

The Role Of Compensation And Leadership Style In Improving Employee Work Motivation At CV Duta Jaya Karawang

Peran Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Duta Jaya Karawang

Lucky Hasim¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.luckyhasim@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wanta@ubpkarawang.ac.id²,

dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

CV. Duta Jaya Karawang experienced a decline in employee work motivation, marked by increasing tardiness, decreasing work motivation, and low work enthusiasm. There are problems in the form of inconsistency in giving bonuses and excessive work pressure. This study aims to determine the strategy of the sustainability system of the role of compensation and leadership style in increasing employee work motivation at CV. Duta Jaya Karawang. The method used is a qualitative approach with interviews and observations as data collection techniques from three informants. The results of the study indicate that compensation, such as basic salary and bonuses, have a contribution to employee work motivation. In addition, transformational and participatory leadership styles have proven effective in creating a supportive work environment. Compensation strategies and supportive leadership are key to creating sustainable work motivation and have a positive impact on employee motivation and welfare. Improvements in compensation consistency, leadership flexibility, and two-way communication, this concludes that the combination of fair compensation and supportive leadership style can increase employee work motivation, thus having a positive impact on company profits back to employee welfare. The implications of these findings indicate the importance of participatory leadership compensation policies to increase employee motivation and loyalty, while maintaining the sustainability of the company's strategy and welfare system.

Keywords: Compensation, Leadership Style, Work Motivation, Employees

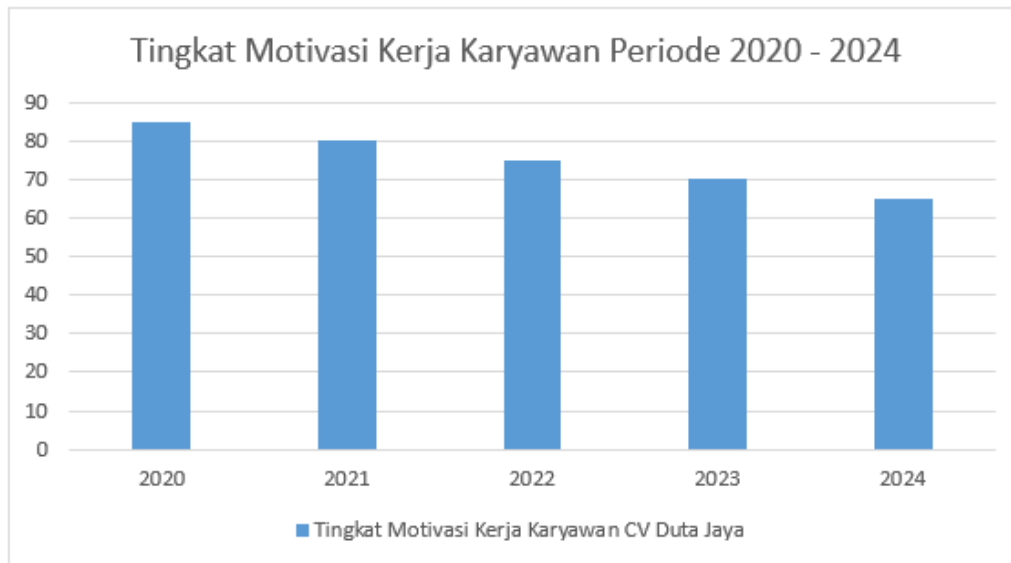
ABSTRAK

CV. Duta Jaya Karawang mengalami penurunan motivasi kerja karyawan, ditandai dengan tingginya angka keterlambatan absensi, Terdapat masalah berupa inkonsistensi dalam pemberian bonus dan tekanan kerja yang berlebihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi sistem keberlanjutan peran kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada CV. Duta Jaya Karawang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan wawancara dan observasi sebagai teknik pengumpulan data dari tiga informan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, seperti gaji pokok dan bonus, memiliki kontribusi terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Strategi kompensasi dan kepemimpinan yang mendukung menjadi kunci dalam menciptakan motivasi kerja yang berkelanjutan dan berdampak positif pada motivasi serta kesejahteraan karyawan. Perbaikan konsistensi kompensasi, fleksibilitas kepemimpinan, dan komunikasi dua arah, ini menyimpulkan bahwa kombinasi kompensasi yang adil dan gaya kepemimpinan yang mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada keuntungan perusahaan kembali kepada kesejahteraan karyawan. Implikasi penelitian ini menunjukkan pentingnya kebijakan kompensasi kepemimpinan yang partisipatif untuk meningkatkan motivasi, dan loyalitas karyawan, sekaligus menjaga keberlanjutan sistem strategi dan kesejahteraan perusahaan.

