

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA BULIAN
KOTA TEBING TINGGI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

NABILA SAFIRA RAMADHANI
NPM. 1405161051



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NABILA SAFIRA RAMADHANI
N P M : 1405161051
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA BULIAN KOTA TEBING TINGGI

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Dr. AZUAR JULIANDI, S.E., S.Sos., M.Si

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Pembimbing

Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

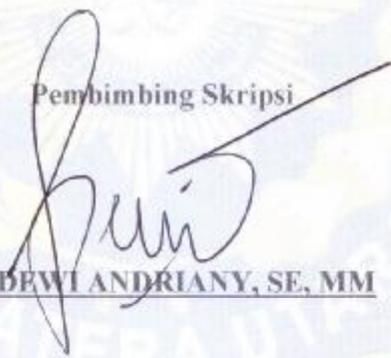
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NABILA SAFIRA RAMADHANI
N P M : 1405161051
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KAEYAWAN PADA PDAM TIRTA
BULIAN KOTA TEBING TINGGI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, 21 Maret 2018

Pembimbing Skripsi


Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANORA, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NABILA SAFIRA RAMADHANI
NPM : 1405161051
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA
BULIAN KOTA TEBING TINGGI

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/3 '18	- Abstrak dituliskan - Kata Pengantar - Daftar Isi - Pembahasan di pingkas - ilusi pedoman penulisan karya ilmiah - Susunlah surat - Daftar Pustaka		
21/3 '18	Acc surat di perbaiki		

Pembimbing Skripsi

(Hj. DEWI ANDRIANY, S.E., M.M)

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Manajemen

(Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NABILA SAFIRA RAMADHANI
NPM : 1405161051
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP/~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 5 FEB 2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

NABILA SAFIRA RAMADHANI (1405161051) : Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi. Skripsi UMSU 2018

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 85 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin, sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan studi dokumentasi, dan kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi klasik, Regresi Linier Berganda, Uji-T, Uji-F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS (Statistic Package For the Social Sciens) 16.00 for windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi, yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} 3,637 > t_{tabel}$ nilai 2,023 dengan nilai sig $0,004 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil $t_{hitung} 2,754 > t_{tabel}$ 2,023 dengan nilai sig $0,002 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil uji f yang dilakukan dengan diperoleh nilai $f_{hitung} 460 > f_{tabel}$ 3,23 dengan sig $0,002 < 0,05$. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,23 atau 23% menunjukkan variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi kemampuan kerja (X1) dan beban kerja (X2) sisanya 77% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai

,KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai syarat akhir perkuliahan untuk meraih gelar sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. teriring shalwat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak yang kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan yang ada pada penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, secara ikhlas dan merendahkan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari pembaca demi sempurnanya skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tidak pernah dilupakan antara lain :

1. Kepada Orang Tua Herry Suhartono dan Reni Okvita serta Adik-adkku Nadira Nurul Annisa dan Muhammad Arya Ramadhya atas segala doa dan dukungannya baik moral maupun materil yang telah diberikan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jufrizen, S.E, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Hj. Dewi Andriany, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendidik penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staff Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan kelancaran urusan administrasi.
10. Teman terkasih Tengku Galih Pranata yang selalu memberikan semangat dan membantu proses penyelesaian skripsi ini.
11. Terima kasih juga penulis ucapkan kepada teman-teman Suci Musada, Afrianti Ardila, Yolanda Safitri, dan teman-teman lainnya yang telah memberikan semangat dan solusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Yaa Rabbal'Aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2018

penulis

NABILA SAFIRA RAMADHANI
1405161051

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja	8
2. Kemampuan Kerja	9
3. Beban Kerja.....	24
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Operasional	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian.....	50
1. Deskripsi Hasil Penelitian	50
2. Karakteristik Responden	51
3. Analisa Variabel Penelitian	53
4. Regresi Linier Berganda.....	62
5. Uji Asumsi Klasik.....	67

