

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN  
MEDIA OFFSET CEMANI SUKOHARJO**

Agung Dwi Indrawan, Djoko Santoso dan Jumiyanto Widodo \*  
\*Pendidikan Ekonomi-BKK PAP, FKIP Universitas Sebelas Maret  
Surakarta, 57126, Indonesia  
[Agung\\_vernandes@yahoo.com](mailto:Agung_vernandes@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara : (1) Tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Media Offset Cemani Sukoharjo; (2) Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Media Offset Cemani Sukoharjo; dan (3) Tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Media Offset Cemani Sukoharjo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Media Offset Cemani Sukoharjo. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 36 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier ganda dengan uji hipotesis yang digunakan adalah uji  $r$  dan uji  $F$ .

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa : Tingkat pendidikan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan percetakan Media Offset di Cemani Sukoharjo.

**Kata Kunci:** Tingkat pendidikan, motivasi kerja, prestasi kerja.

**ABSTRACT**

The Effect of Education Level and Work Motivation on the Employees' Performance of Media Offset Cemani Sukoharjo. The purpose of this study was to determine whether there is a significant effect between: (1) The level of education of the employees' performance in the Media Offset Cemani Sukoharjo, (2) work motivation on employee performance in Media Offset Cemani Sukoharjo, and (3) level of education and work motivation on employee performance in Media Offset Cemani Sukoharjo.

The method used in this research is descriptive quantitative analysis. The population in this study were all employees of Media Offset Cemani Sukoharjo. Number of subjects in this study were 36 people. Data collection techniques used were the questionnaire method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to test the hypothesis used was  $r_{test}$ , and  $F$  test.

Based on the results of this study concluded that: level of education and work motivation variables jointly have a significant influence on employee performance in the Media Offset printing company in Cemani Sukoharjo.

**Keywords:** Level of education, work motivation, job performance



## **PENDAHULUAN**

Pada umumnya perusahaan lebih cenderung memiliki karyawan berpengalaman dengan ditunjang tingkat pendidikan yang memadai. Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para karyawan agar dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang kinerja. Pendidikan juga merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang karyawan.

Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. tingkat

dan keinginan karyawan sehingga tercipta kondisi dimana kesejahteraan karyawan terjamin. Pemberian upah yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berprestasi, sehingga timbul motivasi kerja yang diharapkan dapat menghasilkan suatu hasil kerja maksimal.

pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran.. Jenjang pendidikan formal yang termasuk jalur pendidikan sekolah terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. (UU RI No. 20 tahun 2003). Melalui pendidikan perusahaan diharapkan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi lebih untuk mampu bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen semakin beragam, oleh sebab itu tingkat pendidikan diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas.

Di samping tingkat pendidikan, untuk menghasilkan prestasi kerja yang maksimal diperlukan suatu motivasi kerja. Di dalam perusahaan seorang atasan harus merespon kebutuhan

Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi ke satuan kerjanya dan organisasi di mana ia

bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang prestasi kerja individu. Karyawan yang termotivasi akan rela untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi dipersyaratkan oleh kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. (Robbins, dkk, 2008: 50). Berdasarkan latar belakang pemikiran dipahami bahwa motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan, untuk memenuhi kebutuhan individual seseorang antara lain: kebutuhan untuk merasa aman, kebutuhan terhadap penghargaan dan kebutuhan berpendapat.

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Cooper (dalam Samsudin, 2006: 159). Karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan dapat memperoleh

prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Prestasi kerja merupakan penampilan hasil kerja SDM (Sumber Daya Manusia) dalam suatu organisasi, baik individu maupun kelompok.

