

**PENGARUH PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET
DAERAH KABUPATEN GROBOGAN**

Heri Triswanto

Program Studi Manajemen STIE Atma Bhakti Surakarta

Triyanto*

Program Studi Manajemen STIE Atma Bhakti Surakarta

Triyanto_55@yahoo.co.id

ABSTRAC

In general, institutions or organizations that seek profit (profit oriented) developed a performance management system on the basis of financial measures. It is of course different for-profit institutions. This study examines the performance of employees in government institutions (non-profit) by taking into account non-financial variables: education, motivation and ability. The purpose of this study was to examine the influence of Education, Work Motivation and Job Skills on employee performance. This research is a survey by taking samples of all employees of Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan totaling 93 employees. The research instrument first tested for validity and reliability. The analysis tool used is multiple linear regression test series beginning with the classical assumption test to ensure that the regression model to estimate an unbiased and trustworthy testing, Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). To test the hypothesis used t test and F, as well as the test of determination (R^2). The results show that in partial Educational positive and significant impact on employee performance and work motivation but not significant positive effect on employee performance. Only variables Job Skills is a significant negative effect on employee performance. But simultaneously variables of Education, Employment and Job Skills Motvasi significant effect on employee performance, with Adjusted R Square of 0.628 which means about 62.8% variation of employee performance can be explained by the variable Education, Work Motivation and Job Skills.

Keywords: Education, Work Motivation, Ability Work, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya penting dalam organisasi. Di antara sumber daya lain yang ada sumber daya manusia mempunyai peran sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuannya.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek fisik dan non fisik yang meliputi: kemampuan bekerja, berpikir, dan ketrampilan lain. Oleh sebab itu upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat diarahkan pada dua aspek tersebut. Untuk dapat meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan gizi sedangkan untuk meningkatkan kualitas kemampuan non fisik dapat diupayakan melalui pendidikan.

Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian, 2008). Selanjutnya dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan suatu proses transformasi pengetahuan secara sistematis dari seseorang kepada orang lain, untuk meningkatkan kualitas kemampuan non fisik seseorang. Dengan pendidikan ini seorang pegawai dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi suatu permasalahan dalam pekerjaannya.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang kompleks, salah satunya terdapat proses pemberian motivasi yang harus diperhatikan oleh pimpinan dalam organisasi. Apabila hal tersebut telah dilakukan, maka pegawai dalam organisasi tersebut akan lebih bersemangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja optimal.

Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Malayu (2010) motivasi berasal dari bahasa latin "Moreve" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "needs" atau "want". Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sesuai yang diungkapkan oleh Gibson dan Stoner (dalam Sudarwan, 2004) motivasi kerja merupakan alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Oleh sebab itu, dalam

upaya meningkatkan kinerja organisasi maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan.

Kemampuan kerja menurut Robbins (2008) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Setiap orang mempunyai kekuatan dan kelemahan dalam hal kemampuan kerja yang membuatnya secara *relatif superior* atau *inferior* terhadap yang lain dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tertentu. Sehingga manajemen harus mengetahui bagaimana orang berbeda dalam hal kemampuan kerja dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan kemungkinan bahwa seorang pekerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Robbins menyebutkan bahwa secara keseluruhan, kemampuan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu: kemampuan kerja intelektual dan kemampuan kerja fisik. Kemampuan kerja intelektual yaitu kemampuan kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan aktivitas mental. Sedangkan kemampuan kerja fisik, yaitu kemampuan kerja yang dibutuhkan untuk melakukan tugas yang membutuhkan stamina, ketangkasan, kekuatan dan karakteristik-karakteristik serupa.

Beberapa penelitian tentang Pendidikan, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Pegawai dapat disebutkan antara lain; Damayanti (2006) telah melakukan penelitian dengan hasil, bahwa secara individual maupun bersama-sama, Kompensasi, Pendidikan, dan Senioritas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Djumino, dalam penelitiannya menyimpulkan Kepemimpinan dan Motivasi baik masing – masing maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Djumino, 2005).

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya: standar, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama (Supriyanto, 2009). Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena

masing-masing jenis pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka *standard operating procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

Pendidikan

Siagian (2008) pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Nitisemito (2009) menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat di mana ia hidup dalam rangkaian kegiatan bertahap yang berlangsung seumur hidup, dalam lingkungan masyarakat yang terdiri dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat (di luar lingkungan keluarga dan sekolah).