Kata Kunci : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Karyawan

1. Pendahuluan

Fenomena umum yang terjadi di wilayah Indonesia, khususnya pengelolaan sumber daya manusia, menunjukkan bahwa banyak perusahaan di Indonesia, baik skala besar maupun kecil, berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan mereka. Ini sejalan dengan meningkatnya pemahaman tentang betapa pentingnya peran kompensasi yang adil serta gaya kepemimpinan yang efektif dalam mendongkrak motivasi kerja. Terutama di provinsi-provinsi industri seperti Jawa Barat, yang Sebagai pusat aktivitas ekonomi dan industri di Indonesia, banyak perusahaan yang kini mulai menyadari bahwa motivasi kerja karyawan dapat memperkuat semangat kerja mereka dalam jangka Panjang.



Gambar 1. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan 2020 - 2024

Sumber: Data Tingkat Motivasi Kerja CV Duta Jaya 2020 – 2024

Data penurunan motivasi kerja karyawan dari tahun 2020 hingga 2024 menunjukkan data yang mengkhawatirkan. Berdasarkan pengamatan, motivasi kerja karyawan di CV Duta Jaya mengalami penurunan sebesar 5% per tahun, dari skor 85% pada tahun 2020 menjadi 65% pada tahun 2024. Penurunan ini diduga berkaitan dengan sistem kompensasi dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif untuk motivasi kerja.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, ditemukan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Fenomena ini terlihat dari penurunan motivasi kerja, yang sering kali berkaitan dengan persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan. Motivasi kerja karyawan tampaknya dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk bagaimana pimpinan memotivasi tim dan seberapa jauh karyawan merasa dihargai diperusahaan mereka. Karena itu, sangat penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut bagaimana sistem kompensasi dan gaya kepemimpinan dapat berperan dalam membangun motivasi kerja karyawan Secara maksimal, agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan bersama

CV. Duta Jaya adalah perusahaan yang bergerak di industri kaca mobil dan akuarium. Berdiri sejak 1990, Duta Jaya telah menjadi pemain terbesar di sektor kaca mobil dan akuarium, dengan kantor pusat di Karawang dan cabang di Purwakarta. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri kaca mobil dan aquarium, perusahaan menghadapi berbagai tantangan dalam menjamin motivasi kerja karyawan yang optimal. Untuk mengatasi permasalahan tersebut,

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang adil memiliki dampak besar terhadap motivasi kerja karyawan. Immamah et al. (2023) menyatakan bahwa

kompensasi bukan hanya kewajiban, tetapi strategi untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Ainur et al. (2024) juga menemukan bahwa sistem kompensasi yang transparan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, menciptakan budaya kerja yang positif. Selain itu, (Taufiqurokhman et al., 2023). menyatakan bahwa kompensasi bukan hanya kewajiban, tetapi strategi untuk mempertahankan karyawan berkualitas.

Karena itu, penulis merasa penting untuk melaksanakan sebuah penelitian dipilah judul penelitian "Peran Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi di CV Duta Jaya." Topik ini menarik perhatian penulis untuk memahami bagaimana penerapan strategi kompensasi dan gaya kepemimpinan dapat berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja di perusahaan tersebut.

Tujuan penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di CV. Duta Jaya Karawang dan
2. Untuk mengetahui strategi keberlanjutan yang diterapkan perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja di masa depan, khususnya melalui sistem kompensasi dan penerapan gaya kepemimpinan.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wanta, Nandang and Tuhagana (2023:2) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan kontribusi setiap karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh beberapa ahli Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam organisasi, yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi individu

Menurut Arifin (2023:2) mendefinisikan MSDM adalah mengelola sdm dari keseluruhan individual atau organisasional agar potensi dapat digali secara penuh. Selanjutnya menurut Epty Hidayaty, Rosid dan Wanta (2024) mereka juga berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu Sistem atau pendekatan yang mengelola dan mengatur sumber daya manusia yang terampil dan siap, sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif dan bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan, baik pada tingkat pribadi maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai rangkaian proses dan usaha untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta menilai seluruh sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan mencapainya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Epty Hidayaty, Nur Ramadan, dan Wanta (2024) Mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat, yang mencakup proses seleksi, perekrutan, pemberian kompensasi, evaluasi, serta pelatihan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disintesaikan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan Dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, dan menjadi faktor utama yang menentukan kemajuan perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:141), motivasi kerja adalah faktor yang mendorong, mengarahkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil optimal.

Menurut Hasibuan (2017:150) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif diberikan oleh manajer melalui penghargaan kepada karyawan yang berprestasi di atas standar, seperti bonus kinerja, kenaikan gaji, atau penghargaan nonmaterial, dengan tujuan meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, motivasi negatif dilakukan melalui ancaman hukuman, seperti pemotongan gaji, teguran, atau pengurangan tugas, untuk mendorong peningkatan kerja dalam jangka pendek, meskipun dapat berdampak kurang baik dalam jangka panjang.

Menurut Keith Davis dan Suhar Saputra dalam (Pramularso, 2018), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

Motivasi adalah kondisi yang mendorong pegawai untuk bergerak menuju pencapaian tujuan organisasi. Seorang pegawai akan dapat mencapai kinerja terbaiknya jika memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

Faktor kemampuan secara psikologis meliputi Kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan serta keterampilan) berperan penting dalam pencapaian kinerja. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (sekitar 110–120), didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai dengan posisi yang dijabat, serta keterampilan kerja yang memadai, cenderung lebih mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di sintesakan kombinasi insentif positif dan negatif yang diterapkan secara adil dan sesuai dengan situasi, serta gaya kepemimpinan yang mendukung, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan, efektif, dan harmonis.

