

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

I. N. Yasa¹, N. M. D. A. Mayasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja
e-mail: inyomanyasa18@undiksha.ac.id, dwi.mayasari@undiksha.ac.id

Abstrak

Studi ini memiliki tujuan untuk mendapatkan temuan eksplanatif yang teruji mengenai pengaruh (1) tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SNS. Studi ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal sebagai model penelitian. Subjek yang dipakai pada studi ini yaitu seluruh pekerja SNS, dan tujuan studi ini adalah untuk meneliti objek mengenai tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 80 orang pekerja yang semuanya dijadikan sebagai unit observasi, hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi. Informasi dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dan wawancara, dan dievaluasi menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam studi ini menunjukkan bahwa (1) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, (3) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada SNS.

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, tingkat pendidikan

Abstract

This study aims to obtain tested explanatory findings about the effect of: 1) education level and work motivation on employee performance, (2) education level on work motivation, (3) education level on employee performance, and (4) work motivation for employee performance at SNS. This study uses a causal quantitative research design as a research model. The subjects used in this study were all SNS workers, and the purpose of this study was to examine objects regarding the level of education, work motivation, and employee performance. The population of this study amounted to 80 workers, all of which were used as observation units, this shows that this study uses population research methods. Information was collected through the use of questionnaires and interviews, and evaluated using path analysis. The results of this study are as follows: (1) education level and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, (2) education level has a positive and significant effect on work motivation, (3) education level has a positive and significant effect on employee performance and (4) work motivation has a positive and significant effect on employee performance at SNS.

Keywords : education level, employee's performance, work motivation

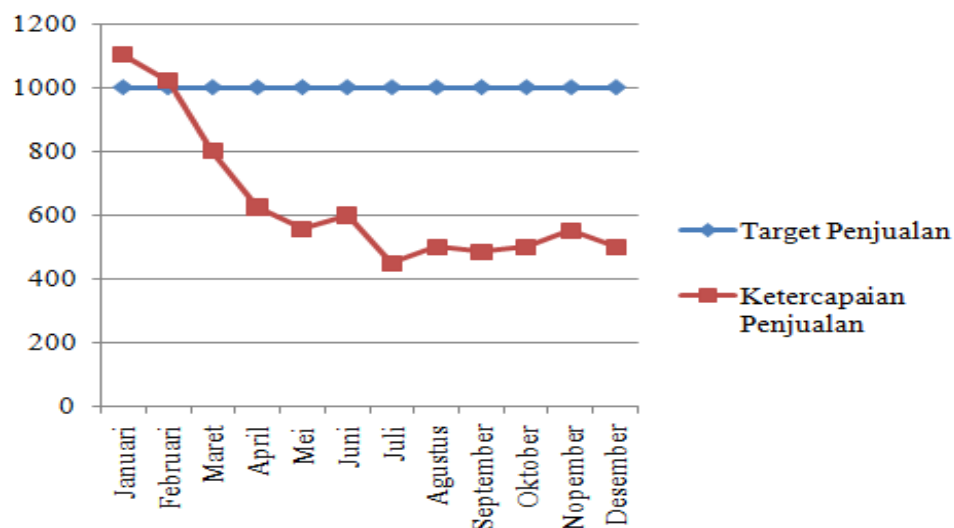
1. Pendahuluan

Era globalisasi tak dipungkiri membuat semakin ketatnya persaingan perusahaan. Ketatnya persaingan ini mengharuskan setiap perusahaan memperbaiki setiap aspek yang berkaitan dengan perusahaan itu sendiri supaya mereka dapat menjaga eksistensinya seiring juga terus berkembang. Contoh aspek yang terpenting pada sebuah keberhasilan organisasi yakni sumber daya manusia (SDM). SDM adalah tokoh sentral organisasi pada perusahaan, karena SDM pada dasarnya menjadi kunci utama penggerak semua kinerja perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan setiap bisnis karena merekalah yang membuat setiap tindakan dan tujuan menjadi kenyataan. Setiap bisnis ingin memenuhi targetnya sesuai jadwal, dan untuk melakukannya, mereka harus memiliki manajemen SDM yang efektif. Ketika SDM meningkat, demikian juga hasilnya yang dicapai. Begitu sebaliknya, jika sumber daya manusia berkualitas buruk, maka hasilnya pun akan buruk.

