

Pendidikan dan Kompensasi di Era Teknologi: Faktor Utama dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan

Nanang Pindasari

Program Studi Kewirausahaan, Institusi Teknologi dan Bisnis

Muhammadiyah Kolaka, Indonesia

Email korespondensi: nanang.pindasari@gmail.com

Naskah diserahkan: 12-09-2024;
Direvisi: 13-09-2024;
Diterima: 14-09-2024;

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pendidikan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Dealer Suzuki PT. Megah Putera Kendari. Teknologi yang berkembang pesat memunculkan tantangan baru, termasuk tuntutan adaptasi terhadap big data dan otomatisasi, yang memerlukan karyawan dengan keterampilan pendidikan yang sesuai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 55 karyawan, yang dipilih melalui teknik proportional stratified random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 23, meliputi uji normalitas, uji t, uji f, dan uji determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kualifikasi pendidikan yang baik berkontribusi pada peningkatan motivasi karyawan. Selain itu, kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik kompensasi yang diberikan dan sesuai dengan prinsip keadilan, kelayakan, serta kewajaran, semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menekankan pentingnya pendidikan dan kompensasi yang adil dalam meningkatkan motivasi kerja di PT. Megah Putera Kendari.

Kata kunci: pendidikan, kompensasi, motivasi kerja, PT. Megah Putera Kendari, regresi linear

ABSTRACT: This study aims to examine the influence of education and compensation on employee work motivation at Suzuki Dealer PT. Megah Putera Kendari. Rapid technological advancements pose new challenges, including the demand for adaptation to big data and automation, which require employees with relevant educational skills. This research uses a quantitative approach with a sample of 55 employees, selected through proportional stratified random sampling. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS 23 software, including normality tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that education has a positive and significant effect on work motivation. Good educational qualifications contribute to increasing employee motivation. Additionally, compensation also has a positive and significant effect on work motivation. The better the compensation provided, in line with the principles of fairness, appropriateness, and equity, the higher the employee work motivation. This study highlights the importance of education and fair compensation in enhancing work motivation at PT. Megah Putera Kendari.

Keywords: *education, compensation, work motivation, PT. Megah Putera Kendari, linear regression*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan salah satu faktor penting yang tidak dapat diabaikan adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan merupakan penentu utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, motivasi kerja karyawan menjadi elemen yang sangat penting. Menurut Simamora (2006), motivasi kerja adalah fungsi dari ekspektasi individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada akhirnya memberikan imbalan yang diinginkan. Motivasi ini memainkan peran penting dalam mengarahkan perilaku karyawan agar lebih produktif, disiplin, dan berkontribusi positif terhadap organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Motivasi yang kuat juga dapat menciptakan suasana kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka. Menurut Samsudin (2015), motivasi adalah proses yang mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu yang telah ditetapkan, dan menurut Sunyoto (2015), motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam kajian teori, beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai pendorong motivasi kerja, di antaranya pendidikan dan kompensasi. Pendidikan menjadi faktor penting karena berperan dalam meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja yang semakin kompleks. Menurut Suprianto (2003), pendidikan berfungsi sebagai penggerak dan pemacu kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja yang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan, dan pelatihan. Dengan pendidikan yang memadai, karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan teknologi, memahami tugas-tugas yang diberikan, serta meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Lebih lanjut, Siagian (2006) menjelaskan bahwa pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari satu orang ke orang lain sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pendidikan tidak hanya mencakup pengetahuan teoretis, tetapi juga pengembangan keterampilan praktis dan *soft skill*, seperti kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, dan kerja sama tim. Sedarmayanti (2001) menambahkan bahwa pendidikan mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan. Menurut Fauzi (2014), kompensasi mencerminkan nilai karyawan di antara sesama karyawan, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Wibowo (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atas tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan, sedangkan Moekijat (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan yang tidak memiliki peran pengawasan.