Kompensasi

Komponen-komponen kompensasi finansial dan non-finansial saling mendukung dan berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan. Sebuah penelitian mengungkapkan karyawan yang mendapatkan kompensasi yang adil dan sebanding dengan kontribusi Mereka biasanya merasa lebih puas terhadap pekerjaan yang dijalani dan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk meningkatkan kinerja.. Selain itu, penghargaan atas upaya dan pencapaian mereka juga menjadi faktor krusial yang dapat memperkuat motivasi. (Kengdrik et al., 2023).

Gaji yang kompetitif, bonus berdasarkan pencapaian, serta tunjangan kesehatan dan pensiun adalah beberapa contoh utamanya (Amansyah et al., 2020). Sementara itu, kompensasi non-finansial, seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja positif, dan keseimbangan kerja-hidup, memainkan peran penting dalam mendorong motivasi intrinsik karyawan (Denal Khaq, 2022).

Menurut Meithiana Indrasari et al., (2019) terdapat beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Upah dan gaji,
2. insentif,
3. tunjangan, dan
4. fasilitas.

Berdasarkan pengertian diatas dapat di sintesakan imbalan Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka, meliputi gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi.

Gaya kepemimpinan

Salah satu faktor yang terbukti meningkatkan kreativitas individu adalah kepemimpinan transformasional, khususnya melalui perilaku yang menginspirasi. Pemimpin transformasional memberdayakan karyawan, mendorong motivasi, dan mendukung solusi inovatif dalam organisasi. Selain itu, pemimpin seperti ini memfasilitasi berbagi pengetahuan,

mempromosikan ide-ide baru, dan menginspirasi pemikiran kreatif dalam pemecahan masalah. carikan menurut siapa dan berikan tahunnya (Pertiwi et al., 2023).

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan, yang mencakup berbagai pendekatan dalam berinteraksi dan mengelola dinamika kelompok. Gaya yang tepat dapat membangun suasana kerja yang kondusif, mendorong peningkatan kepuasan karyawan, serta memotivasi karyawan (Afianty & Rosdiana, 2023).

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan suatu gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengambil keputusan secara sepihak secara sepihak dan mengharapkan karyawan untuk mengikuti arahan tanpa banyak ruang untuk diskusi atau umpan balik. Gaya ini biasanya efektif dalam situasi darurat atau ketika keputusan cepat diperlukan. (Afianty & Rosdiana, 2023).

b. Kepemimpinan Partisipatif (Demokratik)

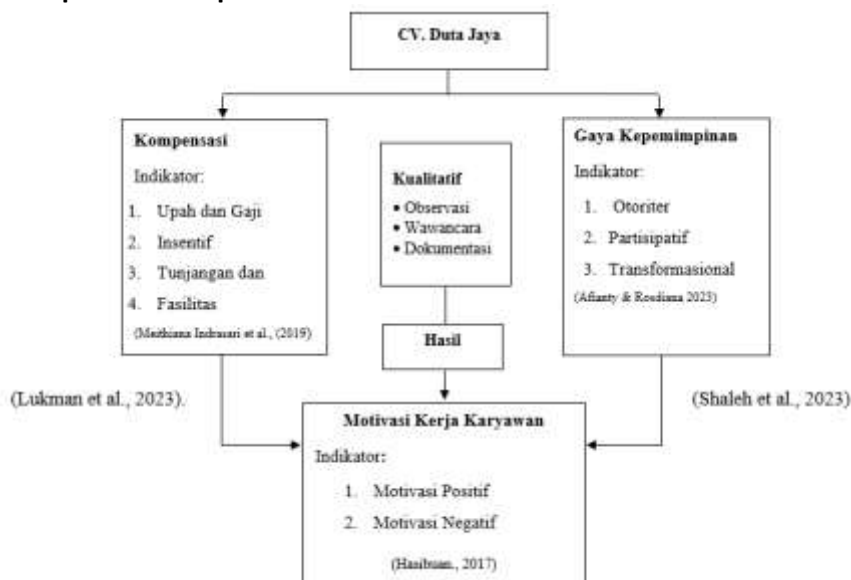
Kepemimpinan partisipatif melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan mendorong umpan balik. Pemimpin yang menggunakan gaya ini lebih terbuka untuk mendengarkan ide dan masukan dari tim, menciptakan rasa keterlibatan dan kolaborasi. Gaya kepemimpinan ini mampu mendorong peningkatan motivasi karyawan, karena mereka merasa diapresiasi dan dilibatkan dalam proses kerja. (Eka Rachmawati et al., 2023).

c. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rachmadhani & Manafe., (2023) Kepemimpinan transformasional adalah gaya yang fokus pada menciptakan visi yang inspiratif serta memotivasi karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka secara maksimal.