Permasalahan umum yang dihadapi dalam suatu perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Ketika datang untuk menyelesaikan tugas, kinerja mengacu pada hasil atau tingkat keberhasilan yang dimiliki individu atau kelompok bila mengacu pada alternatif yang berbeda, contohnya standar kerja, target, atau sasaran yang sudah disepakati (Rivai, 2005: 14). Ada variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Didukung oleh Soekidjo (dalam Dewi, 2016), kinerja pegawai dipengaruhi oleh unsur motivasi serta kemampuan, dengan kemampuan yang berasal dari pendidikan, yang bermanfaat untuk mencapai tingkat prestasi kinerja di tempat kerja. Seperti yang disebutkan Rivai (2009), "Kinerja adalah fungsi dari motivasi serta kemampuan, kinerja merupakan hasil kerja pekerja sebagai konsekuensi dari motivasi serta tingkat pendidikan yang sesuai dengan usaha perusahaan dalam menggapai cita-cita dan visi perusahaan". Studi Rendry (2013) mendukung pendapat tersebut, dengan menyatakan bahwa tingkat pengetahuan serta motivasi karyawan di tempat kerja mempengaruhi kinerja mereka.

SNS adalah contoh bisnis yang memiliki masalah dengan produktivitas staf. Distributor resmi Garudafood, PT Sinar Niaga Sejahtera, atau disingkat SNS, adalah perusahaan yang berbasis di Jakarta. SNS beralamat di Jalan Surapati No 103 Banyuning, Kec. Buleleng, Kab. Buleleng, Bali. Produk-produk yang dijual dan didistribusikan oleh Garuda food diantaranya kacang, biskuit, minuman, dsb. SNS memiliki karyawan sebanyak 80 orang. Tentu saja, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja personelnya untuk memenuhi tujuan perusahaan. Menurut hasil pengamatan atau observasi pada tiga distributor yaitu, (1) PT GIEB Singaraja, (2) PT Graha Artha Sedana, dan (3) SNS, terlihat bahwa SNS belum mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Ketiga perusahaan tersebut berada di bidang yang sama. Pencapaian kinerja pada PT GIEB Singaraja dan PT Graha Artha Sedana pada sepenuhnya tercapai, sedangkan untuk pencapaian kinerja karyawan pada SNS belum sepenuhnya tercapai. Ketidaktercapaian standar kinerja dari karyawan SNS merupakan alasan yang menjadikan studi ini perlu untuk dilakukan.

Fokus utama perusahaan harus pada pengukuran kinerja orang-orangnya, karena kinerja karyawan terkait langsung dengan kesuksesan perusahaan. Sebagian besar bulan, kinerja karyawan jauh dari harapan. Tetapi, ada beberapa bulan di mana itu telah melampaui harapan dan bahkan melampaui target mereka. Target penjualan dan ketercapaian penjualan dapat dicermati pada Gambar 1.



Gambar 1. Target dan Ketercapaian Penjualan SNS Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa hampir setiap bulan, staf tidak dapat memenuhi tujuan output yang ditetapkan oleh perusahaan. Data penjualan ini menggunakan tahun 2019 karena pada tahun 2019 SNS mengalami penurunan. Target produksi memang

sudah ditetapkan perusahaan karena SNS. Perusahaan menetapkan target produksi setiap bulan sebanyak 1.000 box penjualan, tetapi rata-rata yang berhasil dicapai karyawan hanya 640 box penjualan. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan kian memburuk yang diasumsikan karena ketidaksesuaian tingkat pendidikan dan kurangnya motivasi kerja karyawan. Adanya ketidaksesuaian diantara capaian kinerja dengan ekspektasi, yang memerlukan peningkatan kinerja ini. Diyakini bahwa melalui peningkatan kinerja, akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memastikan keberadaannya atau eksistensinya (Wibowo, 2012). Rendahnya tingkat pendidikan karyawan pada SNS sehingga memungkinkan para karyawan bekerja tidak optimal. Pendidikan formal karyawan mungkin menunjukkan rendahnya tingkat pendidikan karyawan.