Seseorang yang mempunyai pendidikan dan pengalaman kerja tinggi dimungkinkan lebih cenderung untuk melakukan tindakan atau aktivitas yang efektif guna meningkatkan kinerjanya dan Seseorang yang sangat termotivasi akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan organisasi, dan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja, sehingga semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka dimungkinkan semakin naik prestasi kerja yang dicapai karyawan tersebut. Untuk menunjang keberhasilan tersebut di atas, maka hal penting yang sebaiknya dilaksanakan oleh pimpinan adalah memperhatikan tingkat pendidikan dan memberikan motivasi kepada karyawan, yang kesemuanya itu diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini mengambil tempat di perusahaan percetakan Media Offset di Cemani Sukoharjo. Media Offset merupakan salah satu perusahaan yang

bergerak di bidang layanan jasa cetak Offset dan digital printing di Cemani, Sukoharjo. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1999 yang didirikan oleh Liem Yu Shen yang merupakan perusahaan bidang jasa milik perorangan.

Kemajuan teknologi digital printing yang semakin canggih berimbas pada permintaan pasar dan animo masyarakat akan kebutuhan cetak digital yang sangat tinggi. Hal ini menyebabkan adanya tingkat persaingan yang tinggi pula pada layanan jasa percetakan dan digital printing. Semakin meningkatnya persaingan, maka semakin penting kualitas produk dan pelayanan pada pelanggan. Sedangkan menjaga kualitas produk dan pelayanan pada pelanggan merupakan bagian dari pemasaran sebagai alat untuk membangun loyalitas konsumen dan turut menentukan suksesnya suatu perusahaan agar dapat bertahan, bersaing serta menguasai pasar.

Untuk itu masalah sumber daya manusia di Media Offset perlu mendapatkan perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang harus dilakukan dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam penelitian ini, ada 3 permasalahan yang diteliti yaitu 1) Apakah

ada pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan di Media Offset Cemani Sukoharjo? ; 2) Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Media Offset Cemani Sukoharjo? ; 3) Apakah ada pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Media Offset Cemani Sukoharjo?.

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Media Offset Cemani Sukoharjo. ; 2) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Media Offset Cemani Sukoharjo. ; 3) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Media Offset Cemani Sukoharjo .

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Media Offset Cemani Sukoharjo. Lokasi penelitian tepatnya di Jl. Kademangan II No. 06 Cemani, Sukoharjo. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 9

bulan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan jenis studi kasus karena permasalahan yang akan diteliti merupakan suatu keadaan yang terjadi pada masa sekarang untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, yang kemudian dijadikan suatu hal yang bersifat umum atau digeneralisasikan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian populasi karena subyek penelitiannya diambil semua yaitu seluruh karyawan Media Offset Cemani Sukoharjo sejumlah 46 orang. Dalam teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan teknik angket dan teknik dokumentasi. Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengumpul data atau pengukurannya. Untuk itu perlu diadakan uji validitas dan reliabilitas.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan dua variabel bebas yaitu tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) yang diharapkan dapat memberi pengaruh terhadap variabel yang terikat yaitu prestasi kerja ( $Y$ ). Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat.yaitu:

a. Uji Normalitas, b.Uji Linieritas, c. Uji Autokorelasi d.Uji Multikolineritas

e. Uji Heteroskedastisitas

Sedangkan Uji Hipotesisnya menggunakan teknik analisis regresi linier berganda 4 (multiple *regression*).

Uji Hipotesis I dan Uji Hipotesis II

menggunakan rumus regresi sederhana dengan uji statistik korelasi product moment Karl Pearson untuk menghitung koefisien korelasi sederhana  $X_2$  terhadap  $Y$

Uji Hipotesis III

Menguji hipotesis ketiga dengan menggunakan rumus regresi linier ganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Tingkat pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang berarti dengan prestasi kerja karyawan di Media Offset Cemani.

Tingkat pendidikan itu sendiri meliputi :

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan

menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.

Setelah di lakukan olah data diketahui bahwa tingkat pendidikan yang mendominasi adalah tingkat pendidikan SLTA dari semua bagian dimana karyawan bekerja, terutama pada bagian cetak offset, printing, dan desain grafis dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 30 orang (83,30%) dan yang terendah adalah pada bagian gudang dan driver dengan tingkat pendidikan SLTP yaitu sejumlah 2 orang (5,6%) serta tingkat pendidikan Perguruan Tinggi (PT) terutama bagian editing dan marketing sebanyak 4 orang (11,1%).

Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing dan memperbaiki kinerja perusahaan maka dari itu dengan tingkat pendidikan yang

tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Namun demikian, ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pihak Media Offset berkaitan dengan tingkat pendidikan karyawan. Umumnya tingkat pendidikan karyawan adalah pendidikan SLTA dan PT, namun ada beberapa karyawan yang masih memiliki tingkat pendidikan SLTP yang umumnya bekerja di bagian driver dan gudang. Oleh karena itu, untuk meningkatkan sumber daya manusia, pihak perusahaan di masa datang dapat menerima karyawan minimal mempunyai tingkat pendidikan SLTA agar dalam bekerja mempunyai kemandirian dalam menentukan kebijakan yang lebih baik.

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan. Motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor yang termasuk faktor internal yaitu:

- 1) Harga diri
- 2) Harapan pribadi
- 3) Kebutuhan

- |  |  |
|--|--|
| 4) Keinginan   | melaksanakan tugas dengan baik dan benar.  |
| 5) Kepuasan  |  |
| 6) Prestasi kerja                                    | Sedangkan pada item nomor 2  |
| Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi yaitu:   | dengan skor tertinggi 131 menunjukkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan tuntas, karena pimpinan selalu memberikan dukungan kepada karyawan. Hal ini perlu ditingkatkan agar karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan sehingga tercapai prestasi kerja yang lebih maksimal. |
| 1) Jenis dan sifat pekerjaan                         |  |
| 2) Organisasi tempat bekerja                         |  |
| 3) Situasi lingkungan kerja                          |  |
| 4) Kelompok kerja di mana seseorang bekerja          |  |
| 5) Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya |  |
| 6) Proses timbulnya motivasi                         | berkaitan dengan motivasi kerja  |

Berdasarkan hasil pengumpulan data, setelah diolah skor rata-rata motivasi kerja pada perusahaan percetakan Media Offset di Cemani Sukoharjo adalah 85,0%. Melihat besarnya pencapaian nilai motivasi kerja yang belum mencapai 100% berarti masih ada hal-hal yang belum dapat terpenuhi dan masih bisa ditingkatkan lagi. Berdasarkan data yang terkumpul item terendah yaitu no 32 dengan nilai 114 menunjukkan bahwa karyawan kurang siap dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap perolehan hasil kerja dengan hasil yang maksimal. Sehingga diharapkan pihak perusahaan percetakan Media Offset di Cemani Sukoharjo dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan melakukan promosi kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan dapat termotivasi untuk

karyawan, kadang masih ditemui sebagian karyawan yang kurang mempunyai motivasi dalam bekerja, misalnya ada karyawan yang bekerja sambil ngobrol, meninggalkan tempat kerja di luar jam kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan dapat menyerahkan beberapa karyawan yang ditugaskan sebagai supervisor yaitu mengawasi jalannya pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan juga dapat memberikan rangsangan kepada karyawan agar bekerja lebih bersemangat, misalnya memberikan upah insentif dan jaminan sosial



### 3. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, setelah diolah skor rata-rata prestasi kerja karyawan pada perusahaan percetakan Media Offset di Cemani Sukoharjo adalah 81,0%. Namun masih ada sebagian aspek-aspek prestasi kerja yang masih memungkinkan untuk ditingkatkan lagi. Berdasarkan data yang terkumpul, pada item nomor 22 dengan skor terendah 95 menunjukkan bahwa hasil kerja yang baik hanya dihasilkan oleh karyawan yang berkualitas. Dari item tersebut dapat diketahui bahwa karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan terkesan tidak mementingkan waktu dan menyepelekan pekerjaan sehingga hasil kerjanya tidak maksimal. Hal ini mempengaruhi pencapaian prestasi kerja, karena prestasi kerja dalam suatu kantor membutuhkan ketelitian, kerapian dan ketepatan dari karyawannya secara penuh.