Berdasarkan pengertian berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam membimbing, memberi dorongan, dan memengaruhi timnya untuk mencapai tujuan, yang dapat bervariasi sesuai dengan situasi, kebutuhan organisasi, dan karakteristik individu pemimpin.

3. Kerangka Berpikir dan Proposisi Penelitian



Proposisi Penelitian

Proposisi dalam pengertian ini adalah pernyataan tentang ide atau konstruksi yang dapat dipercaya, dievaluasi, atau diuji untuk menjelaskan atau memprediksi peristiwa kualitatif. Berdasarkan paradigma penelitian ini, proposal penelitiannya adalah sebagai berikut.

1. Adanya Kompensasi dan Gaya kepemimpinan yang paling mendukung peningkatan motivasi kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan demokratis bahkan kompensasi finansial.
2. Adanya strategi kompensasi dan gaya kepemimpinan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Metode Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap berbagai langkah yang diambil oleh CV. Duta Jaya Karawang dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan dan manfaat penelitian, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif yang diperoleh melalui observasi dan wawancara. Pendekatan ini digunakan untuk menggambarkan bagaimana kompensasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di CV. Duta Jaya Karawang, yang dijelaskan berdasarkan data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan.

Menurut Sugiyono (2017), metode pengumpulan data merupakan langkah krusial dalam penelitian, karena tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan terbagi menjadi dua, yaitu observasi dan wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan observasi langsung di lokasi penelitian, yaitu di CV. Duta Jaya Karawang. Selain itu, peneliti juga telah melakukan wawancara dengan pemilik CV. Duta Jaya, seorang pakar SDM, serta karyawan, dan mengumpulkan dokumentasi yang akan digunakan sebagai lampiran dalam penelitian ini.

Menurut Arianto (2024:93) Triangulasi merupakan konsep utama dalam metode penelitian kualitatif yang berfungsi untuk meningkatkan akurasi, validitas, dan kedalaman analisis data. Secara umum, triangulasi mengacu pada penggunaan berbagai pendekatan dalam mengumpulkan dan menganalisis data agar penelitian menghasilkan temuan yang lebih kredibel dan dapat dipercaya."

Menurut Said (2022:28) Data merupakan deskripsi dari Fakta yang menggambarkan peristiwa-peristiwa serta keadaan nyata yang dihadapi, yang diungkapkan dalam suatu ukuran tertentu.

Menurut Sugiyono, (2020: 79) Sumber data adalah tempat atau pihak yang memberikan informasi berupa fakta yang relevan terhadap topik yang sedang diteliti. Sumber data dapat berupa orang (informan), kejadian, atau dokumen.

Menurut (Yin, 2018) Partisipan merujuk pada individu-individu, baik satu orang atau lebih, yang bersumber dari studi kasus yang sedang dianalisis dan kemudian akan diwawancarai atau diminta untuk menelaah laporan draft studi kasus yang bersangkutan. Proses triangulasi data yang meliputi wawancara observasi, dan dokumentasi digunakan baik oleh partisipan juga memiliki pengetahuan atau keahlian dibidangnya masing-masing dan memiliki pemahaman yang mendalam terkait dengan konteks penelitian.

Penelitian ini berlangsung mulai Oktober 2024 hingga April 2025, dan dilakukan di perusahaan CV Duta Jaya yang berlokasi di Jl. Surotokunto, Warungbambu, Kec. Karawang Tim., Karawang, Jawa Barat 41371

Penelitian ini diambil dari ketiga informan terdiri dari 1 karyawan CV. Duta Jaya, 1 informan kunci (Pimpinan), 1 informan utama (Pakar SDM)

No	Nama	Bagian
1	Yahya Wahyudin	Pimpinan CV Duta Jaya

2	H. Suroso., S.E., MM	Pakar Sumber Daya Manusia
3	Agus	Karyawan

Tabel 1. Informan Wawancara Penelitian

Sumber: oleh peneliti 2025

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif**, di mana pemilihan informan dilakukan Berdasarkan alasan tertentu, seperti individu yang memiliki pemahaman yang mendalam mengenai topik yang diteliti atau memiliki posisi yang memungkinkan akses lebih mudah ke objek atau situasi sosial yang sedang diteliti (Sugiyono, 2020).

Dalam prosesnya, peneliti memilih informan Yang memiliki pengetahuan dan pemahaman yang terkait dengan penelitian digunakan juga teknik **Snowball Sampling**, di mana informan yang telah dipilih diminta untuk merekomendasikan individu lain yang memenuhi kriteria penelitian. Adapun jumlah sampel yang dianggap ideal untuk penelitian kualitatif dalam studi ini adalah empat informan.

Menurut sugiyono (2017), Metode pengumpulan data adalah langkah yang sangat krusial dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah untuk mengumpulkan informasi. Teknik pengumpulan data dibagi menjadi dua kategori, yaitu Observasi dan Wawancara. Peneliti telah melakukan Observasi langsung di lokasi penelitian. CV. Duta Jaya Karawang, telah melakukan wawancara dengan informan dan juga beberapa karyawan.