Dalam konteks penelitian ini, PT. Megah Putera Kendari, sebagai salah satu dealer mobil Suzuki, menghadapi tantangan besar terkait motivasi kerja karyawan. Perkembangan pesat dunia kerja, terutama dengan munculnya teknologi baru seperti kecerdasan buatan (AI), big data, dan otomatisasi, memaksa perusahaan untuk mengadopsi cara kerja baru. Hal ini membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki pendidikan formal yang baik tetapi juga keterampilan *soft skill* yang relevan, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah. Namun, fenomena yang ditemukan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara pendidikan formal karyawan dan kebutuhan perusahaan. Meskipun beberapa karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang baik, mereka masih kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru dan tuntutan kerja yang semakin kompleks. Selain itu, keterampilan *soft skill* yang dibutuhkan oleh PT. Megah Putera, seperti kemampuan komunikasi yang baik dan kemampuan bekerja dalam tim, tidak selalu dimiliki oleh karyawan.

Faktor kompensasi juga menjadi isu penting di PT. Megah Putera Kendari. Berdasarkan data yang diperoleh, dari 113 karyawan Dealer Mobil Suzuki PT. Megah Putera Kendari, terdapat 40% karyawan kontrak dan 60% karyawan tetap. Karyawan kontrak sering kali mendapatkan gaji yang setara dengan Upah Minimum Regional (UMR), meskipun beban kerja yang mereka hadapi sama dengan karyawan tetap. Hal ini menimbulkan masalah di mana karyawan kontrak terkesan kurang termotivasi dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima dan realitas yang terjadi di perusahaan. Beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka hadapi, dan fluktuasi ekonomi yang terjadi juga memengaruhi kemampuan perusahaan dalam memberikan kenaikan gaji atau bonus kepada karyawan. Fenomena ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut terkait pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

Meskipun banyak penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh pendidikan dan kompensasi terhadap motivasi kerja, terdapat celah dalam penelitian terkait dampak perkembangan teknologi terhadap kebutuhan pendidikan dan kompensasi di perusahaan yang beroperasi di era digital. Di PT. Megah Putera Kendari, terdapat ketidaksesuaian antara keterampilan yang

dimiliki karyawan dengan tuntutan kerja yang terkait dengan penggunaan teknologi baru seperti AI dan otomatisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya belum banyak membahas bagaimana perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak mempengaruhi motivasi kerja, terutama dalam konteks kompensasi dan pendidikan.

Berdasarkan uraian teori dan fakta di lapangan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dealer Mobil Suzuki PT. Megah Putera Kendari; 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dealer Mobil Suzuki PT. Megah Putera Kendari.

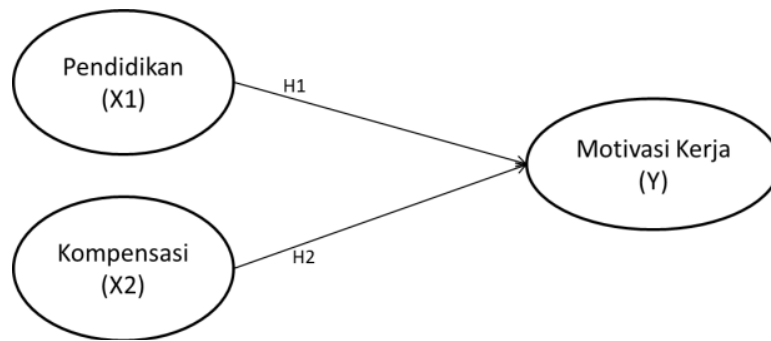
Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang mengkaji pengaruh pendidikan dan kompensasi dalam konteks tantangan perkembangan teknologi di PT. Megah Putera Kendari. Penelitian ini juga meneliti kesenjangan antara pendidikan formal dan *soft skill* yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta pengaruh perbedaan status karyawan (kontrak dan tetap) terhadap motivasi kerja dalam hal kompensasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di era digitalisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *explanatory research* yang bertujuan untuk memberikan penjelasan mengenai hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis. *Explanatory research* sangat efektif dalam mengidentifikasi sebab-akibat antar variabel, dan membantu dalam memberikan dasar untuk pengambilan tindakan yang tepat (Cooper & Schindler, 2003). Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis meliputi pendidikan (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel independen, serta motivasi kerja (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini berfokus untuk mengevaluasi sejauh mana pendidikan dan kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Megah Putera Kendari.