Dalam hal kinerja karyawan, pendidikan dapat membantu karena mendapatkan pendidikan yang baik memberi mereka kemampuan khusus. Data tingkat pendidikan karyawan pada SNS menunjukkan bahwa dari 10 karyawan yang menjadi responden, tetapi hanya dua pekerja yang mencapai tingkat yang dipersyaratkan, sedangkan yang lainnya gagal memenuhi persyaratan minimum ini. Selain rendahnya tingkat pendidikan karyawan, kurangnya motivasi kerja juga menyebabkan kurangnya kinerja mereka. Rendahnya motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada akhirnya. Motivasi kerja dikatakan rendah berdasarkan hasil kuesioner awal seperti gaji karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan, tidak adanya promosi jabatan, dan kondisi kerja yang kurang memadai, adapun hasil kuesioner awal motivasi kerja karyawan SNS menunjukkan bahwa secara total maupun masing-masing karyawan, motivasi kerja karyawan mendapat predikat rendah. Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan pada SNS masih rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak pada kinerjanya.

Menurut latar belakang peneliti serta rumusan masalah yang dibuat, tujuan studi ini diantaranya (1) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada SNS, (2) tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja pada SNS, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada SNS, dan (4) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada SNS. Manfaat yang diinginkan dari adanya studi ini dibagi menjadi: 1) Ada Manfaat teoritis bahwa temuan studi ini akan memberikan kontribusi untuk pemahaman ilmiah di bidang Manajemen SDM, terutama dalam hal dampak pendidikan serta motivasi kerja pada kinerja karyawan. Temuan studi ini berpotensi menjadi panduan untuk penelitian-penelitian di masa depan. 2) Ada manfaat praktis, seperti temuan penelitian ini, yang sebaiknya digunakan oleh SNS sebagai sumber referensi untuk merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pencapaian pendidikan serta motivasi kerja, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Tingkat pendidikan serta motivasi kerja secara simultan mampu mempengaruhi pada tinggi rendahnya kinerja karyawan karena bila memiliki tingkat pendidikan yang memadai serta motivasi kerja yang tinggi akan mampu memperbaiki kinerja karyawan. Rivai (2009) menyatakan "Kinerja" ditentukan oleh dua faktor: motivasi dan kemampuan. Ini berarti bahwa upaya perusahaan (kantor) untuk mencapai tujuannya tergantung pada seberapa termotivasi dan terdidiknya personelnya. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi rendah tingginya motivasi kerja karena semakin tinggi pendidikan yang dicapai oleh karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Thora (2004), karyawan yang mencapai tingkat pendidikan yang tinggi mempunyai harapan yang tinggi terhadap karir mereka, dan sebagai hasilnya, mereka lebih termotivasi dalam bekerja karena mereka yakin suatu saat akan dapat menduduki posisi yang lebih senior. Menurut Jayasman (2013), tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi motivasinya dalam bekerja, artinya makin tinggi pendidikan suatu individu, makin tinggi juga kapabilitasnya, pengetahuannya, dan sikapnya, sehingga motivasi dalam bekerja juga meningkat.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan seseorang. Jika seorang pekerja memiliki pendidikan yang lebih tinggi, perusahaan akan lebih kompetitif dan akan berkinerja lebih baik, menurut Hariandja (2002:169). Dalam rangka meningkatkan kapasitas karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal, pendidikan sangat penting bagi individu dan organisasi (Kapahang, et al. 2014). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi mereka dalam bekerja. Ketika seseorang sangat termotivasi dalam pekerjaan mereka, kinerja mereka meningkat dan tujuan perusahaan terpenuhi. Karyawan

yang memiliki motivasi kerja yang kuat juga memiliki kinerja yang baik, menurut Mangkunegara (2009:76), begitu pula sebaliknya pada karyawan yang memiliki kinerja yang lebih buruk disebabkan motivasi kerja yang dimiliki lebih rendah.