Adapun sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

Data Primer Data yang dimaksud adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer yang dimaksud adalah informasi yang diberikan langsung oleh personel yang berasal dari perusahaan. Sumber data ini berasal dari karyawan CV. Duta Jaya Karawang, yang mencakup data terkait motivasi kerja karyawan.

Data Sekunder Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari perusahaan atau organisasi. Biasanya, data sekunder berupa catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan. Sumber data yang dikumpulkan oleh pihak lain meliputi studi terdahulu, artikel, dan sebagainya. Penulis mengumpulkan, mengakses, dan mencari data melalui kajian literatur atau buku sebagai referensi.

Menurut Sugiyono (2019), Metode analisis data adalah proses analisis data kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan terus-menerus hingga data tidak lagi memberikan informasi baru. Proses ini melibatkan pengurangan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sehingga data mencapai titik jenuh. Teknik analisis dengan pendekatan triangulasi dalam penelitian ini menggabungkan tiga metode utama: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik ini diterapkan untuk memastikan validitas data terkait peran kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di CV. Duta Jaya. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi kerja untuk memahami sistem strategi kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja. Wawancara dilakukan dengan informan yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Dokumentasi melengkapi data dengan memanfaatkan sistem kompensasi, dan motivasi kerja,

Reduksi data bertujuan untuk mengurangi kompleksitas Data yang telah dianalisis akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan memungkinkan pengumpulan data tambahan jika diperlukan. Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menyajikan data. Proses ini meliputi pemrosesan data untuk analisis, seperti menyalin wawancara, memindai dokumen, atau mengkategorikan informasi yang terkumpul. Selanjutnya, membaca keseluruhan data dan menyajikan hasil analisis dalam bentuk narasi atau laporan kualitatif. Langkah terakhir adalah menginterpretasikan hasil penelitian untuk memahami secara mendalam temuan yang ada.

Alfansyur & Mariyani (2020) menekankan pentingnya penerapan triangulasi dalam penelitian pendidikan sosial untuk meningkatkan keandalan hasil. Peneliti juga menggunakan teknik triangulasi untuk memverifikasi keabsahan data. Triangulasi, dalam hal ini, merujuk pada metode pemeriksaan data yang membandingkan hasil wawancara dengan objek penelitian menggunakan sumber lain. Proses ini dilakukan secara interaktif, dengan pengumpulan dan evaluasi data yang berlangsung bersamaan hingga mencapai titik jenuh data. Dengan demikian, triangulasi memberikan validasi yang lebih kuat terhadap data, yang mendukung kesimpulan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten dapat secara signifikan meningkatkan motivasi.

5. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Kompensasi, Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja CV Duta Jaya

Dari hasil observasi dan wawancara dengan informan, peneliti dapat menggambarkan peran kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan di CV. Duta Jaya. Penelitian ini mengungkap bagaimana sistem kompensasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV. Duta Jaya memengaruhi motivasi kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Seperti yang kita pahami, kompensasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja individu dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena keduanya berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Table 1. Kompensasi CV. Duta Jaya 2020 - 2024

No	Tahun	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan (Rp)	Bonus (Rp)	Insentif (Rp)	Motivasi Kerja (%)	Keterlibatan Karyawan (%)
1	2020	6,500,000	1,800,000	800,000	350,000	83%	87%
2	2021	6,000,000	1,500,000	700,000	300,000	80%	85%
3	2022	5,500,000	1,200,000	600,000	250,000	78%	82%
4	2023	5.000.000	1,000,000	500,000	200,000	75%	80%
5	2024	4.500.000	1.000.000	300.000	100.000	68%	70%

Sumber : Kompensasi CV Duta Jaya karawang

Berdasarkan Observasi, tabel ini menggambarkan perubahan dalam kompensasi yang diberikan kepada karyawan CV. Duta Jaya Karawang dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya penurunan dalam gaji pokok, tunjangan, bonus, dan insentif dari tahun 2020 ke tahun 2024, yang berbanding lurus dengan penurunan dalam motivasi kerja dan keterlibatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan kompensasi dapat mempengaruhi semangat dan tingkat keterlibatan karyawan dalam bekerja.

a. Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja CV. Duta Jaya

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, kompensasi yang diterapkan di CV. Duta Jaya meliputi gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan. Karyawan menganggap gaji pokok sebagai elemen paling penting, meskipun terjadi penurunan dari tahun 2020 hingga 2024, yang berdampak negatif pada motivasi kerja. Bonus dan insentif juga sudah diterapkan, tetapi inkonsistensinya menurunkan semangat karyawan. Tunjangan makan dan transportasi sudah diberikan, namun asuransi kesehatan yang lebih memadai menjadi harapan para karyawan. Fasilitas tambahan seperti ruang istirahat dan alat kerja juga tersedia, tetapi pemanfaatannya dirasa kurang optimal. Selain kompensasi finansial, pengakuan non-finansial seperti ucapan terima kasih atau penghargaan informal menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

b. Peran Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja CV. Duta Jaya

CV. Duta Jaya menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif, dan transformasional. Kepemimpinan otoriter efektif untuk situasi mendesak, meskipun cenderung menurunkan motivasi dalam jangka panjang. Gaya partisipatif melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, yang meningkatkan rasa keterlibatan dan kepemilikan mereka terhadap pekerjaan. Sementara itu, kepemimpinan transformasional memberikan visi yang jelas dan mendukung pengembangan individu, yang terbukti memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka. Pemimpin yang responsif terhadap masukan karyawan dan menggunakan pendekatan yang fleksibel mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, kritik yang disampaikan dengan nada keras dapat memicu motivasi negatif dan menurunkan semangat kerja.

c. Faktor Penentu Motivasi Kerja CV. Duta Jaya

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja karyawan di CV. Duta Jaya Karawang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Kompensasi finansial, seperti gaji, bonus, dan insentif, memainkan peran penting, meskipun penurunan nilainya serta inkonsistensi pemberian bonus berdampak negatif. Selain itu, kompensasi non-finansial, seperti penghargaan dan pengakuan kontribusi, memberikan dampak positif yang signifikan. Gaya kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi melalui visi inspiratif, sementara gaya partisipatif menumbuhkan rasa keterlibatan. Namun, gaya otoriter dalam situasi mendesak dapat menurunkan motivasi jangka panjang. Fasilitas kerja yang memadai dan kepercayaan kepada karyawan juga terbukti mendukung motivasi, sedangkan tekanan kerja yang tidak diimbangi dukungan dapat menyebabkan stres. Kombinasi strategi ini penting untuk meningkatkan motivasi karyawan secara berkelanjutan.

1. Strategi Perusahaan pada Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi kerja CV Duta Jaya

a. Strategi Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi kerja pada CV Duta Jaya

Hasil Penelitian ini Strategi kompensasi di CV Duta Jaya memegang peranan vital dalam mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. Perusahaan mengaitkan kompensasi dengan kinerja, memberikan insentif yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain gaji yang kompetitif, CV Duta Jaya juga menawarkan tunjangan dan fasilitas tambahan, seperti asuransi kesehatan dan bonus tahunan, yang meningkatkan kesejahteraan karyawan. Perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dengan memberikan fleksibilitas waktu dan kebijakan cuti yang memadai membuat karyawan merasa dihargai, berkontribusi pada motivasi dan loyalitas mereka. Selain itu, Penghargaan yang bersifat non-finansial, seperti pengakuan terhadap prestasi melalui acara penghargaan atau sertifikat, memberikan dorongan psikologis yang meningkatkan loyalitas dan semangat untuk terus berprestasi.

b. Strategi Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan motivasi kerja pada CV Duta Jaya

Strategi gaya kepemimpinan di CV Duta Jaya berfokus pada pendekatan partisipatif, transformasional, dan fleksibel untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pimpinan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan arahan dan dukungan, serta mendorong pengembangan potensi melalui pelatihan dan kesempatan untuk memimpin. Gaya kepemimpinan ini Membangun rasa kepemilikan dan tanggung jawab, yang memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang terbuka, komunikatif, dan menghargai inisiatif turut membangun loyalitas dan meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Pembahasan

1. Kompensasi, Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja CV Duta Jaya

Penelitian ini telah memaparkan data berupa hasil wawancara, selanjutnya peneliti akan membahas data yang telah didapat agar dapat menjelaskan tentang peran kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerjakaryawan di CV Duta Jaya.

a. Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja CV. Duta Jaya

Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, ditemukan sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan dorongan kerja karyawan di CV. Duta Jaya Karawang. Kompensasi yang bersifat finansial, seperti gaji, bonus, dan insentif, dinilai cukup memadai, meskipun konsistensinya perlu ditingkatkan. Kompensasi non-finansial, seperti penghargaan dan pelatihan, juga penting, tetapi masih terbatas. Peningkatan penghargaan personal dan peluang pengembangan dapat meningkatkan motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. kompensasi bukan hanya kewajiban perusahaan, tetapi juga strategi penting untuk mempertahankan karyawan berkualitas. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan kompensasi yang adil, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun bonus, memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Di CV Duta Jaya, meskipun kompensasi finansial seperti gaji dan tunjangan diberikan, konsistensi dalam pemberian bonus dan insentif masih menjadi masalah yang perlu diperbaiki.