Sampel penelitian ini terdiri dari 55 karyawan yang dipilih melalui teknik *proportional stratified random sampling*, yang memastikan setiap sub kelompok dalam populasi terwakili secara proporsional. Pengumpulan data dilakukan melalui metode kuesioner dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam terkait motivasi kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda, sebuah teknik statistik yang memungkinkan untuk menguji pengaruh simultan dari dua variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mempermudah proses analisis, penelitian ini menggunakan software SPSS versi 23, yang merupakan alat yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif. Kerangka konseptual yang diilustrasikan dalam Gambar 1 menunjukkan hubungan antara variabel pendidikan, kompensasi, dan motivasi kerja, yang menjadi fokus utama dalam pengujian hipotesis penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

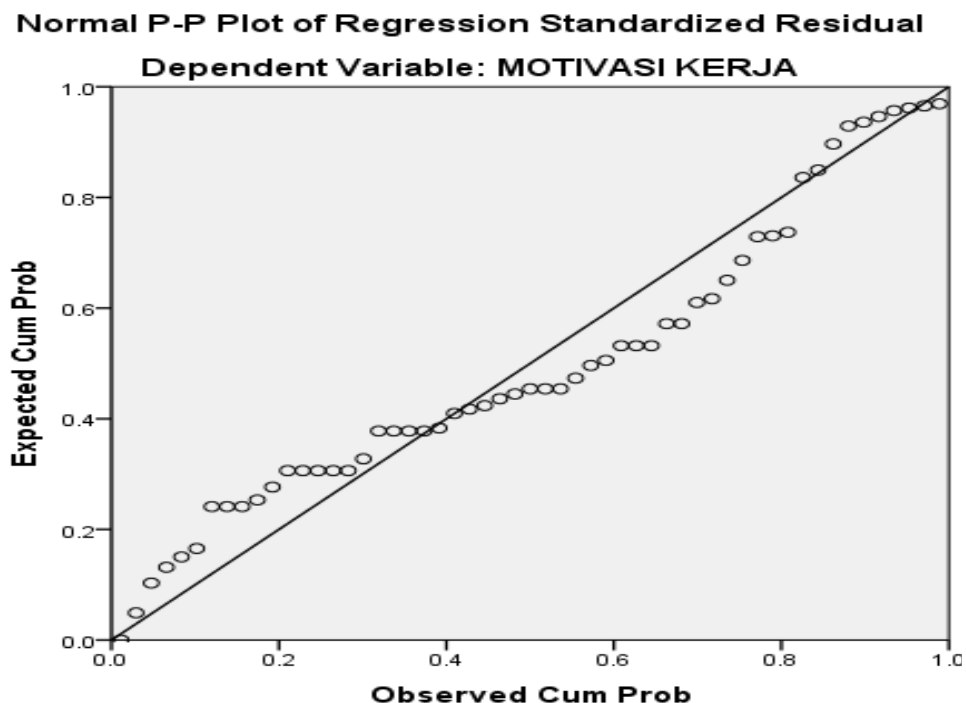
Berdasarkan Kerangka Konseptual Penelitian, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Uji Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 2 terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Lebih jelasnya dapat dijelaskan pada Tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Cut of point
	Tolerance	VIF	
Pendidikan	0. 793	1. 260	≤ 5 (Imam Ghozali. 2010)
Kompensasi	0. 878	1. 138	