Sedangkan pada item nomor 2 dengan skor tertinggi 133 yang menunjukkan bahwa karyawan

berpendapat bahwa walaupun pimpinannya tidak ada, karyawan tetap akan bekerja dengan baik. Hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan semangat yang dimiliki karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain maka pekerjaan atau tugas yang menumpuk bisa dikerjakan secara bersama-sama dan dapat segera terselesaikan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hernowo Narmodo dan Farid Wajdi. (2006). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.426 dan  $t_{\text{calculate}}$  sebesar  $3.567 > t_{\text{tabel}} = 2.026$  dengan tingkat signifikan sebesar probabilitas (0,001) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah; (2) koefisien regresi untuk variabel disiplin sebesar 0.498 dan sebesar  $2.958 > t_{\text{tabel}} = 2.026$  dengan tingkat signifikan sebesar probabilitas  $t_{\text{calculate}}$  (0,005) menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri 3) nilai  $F_{hitung} = 24.120 > 3,23$  dengan nilai probabilitas signifikan (0,000), maka semua variabel independen (motivasi dan disiplin) yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dari kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.

Di samping itu, hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Shadare Oluseyi dan Hammed, T. Ayo (2009) yang meneliti tentang "*Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan Nigeria*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja ( $r = 0,305$ ,  $P < 0,05$ ); kepemimpinan efektivitas ( $r = 0,470$ ,  $P < 0,05$ ) dan manajemen waktu ( $r = 0,141$ ,  $P < 0,05$ ); (2) untuk kombinasi dari variabel independen (motivasi kerja, kepemimpinan efektif dan manajemen waktu) sebesar 27,2% varians terhadap kinerja karyawan ( $R_2 = 0,272$ ). Hasil ANOVA menunjukkan hubungan sebab akibat dari variabel; ( $F = 8,739$ ,  $P < 0,05$ ).

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan percetakan Media Offset di Cemani Sukoharjo, maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk itu diperlukan upaya dari perusahaan untuk lebih memperhatikan tingkat pendidikan pada saat seleksi penerimaan karyawan, karena tingkat pendidikan yang memadai dapat menunjang kemampuan karyawan dalam melayani kebutuhan konsumen dan merespon tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tercipta efektivitas kerja yang berdampak pada pengoptimalan prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk itu diperlukan upaya dari perusahaan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki semangat dan motivasi tinggi dalam bekerja akan mempunyai minat, sikap, dan kebutuhan dalam bekerja yang diharapkan dapat memberikan

rangsangan yang positif terhadap pekerjaannya sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih baik, berprestasi, bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan dan akan menyebabkan peningkatan prestasi kerjanya.

Secara parsial maupun simultan variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan hendaknya tidak hanya memperhatikan atau mementingkan salah satu variabel saja untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, akan tetapi perlu menggunakan dan mengembangkan kedua variabel tersebut yaitu tingkat pendidikan dan motivasi kerja karyawan secara bersama-sama, karena dengan tingkat pendidikan yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan karyawan dapat terdorong dengan sendirinya untuk bekerja secara maksimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya yang dapat berakibat pada pencapaian prestasi kerja yang optimal.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terselesaikannya artikel ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan

terimakasih kepada Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP UNS, Ketua BKK Pendidikan Administrasi Perkantoran FKIP UNS, Pembimbing I dan Pembimbing II, serta jajaran redaksi Jurnal Pendidikan Ekonomi FKIP UNS.

#### DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Edisi 2. Yogyakarta : BPFE

Hernowo Narmodo dan Farid Wajdi. 2006. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri. *Journal Ekonomi dan Bisnis* No. IXX. Surakarta: UMS Press.

Muhibbin Syah. 2008. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Jakarta : Rosda Karya.

Rizwan Saleem, Azeem Mahmood dan Asif Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *Jurnal International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 11.

Robbins, Stepen P. 2003. *Manajemen*. Edisi Pertama, Jakarta : Erlangga.

Sadili Samsudin. 2008. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia.*  
Yogyakarta: Pustaka Setia.

Undang-undang Sisdiknas RI no. 20 tahun  
2003.