Menurut pakar sumber daya manusia Kompensasi adalah sistem yang dirancang untuk memberikan penghargaan yang pantas bagi karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan, yang dapat berupa upah, gaji, tunjangan, atau fasilitas lain. Kompensasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan, meningkatkan motivasi kerja

Selain itu, kompensasi non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan juga memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja karyawan, seperti hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh (Denal Khaq et al. 2022), dimana dalam penelitiannya yang menekankan bahwa penghargaan non-finansial, seperti pengakuan publik, dapat menciptakan rasa dihargai yang lebih mendalam dibandingkan bonus finansial.

b. Peran Gaya kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja CV. Duta Jaya

Gaya kepemimpinan di CV Duta Jaya mencakup pendekatan partisipatif, transformasional, dan otoriter. Gaya transformasional yang menekankan visi yang jelas dan mendukung pengembangan karyawan terbukti meningkatkan motivasi, sebagaimana dinyatakan oleh Rachmadhani & Manafe (2023). Kombinasi gaya kepemimpinan transformasional, otoriter dan partisipatif di CV. Duta Jaya Karawang berperan penting dalam memotivasi karyawan. Gaya transformasional ditunjukkan melalui motivasi, visi yang jelas, dan dukungan pengembangan, sedangkan gaya transaksional diterapkan lewat sistem penghargaan dan sanksi. Karyawan merasa kepemimpinan yang mendukung dan terbuka meningkatkan semangat kerja, meskipun ada keluhan terkait inkonsistensi dalam menanggapi masukan. Untuk meningkatkan efektivitas, diperlukan komunikasi dua arah yang lebih baik dan pelaksanaan masukan secara nyata.

Gaya partisipatif juga memberikan dampak positif dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, sebagaimana penelitian terdahulu oleh (Afianty & Rosdiana, 2023), yang menemukan bahwa gaya ini meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Namun, penelitian ini juga mencatat bahwa gaya transaksional, yang memberikan penghargaan berdasarkan kinerja, seperti pemberian bonus, dapat mendorong motivasi karyawan secara signifikan, tetapi harus dikelola secara adil untuk menghindari kecemburuan antar karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi finansial (seperti gaji, bonus, dan insentif) serta non-finansial (seperti penghargaan dan pelatihan) berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja di CV. Duta Jaya. Selain itu, gaya kepemimpinan

transformasional yang memberikan visi jelas dan mendukung pengembangan, serta gaya partisipatif yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, juga terbukti efektif dalam memotivasi karyawan. Gaya transaksional dalam memberikan penghargaan berbasis kinerja juga dapat meningkatkan motivasi, asalkan dikelola dengan baik untuk menghindari kecemburuan. Kombinasi kompensasi yang tepat dan gaya kepemimpinan yang mendukung dapat menciptakan suasana yang memotivasi serta mempertahankan karyawan yang berkualitas

c. Faktor Penentu Motivasi Kerja Karyawan CV. Duta Jaya

Motivasi kerja karyawan di CV. Duta Jaya Karawang didorong oleh kombinasi kompensasi yang memadai dan kepemimpinan yang mendukung. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan, baik secara finansial maupun non-finansial, serta arahan yang jelas dari pemimpin meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Namun, motivasi dapat menurun jika penghargaan tidak konsisten atau komunikasi kurang efektif. Untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, perusahaan perlu mengoptimalkan kebijakan kompensasi dan gaya kepemimpinan yang peka terhadap kebutuhan karyawan.

Beberapa penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 mendukung pentingnya motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian oleh (Armansyah, 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Berdasarkan hasil penelitian di CV. Duta Jaya Karawang, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Kompensasi finansial, seperti gaji pokok, bonus, dan insentif, terbukti memainkan peran penting, meskipun penurunan nilai kompensasi dari tahun ke tahun dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja. Di sisi lain, kompensasi non-finansial, seperti penghargaan formal dan pengakuan atas kontribusi, memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan

2. Strategi Kompensasi, Gaya kepemimpinan untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan CV Duta Jaya

a. Strategi Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi kerja pada CV Duta Jay

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kompensasi yang diterapkan oleh CV Duta Jaya memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Strategi ini tidak hanya menitikberatkan pada pemberian gaji semata, tetapi juga mengaitkan kompensasi secara langsung dengan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dalam kebijakan pemberian insentif yang mendorong peningkatan motivasi dan kualitas kerja. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi mendapatkan penghargaan yang sesuai, sehingga tercipta sistem yang adil dan memotivasi.

Strategi kompensasi yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut penelitian oleh Prabowo et al. (2023), kompensasi yang tepat dapat menjadi faktor penentu dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian imbalan yang layak juga mendorong motivasi serta semangat kerja karyawan

b. Peran Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja CV Duta Jaya

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Duta Jaya menunjukkan pendekatan yang beragam, yaitu perpaduan antara gaya transformasional, partisipatif, dan otoriter. Variasi pendekatan ini mencerminkan upaya perusahaan dalam menyesuaikan kepemimpinan dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Gaya transformasional menjadi dominan dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi. Pemimpin yang menerapkan gaya ini mampu