Sumber: data primer diolah tahun, 2024

Tabel 1 di atas menunjukkan hasil *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai toleransi dari seluruh variabel bebas dengan *cut of point* ≤ 5. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model analisis regresi multivariat yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan juga dapat meramalkan nilai variabel tidak bebas apabila seluruh variabel bebas sudah diketahui nilainya. Hal ini dapat dijelaskan pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh Antar Variabel	Unstandarized Coefficient (Beta)	t-Value	Sig.	Hasil
Constant	11.097	4.574	.000	
Pendidikan → Motivasi Kerja	0.531	2.306	.025	Diterima
Kompensasi → Motivasi Kerja	0.332	2.839	.006	Diterima

Sumber: Data primer diolah SPSS, Tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 2 diatas diperoleh persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$11.097 (Y) = 0.531X_1 + 0.332X_2 + e$$

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian pengaruh pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.531 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara tingkat pendidikandengan motivasi kerja karyawan adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (*t-value*) sebesar 2.306 dan nilai signifinkasi (*p-value*) sebesar $0,025 < \alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima

Kemudian pengujian pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.332

dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai titik kritis (*t-value*) sebesar 2.839 dan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,006 < \alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Uji Determinan R^2

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi linear berganda melalui program komputer yaitu SPSS *for windows* versi 23 diperoleh nilai koefisien korelasi (*R*) dan koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.970 ^a	.940	.937	.29482
Predictors: (Constant), Kompensasi, Pendidikan				

Sumber: Data primer diolah SPSS, Tahun 2024

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi *R Square* (R^2) yaitu sebesar 0.940. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.937 menunjukkan kontribusi atau sumbangan variabel pendidikan, kompensasi, budaya organisasi, terhadap motivasi kerja karyawan. Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.940 bermakna 94% motivasi kerja karyawan pada Dealer Mobil Suzuki PT. Megahputra Kendari ditentukan oleh variabel pendidikan, kompensasi, dan budaya organisasi, sedangkan lainnya sebesar 6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Megah Putera Kendari

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Dealer Mobil Suzuki PT. Megah Putera Kendari. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan, semakin baik kesesuaian jurusan, dan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja mereka. Dalam konteks penelitian ini, variabel pendidikan meliputi aspek jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi, yang secara keseluruhan memberikan kontribusi signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja ini tercermin dari aspek kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan.

Secara spesifik, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh karyawan di Dealer Mobil Suzuki PT. Megah Putera Kendari sudah memenuhi standar yang dibutuhkan perusahaan. Aspek jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi karyawan dinilai telah memenuhi kebutuhan perusahaan dalam hal peningkatan kinerja. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa indikator jenjang pendidikan

memiliki skor rata-rata tertinggi, menandakan bahwa jenjang pendidikan merupakan faktor utama dan prioritas dalam proses rekrutmen di perusahaan ini. Dengan kata lain, jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suprianto (2003), yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berfungsi sebagai penggerak dan pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Pendidikan yang baik diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi motivasi kerja mereka. Menurut Tirtarahaja (2005), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi. Jenjang pendidikan merujuk pada tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Kesesuaian jurusan merupakan prasyarat penting sebelum karyawan direkrut, di mana perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan untuk memastikan karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi mereka. Kompetensi mencakup pengetahuan, penguasaan tugas, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dalam hal ini, pengukuran variabel pendidikan yang diutamakan adalah jenjang pendidikan, yang dinilai sebagai faktor kunci dalam pelaksanaan rekrutmen. Motivasi kerja karyawan yang tercermin dari indikator kebutuhan akan kekuasaan juga menjadi faktor utama yang diperhatikan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil penelitian mengindikasikan bahwa jenjang pendidikan karyawan di Dealer Mobil Suzuki PT. Megah Putera Kendari telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki. Pendidikan dianggap bermanfaat dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan, yang pada gilirannya membantu karyawan dalam melayani konsumen dengan lebih baik. Hal ini mencerminkan kontribusi positif dan signifikan dari variabel pendidikan dalam mendukung peningkatan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi tercermin dalam kemampuan karyawan untuk mempengaruhi rekan kerja agar mengikuti arahan, senang melakukan berbagai aktivitas dengan sesama karyawan, dan merasa bangga jika rekan kerja melaksanakan perintah. Ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan akan kekuasaan merupakan refleksi dari motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muda (2019), Fahmi (2017), Sari (2023), dan Nazar et al. (2014), yang menyatakan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan ini memperkuat argumen bahwa pendidikan yang memadai berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada

akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai pentingnya kualifikasi pendidikan dalam meningkatkan motivasi kerja. Perusahaan perlu memperhatikan jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi dalam proses rekrutmen dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki potensi yang optimal untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Selain itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam merancang dan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Dealer Mobil Suzuki PT. Megahputra Kendari. Penelitian ini mengungkapkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, semakin signifikan peningkatan motivasi kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan memiliki kontribusi yang besar terhadap motivasi kerja, yang dapat diukur melalui kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan karyawan.

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung, dan penelitian ini menunjukkan bahwa keduanya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Aspek kompensasi langsung mencakup gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang secara langsung terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, kompensasi tak langsung mencakup manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, fasilitas rekreasi, dan program kesejahteraan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, indikator kompensasi tak langsung memperoleh skor rata-rata tertinggi dari responden, menunjukkan bahwa kompensasi tak langsung dianggap sebagai faktor utama yang diprioritaskan oleh karyawan di PT. Megahputra Kendari.

Fakta di lapangan mendukung temuan penelitian ini. Pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dengan harapan karyawan terbukti meningkatkan motivasi kerja mereka. Kompensasi yang diterima karyawan PT. Megahputra Kendari sudah berada pada tingkat yang dianggap baik dan memadai, terutama jika dicerminkan dari aspek kompensasi tak langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil memenuhi harapan karyawan dalam hal kompensasi, yang berdampak positif pada motivasi mereka.

Penelitian ini sejalan dengan teori William (1993), yang mengemukakan bahwa untuk memperoleh personil berkualitas, kompensasi perlu ditetapkan pada tingkat yang cukup tinggi untuk menarik pelamar. Dalam pasar kerja yang kompetitif, tingkat pembayaran harus responsif terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja agar perusahaan dapat bersaing dalam mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Jika kompensasi tidak kompetitif, pekerja mungkin akan meninggalkan perusahaan untuk mencari peluang di tempat lain, yang pada akhirnya dapat menyebabkan tingginya tingkat

perputaran tenaga kerja. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan apakah meningkatkan kompensasi lebih menguntungkan daripada merekrut dan melatih pekerja baru.

Manajemen kompensasi memiliki peran penting dalam menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mengacu pada kesetaraan pembayaran berdasarkan nilai relatif pekerjaan, sehingga pekerja dengan tanggung jawab dan kinerja yang setara menerima kompensasi yang sama. Keadilan eksternal berarti bahwa pembayaran harus setara dengan yang diterima oleh pekerja di perusahaan lain dengan posisi dan tanggung jawab yang serupa. Sistem kompensasi yang efektif harus dapat menghargai perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang baik menghargai kinerja, loyalitas, keahlian, dan tanggung jawab pekerja, serta membantu organisasi dalam memelihara dan mempertahankan pekerja dengan biaya yang wajar.

Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, ada risiko bahwa pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah. Upah dan gaji yang baik harus mempertimbangkan peraturan pemerintah dan memastikan pemenuhan kebutuhan pekerja. Sistem manajemen kompensasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga mudah dipahami oleh manajer dan pekerja. Hal ini penting untuk mencegah kesalahpahaman dan menciptakan saling pengertian antara perusahaan dan karyawan mengenai sistem kompensasi yang diterapkan.

