa bahwa adanya kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan di CV Arum Sari memberikan dorongan tambahan bagi saya.	6	9	5	0	0	100	39	39%
22	Lingkungan kerja yang mendukung di CV Arum Sari memberikan kepercayaan diri tambahan untuk mengejar tujuan karier saya.	4	11	5	0	0	100	41	41%
23	Saya merasa bahwa adanya jaminan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi di CV Arum Sari memengaruhi motivasi saya secara positif.	11	6	2	1	0	100	33	33%
24	Saya percaya bahwa adanya kesempatan untuk menjadi mentor bagi rekan kerja di CV Arum Sari memberikan rasa tanggung jawab yang memotivasi.	6	9	3	2	0	100	41	41%

No	Pernyataan	Skor Jawaban Responden					Target	Capaian	Persentase
		1	2	3	4	5			
25	Saya merasa bahwa adanya fleksibilitas dalam jadwal kerja di CV Arum Sari meningkatkan motivasi saya untuk memberikan hasil terbaik	3	13	3	1	0	100	42	42%
26	Saya merasa bahwa adanya program pengakuan atas kontribusi karyawan di CV Arum Sari memotivasi saya untuk mencapai prestasi lebih tinggi.	10	6	3	1	0	100	35	35%
27	Saya percaya bahwa adanya kejelasan dalam prospek karier di CV Arum Sari memberikan motivasi tambahan untuk mencapai tujuan jangka panjang.	8	9	1	2	0	100	37	37%
28	Saya merasa bahwa adanya dukungan dari rekan kerja di CV Arum Sari memberikan dorongan tambahan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.	7	7	2	4	0	100	43	43%
29	Saya merasa bahwa adanya peluang untuk memperluas jaringan profesional di CV Arum Sari mempengaruhi motivasi saya untuk terlibat lebih aktif.	9	5	6	0	0	100	37	37%
30	Saya percaya bahwa adanya keadilan dalam penilaian kinerja dan penghargaan di CV Arum Sari memengaruhi tingkat motivasi saya untuk terus berprestasi.	5	15	0	0	0	100	35	35%
<b>Total</b>						<b>3.000</b>	<b>1.154</b>	<b>38%</b>	
<b>Rata-Rata</b>						<b>100</b>	<b>38</b>	<b>38%</b>	

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan (2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa terdapat 30 pertanyaan dalam kuesioner yang dinilai menggunakan skala 1-5, dengan skor maksimum 100 (20 responden  $\times$  skala maksimum 5). Hasil lapangan menunjukkan rata-rata nilai yang diperoleh dari 20 responden adalah 38, yang merupakan 38% dari nilai maksimum yang dapat dicapai. Dari tabel 4.3 tersebut dapat diketahui bahwa item dengan nilai terendah berada pada pertanyaan "Kesempatan untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di CV Arum Sari" hanya memperoleh persentase 31% yang menunjukkan bahwa kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan maupun partisipasi dalam mengambil keputusan dianggap kurang.

### **Kinerja Karyawan CV Arum Sari**

Hasil wawancara terkait kinerja peneliti bertanya pada pemilik langsung dan Bagian Produksi CV Arum Sari yang bergerak di bidang produksi kerupuk. Mereka membahas sistem kerja, kinerja karyawan, dan kualitas produk dalam pembicaraan mereka. CV Arum Sari menerapkan sistem kerja mulai dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore, dengan waktu istirahat dari jam 12 siang sampai jam 1 siang. Mereka juga menerapkan kebijakan bahwa karyawan yang bekerja disana tidak harus berpengalaman dan nantinya akan dituntun untuk didampingi dalam proses pengerjaannya.

Bagian produksi menyatakan bahwa secara keseluruhan, kinerja karyawan di CV Arum Sari dapat dianggap lumayan baik, terutama saat target produksi tercapai. Namun, ia menyoroti masalah terkait kualitas produk, seperti adanya kerupuk yang ditolak dan kebutuhan untuk melakukan sortir pada beberapa produk. Masalah ini terutama disebabkan oleh masih adanya kerupuk yang belum matang dengan baik, sehingga mempengaruhi kualitas keseluruhan produk. Pemilik CV Arum Sari menambahkan bahwa meskipun kinerja karyawan dalam mencapai target produksi sudah cukup memuaskan, tantangan utama saat ini adalah meningkatkan kualitas kerupuk secara konsisten. Pemilik perusahaan berkomitmen untuk memberikan pelatihan tambahan kepada karyawan terkait proses pembuatan kerupuk dan aspek-aspek kualitas lainnya.

### **Pembahasan**

#### **Kompensasi Terhadap Kinerja CV Arum Sari**

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. CV Arum Sari memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan bahwa sistem kompensasi yang mereka terapkan berperan secara efektif dalam memotivasi, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja

karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan bisnis jangka panjang.

Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum memadai. Meskipun karyawan mampu mencapai target produksi dengan baik, hasil survei menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh CV Arum Sari masih berada pada kategori kurang. Hal ini tercermin dari rata-rata nilai yang diperoleh dari responden, yang hanya mencapai 39% dari nilai maksimum yang dapat dicapai. Hasil survei juga menunjukkan bahwa salah satu aspek yang paling rendah dinilai oleh responden adalah kesesuaian kompensasi yang diterima dengan industri sejenis. Dengan hanya memperoleh persentase 22%, hal ini menunjukkan bahwa CV Arum Sari belum mampu memberikan kompensasi yang sebanding dengan standar industri.