Berdasarkan pemaparan serta penjelasan latar belakang masalah sebelumnya, bisa dikatakan fenomena rendahnya kinerja karyawan pada SNS mungkin disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan serta motivasi kerja yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk membuat penelitian berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera."

2. Metode

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Studi ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada SNS. Adapun Variabel dalam studi ini adalah variabel X_1 atau variabel bebas pertama yaitu tingkat pendidikan, variabel X_2 atau variabel bebas kedua yaitu motivasi kerja, dan variabel terikatnya adalah Y yakni kinerja karyawan. Subjek dalam studi ini adalah karyawan SNS, sedangkan objek dalam studi ini tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam studi ini adalah berjumlah 80 karyawan. Kombinasi sumber data primer dan sekunder dipakai untuk studi ini. Pekerja SNS adalah orang-orang yang dijadikan sebagai sumber informasi. Data SNS digunakan dalam mengumpulkan informasi tentang tingkat pendidikan karyawan, motivasi kerja, dan prestasi kerja untuk analisis data penelitian ini. Instrumen berupa kuesioner serta wawancara digunakan untuk mengumpulkan data-data penelitian. Adapun teknik regresi analisis jalur dipakai untuk menganalisis data pada studi ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Data ordinal pertama-tama diubah menjadi data interval sebelum perhitungan statistik dapat dilakukan pada mereka. Menggunakan paket statistik untuk ilmu sosial (SPSS) 16.0 dan temuan *path analysis* perhitungan uji statistik dimungkinkan untuk mendapatkan hasil perhitungan SPSS pada aplikasi Windows sebagai berikut (1) X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y sebesar 0,912. (2) Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 0,831. (3) X_1 berpengaruh secara langsung terhadap Y sebesar 0,505. (4) Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 0,255. (5) X_2 berpengaruh secara langsung terhadap Y sebesar 0,423. (6) Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 0,178. (7) X_1 berpengaruh secara langsung terhadap X_2 sebesar 0,941. (8) Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2 sebesar 0,886. (9) Pengaruh variabel lain terhadap Y sebesar 0,169. (10) Pengaruh variabel lain terhadap X_2 sebesar 0,114.

Hasil studi menghasilkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada SNS, karena nilai *p-value* < *alpha* 0,05 dengan hubungan pengaruh langsung sebesar 0,831 atau 83,10% dan sumbangan pengaruh langsungnya terhadap kinerja sebesar 0,255 atau 25,50%, kemudian ditambah pengaruh tidak langsungnya melalui motivasi sebesar 0,398 atau 39,80%, sehingga pengaruh total tingkat pendidikan terhadap kinerja adalah sebesar 65,30%. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh dalam upaya untuk mendukung pembentukan kinerja karyawan pada SNS baik secara langsung ataupun tidak secara langsung.

Hasil studi menghasilkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja pada SNS, karena nilai *p-value* < *alpha* 0,05 dengan hubungan pengaruh langsung sebesar 0,941 atau 94,10% besarnya pengaruh dari tingkat pendidikan secara berpengaruh pada motivasi kerja yaitu 88,60%. Keterkaitan pengaruh variabel lain pada motivasi kerja 11,40%. Variabel lain menurut Rasyidi, dkk(2013) yang mungkin mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya kepemimpinan, insentif serta pengawasan melekat. Hasil studi berikutnya menghasilkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada SNS, karena nilai *p-value* < *alpha* 0,05 dengan hubungan pengaruh langsung sebesar 0,505 atau 50,50%, sedangkan besar

proporsi pengaruh tingkat pendidikan pada kinerja karyawan yaitu 25,50%. Hasil studi selanjutnya menghasilkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada SNS, karena nilai $p\text{-value} < \alpha 0,05$ dengan hubungan pengaruh langsung sebesar 0,423 atau 42,30%, sedangkan besar proporsi pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan yaitu 17,80%.