Motivasi Kerja

Menurut Carl Heyel dalam (Martoyo, 2007) "*Motivation refers to the degree of readiness of an organism to pursue some designated goal and implies the determination of the nature and locus of the forces including the degree of readiness*". Motivasi dapat didefinisikan sebagai "kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan" Bernard Berendoom dan Gary A. Stainer dalam (Sedarmayanti, 2007). Kootz et al. dalam (Ali, 1999) mendefinisikan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan.

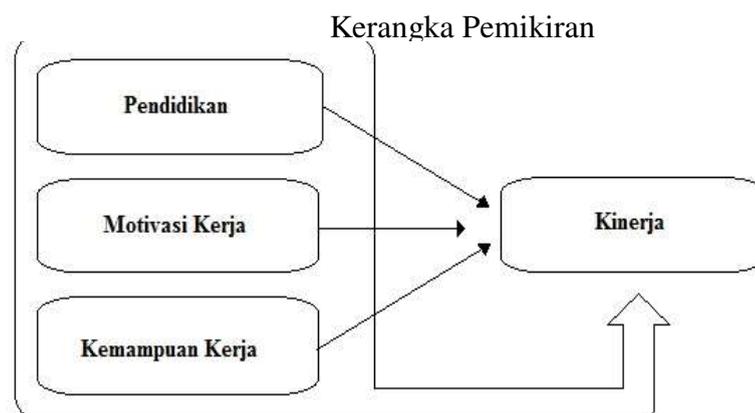
Kemampuan Kerja

Menurut pendapat (Gibson, 2000) kemampuan kerja menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau mungkin kemampuan kerja itu

dimanfaatkan atau tidak. Kemampuan kerja berhubungan erat dengan kemampuan kerja fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan apa yang ingin dilakukannya. Kemampuan kerja memberikan andil yang cukup besar bersama-sama dengan usaha dan ketrampilan untuk kinerja seseorang. (Kreitner, 2003) membagi kemampuan kerja menjadi dua bagian, yaitu : (a) Kemampuan kerja kognitif atau kecerdasan yang menggambarkan kemampuan kerja individu untuk berfikir konstruktif, mempertimbangkan, dan penyelesaian masalah. (b) Kemampuan kerja fisik yang unik pada setiap tugas dalam pekerjaan.

Beberapa penelitian tentang Pendidikan, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Pegawai antara lain; Damayanti, Diniyah dan M. Wahyudin, (2006) telah melakukan penelitian dengan hasil bahwa Kompensasi, Pendidikan, dan Senioritas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta. Mardiana, Ria, dan M. Guntur Hamzah (2006)., memberi kesimpulan dalam penelitiannya, Kemampuan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kualitas Pelayanan Asuransi Kesehatan pada RSUP Tipe C di Propinsi Sulawesi Selatan. Enny Rachmawati, Y. Warella dan Zaenal Hidayat (2006) menyimpulkan bahwa, variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah. Desak Ketut Ratna Dewi, I Wayan Suwendra dan Ni Nyoman Yulianthini (2015) memberi kesimpulan bahwa, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja Bali

Gambar 1



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode eksplanatif dengan teknik survey untuk menganalisis hubungan kausalitas antara pendidikan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan yang berjumlah 93 orang. Penelitian menggunakan teknik sensus, keseluruhan pegawai dijadikan subyek penelitian. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian diskoring dengan menggunakan skala likert 5 jenjang. Alat analisis dalam penelitian ini adalah menggunakan Regresi Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Pada penelitian ini, data kuesioner dapat dikatakan *valid* jika output data memiliki nilai *Pearson Correlation* > 0,6 dapat disimpulkan bahwa data kuesioner variabel Pendidikan yang disajikan adalah *valid*. Untuk Motivasi Kerja seluruh nilai *Pearson Correlation* variabel *Motivasi Kerja* > 0,6. Oleh karena itu data kuesioner variabel Motivasi Kerja adalah *valid*. Demikian juga untuk variabel Kemampuan Kerja dan Kinerja pegawai, seluruh nilai *Pearson Correlation* masing-masing > 0,6 yang berarti data kuesioner variabel Kemampuan kerja dan Kinerja Pegawai keduanya *valid*.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	N	N of items	Croncach's Alpha
Pendidikan	93	5	.807
Motivasi	93	5	.838
Kemampuan Kerja	93	5	.816
Kinerja	93	5	.810

Sumber: Data diolah, 2016

Dari hasil penelitian diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2039. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* untuk variabel Pendidikan adalah $0.807 > 0,2039$, variabel Motivasi Kerja adalah $0.838 > 0,2039$, variabel Kemampuan Kerja adalah $0.816 > 0,2039$, dan variabel Kinerja

adalah $0.810 > 0,2039$. yang berarti bahwa item-item kuesioner variabel-variabel penelitian yang disajikan adalah *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas data dengan metode *Kolmogorov Smirnov* adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut termasuk dalam distribusi normal. Dari perhitungan uji normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* bahwa nilai signifikasinya adalah $0,455 > 0,05$. Artinya bahwa data kuesioner yang diteliti termasuk dalam distribusi normal.

Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian autokorelasi dengan menggunakan metode *Durbin Watson (DW Test)*. Nilai *D-W* adalah 1,891 diperoleh nilai $dL=1,5966$, nilai $dU=1,7295$, nilai $4-dU=2,2705$ dan nilai $4-dL=2,4034$. Hasil uji autokorelasi *Durbin Watson* senilai 1,891 berada diantara $dU=1,7295$ dan $4-dU=2,2705$ yang berarti tidak terdapat autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Melihat dari nilai VIF maka jika nilai $VIF < 10,00$ artinya tidak terjadi multikolinearitas sedangkan jika nilai $VIF > 10,00$ artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Tabel 2

Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pendidikan	.719	1.392
Motivasi	.980	1.021
Kemampuan	.721	1.387

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa untuk variabel Pendidikan, Motivasi dan Kemampuan Kerja seluruh nilai Tolerance $> 0,10$. Sedangkan nilai VIF $< 10,00$ untuk variabel Pendidikan, Motivasi dan Kemampuan Kerja. Oleh

karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka pada data yang diteliti tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka pada data yang diteliti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.
(Constant)	1.918	.058
Pendidikan	-.039	.969
Motivasi	.687	.494
Kemampuan	-1.744	.085

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai Signifikansi $> 0,05$ untuk variabel Pendidikan=0,969, Motivasi=0,494 dan Kemampuan=0,085. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terbebas dari masalah *heteroskedastisitas*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berguna untuk menganalisis pengaruh antara dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen.

Uji t berguna untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh pendidikan, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja secara parsial.

Tabel 4
Ringkasan Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	5.245	.000
Pendidikan	7.764	.000

Motivasi	1.813	.073
Kemampuan Kerja	-4.105	.000

Sumber: Data diolah, 2016

Pada variabel Pendidikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa secara *parsial* variabel Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja. Untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,073 ($\text{sig} > 0,05$) maka dapat diartikan bahwa secara *parsial* variabel Motivasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Kinerja. Sedangkan pada variabel Kemampuan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa secara *parsial* variabel Kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,628 atau 62,8% sehingga dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 62,8%. Sedangkan sisanya sebesar 37,2% variabel dependen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Damayanti, 2006) dan (Desak Ketut Ratna Dewi, 2016) yang menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Semakin tinggi pendidikan dan keterampilan pegawai maka semakin meningkat pula kinerjanya. Hal ini sekiranya dapat terus ditingkatkan oleh Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset

Daerah Kabupaten Grobogan antara lain dengan menyusun program kegiatan guna meningkatkan kapasitas pengetahuan dan pendidikan bagi pegawai yang nantinya akan meningkatkan prestasi pegawai maupun kinerja dinas secara keseluruhan. Dengan demikian *hipotesis pertama* dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan terhadap Kinerja telah terbukti.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Djumino, 2005) dan (Enny Rachmawati, 2006) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pada kasus Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan motivasi berpengaruh sangat rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disebabkan karena berbagai hal antara lain: Pekerjaan yang bersifat rutin dan monoton di mana pelayanan maupun pelaporan telah ditetapkan sesuai standar. Kinerja pegawai sudah dianggap baik bila telah sesuai dengan standar kerja sehingga pegawai merasa tidak perlu mengejar target yang lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Adanya kenaikan pangkat dan golongan secara berkala bagi ASN. Hal ini menjadikan pegawai merasa cukup bekerja sesuai standar dan kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal karena kompensasi yang diterima berdasarkan pangkat dan golongan yang kenaikannya sudah dapat diprediksi sebelumnya melalui kenaikan pangkat atau golongan secara berkala. Banyak pegawai telah memasuki usia menjelang pensiun yang merasa cukup dengan tingkat kinerja sesuai standar sambil menunggu masa pensiun tiba. Hal ini sekiranya dapat menjadi perhatian bagi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan untuk dapat meningkatkan motivasi pegawai. Antara lain dengan menyusun program kegiatan guna membangun kecintaan dan loyalitas pegawai terhadap tugas yang diampu sehingga nantinya akan meningkatkan motivasi pegawai dan kinerja dinas secara keseluruhan. Dengan demikian *hipotesis kedua* dalam penelitian ini yang