Sebagai pemangku kepentingan utama, CV Arum Sari memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang mereka terapkan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi. Upaya dapat dilakukan dengan memberikan insentif, bonus, atau promosi kepada karyawan yang mencapai atau melebihi target kinerja yang ditetapkan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan kesempatan yang adil bagi semua karyawan untuk meningkatkan kompensasi mereka melalui pengembangan keterampilan dan kesempatan karier yang jelas. Evaluasi terhadap efektivitas sistem kompensasi juga harus dilakukan secara teratur, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kepuasan karyawan, tingkat retensi, dan produktivitas.

Dengan demikian, meskipun kinerja karyawan CV Arum Sari dalam mencapai target produksi sudah cukup memuaskan, peningkatan dalam sistem kompensasi perlu menjadi prioritas agar dapat memastikan kesejahteraan dan motivasi karyawan yang lebih baik, serta mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal dalam jangka panjang.

### **Motivasi Terhadap Kinerja CV Arum Sari**

Motivasi merupakan suatu pedoman untuk memberikan dorongan kepada karyawan, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai pendorong seseorang. Tujuan pemberian motivasi dalam suatu perusahaan adalah menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan hal-hal yang baik bagi perusahaan agar pada saat karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi maka perusahaan akan tercapai. Dari hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa meskipun CV Arum Sari telah mencapai tingkat kinerja yang baik, masih terdapat tantangan terkait motivasi karyawan dalam mencapai tujuan kerja mereka. Meskipun kinerja karyawan terkait pencapaian target produksi sudah lumayan baik, ada

beberapa aspek yang perlu diperhatikan terkait motivasi kerja untuk menjaga kinerja yang baik tersebut.

Tingkat kepuasan karyawan terhadap motivasi kerja cukup memadai, terdapat aspek penting yang perlu diperhatikan terkait dengan prestasi kerja dan tingkat kinerja yang mendukung. Salah satu temuan menunjukkan bahwa sebagian kecil responden merasa kurang mendapatkan dukungan dan kepercayaan diri tambahan dari lingkungan kerja di CV Arum Sari, yang menunjukkan adanya potensi untuk peningkatan. Meskipun demikian, upaya terus dilakukan oleh kepala bagian produksi dan pemilik perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Komitmen untuk memberikan pelatihan tambahan kepada karyawan terkait proses pembuatan kerupuk dan aspek-aspek kualitas lainnya merupakan langkah positif untuk meningkatkan kualitas produk secara konsisten dan memastikan kepuasan pelanggan.

Dengan demikian, meskipun kinerja karyawan CV Arum Sari dalam mencapai target produksi sudah memuaskan, upaya terus dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan menjaga kualitas produk yang tinggi, sehingga mempertahankan kepercayaan pelanggan dan citra positif perusahaan.

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

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner dan wawancara, ditemukan bahwa sistem kompensasi di CV Arum Sari belum memadai untuk memotivasi karyawan mencapai kinerja optimal, dengan nilai 39 (39%) yang masuk kategori rendah. Meskipun target produksi tercapai, kompensasi masih dinilai rendah oleh responden dibandingkan standar industri sejenis. Motivasi karyawan juga belum memadai, dengan nilai 38 (38%) yang masuk kategori rendah. Beberapa responden merasa kurang mendapatkan dukungan dan kepercayaan diri dari lingkungan kerja. Kinerja karyawan dalam mencapai target produksi sudah memuaskan, meski ada beberapa masalah kualitas produk. Langkah-langkah perbaikan kualitas telah dilakukan oleh kepala produksi dan pemilik perusahaan, menunjukkan komitmen untuk peningkatan berkelanjutan. Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan sistem kompensasi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai kesuksesan dan pertumbuhan bisnis jangka panjang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: 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* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal Of Management, IT And Social Sciences*, 6(5), 134–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n5.711>
- Gerardine, E., & Belinda, G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Di Java Paragon Hotel & Residence. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 528–539. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7532>
- Halim, Jesslyn., Andreani, Fransisca. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *AGORA* Vol 5, No. 1, (2017).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- 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)* Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mohamud, S. A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 9(11), 17009–17016. <https://www.journalijdr.com/effect-motivation-employee-performance-case-study-hormuud-company-mogadishu-somalia>
- Moleong, Lexy J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Parisuda, I. M. M., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- Priyanto, W. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Industri Alas Kaki Pt. Bo Kyung Pasuruan). *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 105–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jibe.v7i2.3415>
- Putra, D. B., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 4045-4072.
- Rafique, S., Qureshi, M. M., Pirzada, S. S., Badar, M., & Shahzadi, I. (2015). Role of Compensation Management in Balancing the Employees Relationship. *Journal of*

- Resources Development and Management, 8.  
<https://www.iiste.org/Journals/index.php/JRDM/article/view/22805>
- Rochanah, (2016). Peranan Keluarga Sekolah Dan Masyarakat Dalam Menunjang Pembelajaran Yang Efektif. *JURNAL: Elementary: Islamic Teacher Journal*, 4.1.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sri Haryanti Lubis, & Heryenzus. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. *Jurnal Abdi Ilmu* Volume 13, No. 1, p. 84-92.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta : Andi.
- Syahreza, Sarah, D., Lumbanraja, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2017). Compensation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention : A Study of Differential Semantic Scales. *European Research Studies Journal*, 20(4A), 151–159.  
<https://ideas.repec.org/a/ers/journal/vxxy2017i3ap151-159.html>
- Ulfah, R. A., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2020). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 10(2), 209–238.  
<http://journal2.uad.ac.id/index.php/fokus/article/view/2419>
- Veitzhal, R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi-7*. In *Depok. PT. Rajagrafindo*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.