menyampaikan visi yang jelas, memberikan dukungan terhadap pengembangan karyawan, serta membangun hubungan kerja yang inspiratif dan memotivasi. penelitian ini sejalan dengan pendapat Rachmadhani & Manafe (2023), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi kompensasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Duta Jaya berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang dikaitkan langsung dengan kinerja, berupa gaji kompetitif, bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya, mampu mendorong semangat kerja. Di sisi lain, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, transformasional, dan fleksibel turut menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, suportif, dan mendorong pengembangan diri karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Sistem kompensasi yang adil memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketika imbalan dengan imbalan yang sebanding dengan kontribusi yang diberikan, karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.
Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kompensasi dan kepemimpinan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama.
2. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah sistem strategi kepemimpinan, seperti pelatihan kepemimpinan berbasis empati, coaching rutin, serta program mentoring. Strategi ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, terbuka, dan kolaboratif.
3. Membimbing karyawan dalam pengembangan profesional melalui coaching dan transfer pengetahuan antara pemimpin senior dan karyawan, membangun kolaborasi yang lebih baik.

Implikasi

1. Kompensasi yang memadai serta motivasi positif seperti penghargaan dan pengembangan diri dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja.
Kepemimpinan demokratis dengan komunikasi terbuka dan ketegasan juga mendukung pencapaian target. Sebaliknya, motivasi negatif seperti hukuman justru dapat menurunkan kinerja karyawan.
2. Implikasi dari penerapan strategi yang tepat, seperti sistem kompensasi berbasis pengembangan kepemimpinan partisipatif, adalah terciptanya budaya kerja yang sehat dan selaras dengan visi organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing dan sistem keberlanjutan perusahaan.
Dengan budaya kerja yang kuat antara pimpinan dan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja tim, daya saing, serta memastikan sistem strategi keberlanjutan jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Arianto, B. (2024). *Triangulasi Metoda Penelitian Kualitatif*. Borneo Novelty Publishing. Oktober 2024 oleh Borneo Novelty Publishing dan memiliki ISBN 978-623-10-4165-4.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN: 979-526-491-5.
- Said. (2022). *Analisis dan Visualisasi Data*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. ISBN: 979-8433-64-0.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2020). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Meithiana Indrasari et al. (2019). Indikator kompensasi: upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.
- Wanta, Tuhagana, A., & Nandang. (2023). *Intisari Manajemen Sumber Daya Manusia*. One Peach Media.
- Afianty, S., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(2), 742–748. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i2.7534>
- Ainur, A., Amalia Syafira, Nila Wahyuni, Naomi Darni, and Mutiara Victoria Beatrix. (2024). “Studi Literatur : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan.” 4(2):432–38.
- Armansyah. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 90–94.
- Darmawan, D., Sudrajat, I., Maulana, M., & Febriyanto, B. (2021). *Perencanaan Pengumpulan Data sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan*. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 5(1), 71–88. <https://doi.org/10.15294/jnece.v5i1.30883>
- Denal Khaq, F. N., Saputra, B. M., & Nurhidayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. *MITITA*, 1(3), 34–46.
- Immamah, Eka, Eva Yuniarti Utami, Siti Annisa Wahdiniawati, and Universitas Sebelas. (2023). “Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi Kerja , Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Di Industri Manufaktur Jawa Tengah.” 02(12).
- Iskandar, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 123-135.
- Jamaludin, A., Firmansyah, Y., & Munawar, F. (2020). *Effect of leadership fuction and work motivation toward employee perpfomance in the environment of pt. Subur Jaya Karawang*.
- Lukman, L., Arsyad, S. M., Rahmah, I. S., Adliana, A., & Putri, A. A. (2024). *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(4), 956–963. Diakses dari <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i4.3801>
- Prabowo, B., Samsudin, A., & Mahendra, R. (2023). Strategi Kompensasi Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(2), 123-130.
- Pramularso, B. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi, Universitas Pembangunan Jaya
- Pertiwi, W., Setyawati, S. M., & Anggraeni, A. I. (2023). *Transformational leadership, digital literacy, propensity to trust, and creativity of MSMEs: Mediating effects of knowledge sharing*. *The Journal of Behavioral Science*, 18(3), 83-100.
- Rachmadhani & Manafe (2023). “Gaya Kepemimpinan Transformasional yang Mendukung Potensi Karyawan.”
- Saidul. (2018). *Hubungan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan*.
- Saputra, A. F., Maryama, D. F. S., Hidayati, D. E., & Sandi, S. P. H. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Penguatan Ekonomi pada Usaha Kedai 168. *Jurnal Pijar*, Universitas Buana Perjuangan Karawang
- Shaleh, I., Subhan, M. N., & Ardianto, Y. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan*

- Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Holland Bakery Depok*. JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila, 3(2), 134–146. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.5580>
- Taufiqurokhman, T., Immamah, E., Utami, E. Y., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Industri Manufaktur Jawa Tengah. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 2(12), 1101-1113.
- Wanta, Hidayaty, D. E., & muhammad akmal rizki faiz. (2024). *The Influence Of Leadership Roles And Organizational Culture On Employee Performance Pt Bpr Nbp 32 Karawang. Costing: Journal of Economic, Business and Accountung*, 7, 1617–1628