menyatakan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja telah terbukti positif tetapi tidak signifikan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mardiana, 2006) yang menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Tidak sesuai juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Oktafia Kontu, 2015) yang menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja. Pada kasus di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan kemampuan kerja meningkat tetapi kinerja menurun. Artinya ketika pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan merasa bahwa kemampuan mereka meningkat maka pegawai mulai lalai dan mengabaikan tugas yang dibebankan kepada mereka. Hal ini dapat disebabkan karena berbagai hal antara lain: Pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang ditetapkan, sehingga pekerjaan dilakukan saat tenggat waktu hampir habis dan sebelumnya melakukan kegiatan lainnya. Pada bagian pelayanan, pekerjaan pegawai tergantung pada jumlah wajib pajak yang dilayani. Sehingga walaupun kemampuan kerja pegawai tinggi jika wajib pajak yang dilayani sedikit maka kinerja pegawai menjadi tidak maksimal. Kurangnya pengawasan dari pimpinan disebabkan tingginya aktifitas baik kunjungan maupun kegiatan yang mengharuskan pimpinan berada diluar dinas. Hal ini sekiranya dapat menjadi perhatian bagi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan agar dapat memperhatikan dan mengawasi para pegawai agar dapat lebih bertanggungjawab terhadap tugas sekaligus meningkatkan kinerja dinas secara keseluruhan. Dengan demikian *hipotesis ketiga* dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja tidak terbukti.

Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian didapati bahwa pendidikan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. Dengan demikian *hipotesis keempat* dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja telah terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan.
3. Kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan.
4. Variabel pendidikan, motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan.
5. Nilai Koefisien Determinasi *Adjusted R Square* adalah 0,628 atau 62,8% sehingga dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen yang diteliti dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 62,8%. Sedangkan sisanya sebesar 37,2% varians variabel dependen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Saran :

1. Agar dapat menciptakan kinerja yang lebih baik, perlu dilakukan peningkatan kapasitas pendidikan dan keterampilan pegawai baik melalui kursus, pelatihan, bimbingan teknis, maupun program tugas belajar.
2. Sekiranya perlu adanya kegiatan untuk meningkatkan motivasi pegawai baik melalui *out class* maupun studi banding agar pegawai dalam melaksanakan tugas dapat lebih bersemangat dan terhindar dari rasa jenuh karena rutinitas kerja.
3. Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai dari pimpinan perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat terjaga.
4. Bagi peneliti lainnya, karena penelitian ini terbatas pada tiga variabel independen yaitu pendidikan, motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam memprediksi variabel dependen yaitu kinerja pegawai, maka diperlukan pengembangan model penelitian yang lebih baik lagi dengan memasukkan variabel-variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ali, L. (1999). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Azwar, S. (2005). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Damayanti, D. d. (2006). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja di Lingkungan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta. *Jurnal Ilmiah Daya Saing Volume 3 Nomor 2*, 75-85.
- Desak Ketut Ratna Dewi, I. W. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja - Bali. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4*, 105-118.
- Djumino, d. W. (2005). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ilmiah Daya Saing Volume 3 Nomor 1*, 12-24.
- Enny Rachmawati, Y. W. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Badan

Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah.
Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik Volume 3 Nomor 1, 89-97.

Gibson, J. L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses Edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.

Kreitner, R. K. (2003). *Perilaku Organisasi Edisi pertama*. Jakarta: Salemba Empat.

Malayu, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Ofset.

Mardiana, R. d. (2006). Pengaruh Kemampuan Kerja, Etika Rumah Sakit dan Perilaku Kepemimpinan serta Komitmen Karyawan terhadap Kualitas layanan Asuransi Kesehatan pada RSUP Tipe C di Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 95-108.

Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kelima*. Yogyakarta: BPF.

Moenir. (2003). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.

Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen Personalia Edisi kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Oktafia Kontu, P. M. (2015). Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Manado. *Jurnal EMBA Volume 3 Nomor 1*, 748-759.

Prabu, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.

Sadili, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sudarwan, D. (2004). *Motivasi Kepemimpinan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.

Supriyanto, B. (2009). *Manajemen Pemerintahan*. Tangerang: CV. Media Brilian.

Timpe, A. D. (2003). *Seri Ilmu dan Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Triyono, N. (2009). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Liberty.

Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.