Hasil studi menghasilkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada SNS. Penelitian telah menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kemampuan mempengaruhi kinerja seorang pekerja, dan penelitian (Soekidjo, 2009: 91) mendukung gagasan ini. Kemampuan dapat diperoleh melalui pendidikan untuk mencapai tingkat keberhasilan yang diharapkan. Penelitian Rendry (2013) menunjukkan bahwa pendidikan serta motivasi kerja memberikan pengaruh yang menguntungkan dan signifikan pada kinerja karyawan, sejalan dengan temuan studi ini. Berdasarkan hasil studi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh pencapaian pendidikan. Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan SNS dilihat dari sudut pandang pendidikan formal, nonformal, pendidikan dan pelatihan yang dimiliki karyawan. Dimana tingkat pendidikan formal karyawan sebagian besar adalah SMA sebanyak 50 orang (62,50%). Rendahnya pendidikan ini tentunya mempengaruhi kinerja karyawan, hendaknya pihak manajemen SNS melakukan penyesuaian tingkat pendidikan formal karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, serta menyelenggarakan pelatihan karyawan untuk penyesuaian pendidikan informal dengan tuntutan pekerjaan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Kerja

Hasil studi menghasilkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara positif pada motivasi kerja karyawan SNS. Menurut Jayasman (2013:60), tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerjanya, artinya makin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka kemampuan, pengetahuan, serta sikapnya juga meningkat, akibatnya motivasi dalam bekerja juga meningkat. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan temuan Yuni (2013) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan pada motivasi di tempat kerja. Dari hasil tersebut diketahui bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Maka yang harus dilakukan oleh SNS yaitu dengan memberikan pendidikan nonformal dan menyesuaikan pekerjaan sesuai kemampuan dan minat karyawan sehingga karyawan SNS merasa termotivasi dalam bekerja.

Kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan melalui motivasi kerja mengindikasikan bahwa pihak manajemen SNS memperkuat tingkat pendidikan melalui berbagai kebijakan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Akan tetapi berdasarkan hasil analisis data didapatkan bila pengaruh tak langsung ini tidak memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung secara simultan. Oleh karena itu pengaruh ini tidak menjadi solusi terbaik bagi SNS untuk mengoptimalkan kinerja karyawan secara maksimal.

Hasil studi menghasilkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan SNS. Hal ini di dukung oleh teori menurut Hariandja (2002:169), daya saing dan kinerja perusahaan dapat ditingkatkan jika karyawannya memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Dalam rangka meningkatkan kapasitas karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal, pendidikan sangat penting bagi individu dan organisasi (Kapahang, et al. 2014). Penelitian Rendry (2013) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki dampak yang baik dan cukup besar pada kinerja karyawan, yang mendukung sudut pandang hasil-hasil penelitian di atas. Sebagian besar karyawan SNS didominasi oleh karyawan dengan pendidikan formal dan hal tersebut tidak sejalan dengan spesifikasi pekerjaan. Solusi yang diambil oleh SNS yaitu melakukan penyesuaian tingkat pendidikan formal karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan, serta menyelenggarakan pelatihan karyawan untuk penyesuaian pendidikan informal dengan tuntutan pekerjaan.

Hasil studi selanjutnya yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi kinerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan SNS. Hal ini di dukung oleh pendapat Mangkunegara (2009: 76) menyatakan orang dengan motivasi kerja yang kuat mencapai kinerja yang tinggi, sedangkan mereka yang kinerjanya rendah memiliki dorongan kerja yang

rendah. Selain itu, temuan penelitian ini sejalan dengan Saraswati (2011), yang menemukan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak yang menguntungkan pada hasil kerja mereka. Dari penelitian diketahui bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Maka yang harus dilakukan oleh SNS yaitu lakukan oleh SNS yaitu memperhatikan besar gaji yang diterima oleh karyawan, memperhatikan tempat fisik dalam bekerja seperti perlengkapan alat-alat pengamanan, membuka kesempatan bagi para karyawan SNS untuk meningkatkan kompetensi yang di miliknya, sehingga mampu memberikan ruang kreativitas pada karyawan untuk mendorong kinerja yang optimal.