Kompensasi merupakan ukuran penting dari nilai kerja pegawai dan memainkan peran krusial dalam motivasi kerja mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh Arep (2004), salah satu tantangan dalam manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan sistem kompensasi yang dapat memotivasi karyawan secara efektif. Dalam hal ini, perusahaan perlu melakukan kombinasi kompensasi yang tepat dan memberikannya pada waktu yang tepat untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini juga mendukung teori Malthis dan Jackson (2004) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja di suatu organisasi. Untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja individu di dalam organisasi, pengusaha harus menawarkan kompensasi yang kompetitif. Kompensasi merupakan balas jasa atas kerja pegawai dan penting untuk meningkatkan motivasi mereka. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengaturan kompensasi secara adil dan rasional sangat diperlukan agar efektivitas kerja tidak menurun. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Pangestu & Masman (2023), Lamingrum (2017), Pratama et al. (2024), Kamila et al. (2024), dan Sembiring & Prasetyo (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kompensasi dalam memotivasi karyawan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Dengan kompensasi yang memadai dan sesuai dengan harapan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja, mengurangi perputaran tenaga kerja, dan memastikan kinerja yang optimal dari karyawan mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan. Pendidikan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dealer Mobil Suzuki PT. Megah putera Kendari. Artinya kualifikasi pendidikan yang baik, memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Motivasi Kerja Karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Dealer Mobil Suzuki PT. Megah putera Kendari. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan memenuhi azas keadilan, kelayakan dan kewajaran maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan Dealer Mobil Suzuki PT. Megah putera Kendari.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih atas kesempatan untuk mempublikasikan artikel ini. Kemudian semoga tulisan ini memberikan wawasan bagi ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumberdaya manusia terutama bagi akademisi dan sebagai penerapan kebijakan bagi PT. Megah putera Kendari.

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, D. R. , dan Schindler, P. S. (2003). *Business Research Methods. Eight Edition. McGraw-Hill/Irwin, New York.*
- Fahmi, F. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Di Pertamina Apep Kamojang. *Proceeding of the 5th Inaga Annual Scientific Conference & Exhibitions*, 191–199.
- Fauzi, U. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, 2 (3):172-185 <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id>.
- Ishak Arep, H. T. (2004). *Manajemen Motivasi, Jakarta Penerbit Granesia.*
- Kamila, A., Dharma, A. S., Tinggi, S., & Administrasi, I. (n.d.). *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten balangan*. 247–252.
- Laminingrum, A. K. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 53(9), 1689–1699.
- Malthis, Robert L. and Jackson, J. H. (2004). *Human Resouce Management. 9th Edition. Alih Bahasa Jimmy Sadeli Cs. PT Salemba Emban Patria. Jakarta.*
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.*
- Muda, L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penghasilan Terhadap Motivasi Kerja Guru Smp Negeri 7 Baubau, Kecamatan Murhum Kota Baubau. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 4(1), 12–21. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v4i1.286>
- Nazar, F., Astuti, E. S., & Riza, M. F. (2014). Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . BTPN Cabang Pakis Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 13(1), 1–9. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article>.

- Pangestu, W., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 790–796. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25448>
- Pratama, H. R., Wicaksono, A. B., Gumara, A., Maulama, A., Psikologi, F., Bhayangkara, U., Raya, J., Kerja, M., History, A., No, P. C., & Attribution-, C. (2024). *Issn : 3025-9495*. 6(5), 1–10.
- Rosidah., A. T. S. dn. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.*
- Samsudin, S. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.*
- Sari, Y. W. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karawan Apparelsae Konveksi Indonesia). *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(2), 456–465. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v9i2.3129>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju. Bandung.*
- Sembiring, J. H., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 263–272. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.100>
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.*
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.*
- Sunyoto., D. (2015). *Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS).*
- Suprianto, A. (2003). *Manajemen Pendidikan. Malang: Universitas Negeri Malang.*
- Tirtarahaja, U. dan S. L. L. S. (2005). *Pengantar Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.*
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.*
- William B. Werther, Jr., K. D. (1993). *Human Resource and Personnel Management, 4th edition, Singapore : Mc Graw – Hill International Edition.*