

**PERAN KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PADA CV DUTA JAYA KARAWANG**

***THE ROLE OF COMPENSATION AND LEADERSHIP STYLE IN
IMPROVING EMPLOYEE WORK MOTIVATION
AT CV DUTA JAYA KARAWANG***

**Lucky Hasim
21416261201329**

TUGAS AKHIR

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUANAPERJUANGAN KARAWANG
KARAWANG
TAHUN 2025**

PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tugas Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah
saya nyatakan dengan benar**

Nama : Lucky Hasim

NIM : 21416261201329

Tanda Tangan:



Tanggal : 16, Mei 2025

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Disusun oleh :

Nama : Lucky Hasim

NIM : 21416261201329

Judul : Peran Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan
Motivasi Kerja Karyawan pada CV Duta Jaya Karawang.



HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

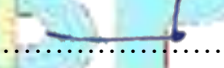
Nama : Lucky Hasim

NIM : 21416261201329

Program Studi: Manajemen

Judul Tugas Akhir : Peran Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada CV Duta Jaya Karawang.

DEWAN PENGUJI TUGAS AKHIR

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1. Penguji 1: S.E., M.M		16 Mei 2025
2. Penguji 2 : S.E., M.M		16 Mei 2025

Karawang, 16 Mei 2025

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi,


Dr. Citra Savitri, S.E., M.M.
NIDN. 0214088301


H. Suroso, S.E., M.M. NIDN.
0402107707

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : LuckyHasim
NIM : 21416261201329
Program Studi : Manajemen
Tahun Akademik : 2024 / 2025

Menyatakan bahwa tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan Tugas Akhir saya yang berjudul :

“Peran Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada CV Duta Jaya Karawang”

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Karawang, 16 Mei 2025



LuckyHasim

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Buana Perjuangan Karawang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lucky Hasim
NIM : 21416261201329
Program Studi : Manajemen Fakultas
: Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Buana Perjuangan Karawang **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“Peran Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan
Motivasi Kerja karyawan pada CV Duta Jaya Karawang”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Buana Perjuangan Karawang berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Karawang Pada
tanggal : 16 Mei 2025

Yang menyatakan,


(Lucky Hasim)

KATAPENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT beserta junjungan Nabi Muhammad SAW, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Penulisan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Pada kesempatan ini, penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak Dr. Wanta, S.E., M.M., selaku pembimbing utama dan Ibu Dwi Epty Hidayaty, S.E., M.M., selaku pembimbing pendamping yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama ini serta motivasi kepada penulis yang kemudian membuka cakrawala berpikir penulis.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Tugas Akhir ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ir.H.ImanSumantris selaku Ketua Yayasan Buana Pangkal Perjuangan Karawang.
2. Prof.Dr.H.DediMulyadi,S.E.,M.M.selaku Rektor Universitas Buana Perjuangan Karawang.
3. Dr.CitraSavitri,S.E.,M.M.selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang.
4. H.Suroso,S.E.,M.M.selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buana Perjuangan Karawang.
5. Bapak Yahya selaku owner CV. Duta Jaya Karawang dan beserta jajaran yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staf serta pihak-pihak lain yang membantu penulisan Tugas Akhir, penulis ucapkan banyak terima kasih.

7. Kepada para teman dan sahabat mahasiswa yang telah memberikan motivasi dan kerjasama yang baik sehingga penulisan Tugas Akhir ini dapat berjalan dengan lancar dan sesuai yang diharapkan.
8. Terakhir dan yang paling utama kepada Bapak Enoch Sumarsono dan Ibu Lilis Setiawati tercinta selaku Orangtua penulis yang menjadi bagian kebahagiaan tersendiri karna telah banyak mendorong semangat dan motivasi kepada penulis sehingga Tugas Akhir ini dapat diselesaikan pada waktunya.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Tugas Akhir ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Karawang, 16 Mei 2025



LuckyHasim

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.

Katakunci: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Karyawan

ABSTRACT

CV. Duta Jaya Karawang experienced a decline in employee work motivation, marked by a high number of late absences, There are problems in the form of inconsistency in giving bonuses and excessive work pressure. This study aims to determinethestrategyof thesustainabilitysystemof theroleof 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 participatoryleadershipstyleshaveproveneffectiveincreatingasupportivework 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 this study indicate the importance of participatory leadership compensation policies to increase employee motivation and loyalty, whilemaintainingthesustainability ofthecompany'sstrategyandwelfaresystem.

Keywords: Compensation, Leadershipstyle, WorkMotivation, Employee