Solusi yang diambil oleh SNS guna mendorong motivasi kerja pegawainya yaitu memberikan gaji yang sepadan dengan pekerjaannya, memiliki komunikasi dan hubungan yang baik dengan karyawan, memiliki tempat kerja yang nyaman, serta karyawan memiliki kejelasan mengenai tugas yang dikerjakan. Kelemahan studi ini yaitu bahwa studi ini memakai sejumlah kecil sampel pada populasi. Oleh karena itu peneliti selanjutnya harus menggunakan organisasi yang lebih besar dengan cakupan peserta penelitian yang lebih luas di masa depan. Sebagai akibat dari terbatasnya jumlah variabel yang diteliti, penelitian lebih lanjut kemungkinan akan fokus pada faktor-faktor seperti kompensasi, motivasi kerja, dan pelatihan kerja.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil studi dan juga pembahasan, beberapa simpulan yang dapat dibuat adalah sebagai berikut. (1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan SNS. (2) Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan SNS. (3) Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SNS. (4) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SNS.

Menindaklanjuti temuan, pembahasan, dan kesimpulan yang disajikan di atas, berikut adalah beberapa ide untuk dipertimbangkan. (1) Hasil studi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, akibatnya perusahaan bermaksud untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pendidikan dan motivasi karyawan. Peningkatan derajat pendidikan kerja dapat dilakukan dengan mempekerjakan tenaga kerja sesuai dengan kriteria pendidikan formal yang ditentukan oleh perusahaan pada *Standard Operating Procedures* (SOP). Juga penting adalah peningkatan penyediaan pendidikan non-formal bagi karyawan, seperti pelatihan dan kursus yang membantu karyawan dalam pekerjaan mereka, untuk mengembangkan keterampilan karyawan dan memungkinkan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Selain tingkat pendidikan, variabel motivasi kerja juga harus diperhatikan.

Peningkatan motivasi karyawan dalam bekerja dapat dilakukan dengan mempertimbangkan seberapa besar gaji yang diperoleh pekerja terkait besarnya beban kerja serta UMR di wilayahnya, serta dengan memberikan kesempatan kepada perusahaan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan keahliannya guna memberikan ruang kreatif yang mereka butuhkan untuk melakukan yang terbaik. Akibatnya, efektivitas karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan akan dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan motivasi mereka dalam bekerja. (2) Diperkirakan bahwa peneliti masa depan yang tertarik untuk menyelidiki elemen yang sebanding, seperti tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, akan membangun penelitian ini dengan melihat topik penelitian yang lebih besar. Selain itu, variabel tambahan yang dianggap berdampak pada kinerja karyawan, seperti penempatan kerja, promosi, dan kepemimpinan, akan sangat diharapkan untuk ditambahkan oleh penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Dewi, DesakKetut Ratna. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 4. Halaman 7.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit PT. BPFE.

- Jayasman. 2013. Pengaruh Intrinsik Reward dan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pariaman. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Volume 1, Nomor 2 (hlm. 96-102).
- Kapahang, JO. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. 2(4). 503-513.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Rendry, M. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Volume 1, Nomor 4 (hlm 936-945).
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Dari TeorikePraktek, Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saraswati, M.R. 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha Dagang Kalasta Desa Ekasari Kabupaten Jembrana. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Volume 4. Hal 1-10.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thora. 2004. "Pengaruh Persepsi Tentang Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar". *Skripsi*. Jurusan Manajemen. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Yakub, S., Tulim, A. & Suharsil. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). *Jurnal SAINTIKOM*. 13(3). 227-238.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.