6. Pengujian Hipotesis.....	69
7. Koefisien Determinasi.....	73
B. Pembahasan	74
1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja.....	74
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	74
3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan.....	77
A. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Konerja	32
Tabel III.2 Indikator Kemampuan Kerja.....	32
Tabel III.3 Indikator Beban Kerja	33
Tabel III.4 Rencana Jadwal Penelitian.....	34
Tabel III.5 Jumlah Sampel	36
Tabel III.6 Skala Likert.....	38
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja	40
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	41
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	41
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert.....	44
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel IV.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel IV.7 Skor Variabel Kemampuan Kerja (X1)	54
Tabel IV.8 Skor Variabel Beban Kerja (X2).....	56
Tabel IV.9 Skor Variabel Kinerja (Y).....	59
Tabel IV.10Multikolinearitas	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
Gambar II.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	28
Gambar II.3 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
Gambar IV.1 Normalitas.....	63
Gambar IV.2 Normalitas.....	64
Gambar IV.3 Heterokedastisitas.....	67
Gambar IV.5 Hasil Pengujian Hipotesis t.....	71
Gambar IV.6 Hasil Pengujian Hipotesis f.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan faktor Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dibandingkan dengan faktor lain. Sumber Daya Manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang karena SDM berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Potensi Sumber Daya Manusia merupakan suatu asset dan sangat berfungsi sebagai modal non material dalam perusahaan. Manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja, sehingga SDM membutuhkan keahlian yang cukup handal. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2010 hal. 189). Menurut Bangun (2012, hal 231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan manajemen Sumber Daya Manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia. Pada dasarnya perusahaan tidak hanya membutuhkan pegawai yang mampu dan terampil tetapi pegawai yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Payaman (2011, hal. 11) ada nbanyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu salah satunya faktor kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Karena kinerja pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan pada masa sekarang maupun masa yang akan datang, serta sebagai penjamin kelangsungan hidup perusahaan. Apabila kinerja pegawai kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan tercapai dengan baik.

Kemampuan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada di dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Sumber Daya Manusia yang memiliki kemsmpuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman yang dimiliki agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015, hal.93) memberikan kemampuan sebagai kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan tugas. Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan

kemampuan pegawainya. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap pegawainya, sehingga pegawai dapat bekerja secara maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja. Adapun menurut Wibowo (2012, hal. 339) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, yaitu : keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, motivasi, dan kemampuan intelektual.

Disamping faktor kemampuan kerja, faktor beban kerja juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja sangat penting bagi suatu perusahaan, dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap perusahaan sendiri. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Moekijat dalam Akbar (2013, hal. 152).

Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar juga ditentukan oleh beban kerja. Beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan harus memberikan beban kerja sesuai dengan standar

kerja yang ada di perusahaan. Apabila beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan para karyawannya, maka pekerjaan akan dapat diselesaikan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi Provinsi Sumatera Utara. PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang jasa penyediaan dan penyaluran air bersih untuk masyarakat. PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, kerana dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Oleh karena itu salah satunya dengan meningkatkan kemampuan kerja dan memberikan beban kerja sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan.

Adapun masalah yang ditemukan di PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi yang berkaitan dengan kinerja pegawai adalah masih adanya pegawai yang memiliki kualitas kerja yang rendah seperti terlihat dari kesalahan dalam mengerjakan tugasnya, masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan tugas sesuai prosedur dan aturan yang diberikan. Kemampuan kerja karyawan yang masih rendah seperti kemampuan dalam menuasai pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan masih belum maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Masih terdapat beberapa pegawai perusahaan yang kurang menguasai penggunaan komputer mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tersebut kurang efektif dan efisien. Beban kerja yang terlalu berat seperti

banyaknya pekerjaan yang diberikan, pekerjaan tidak dapat terselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisis, mengevaluasi, dan menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan kerja pegawai yang masih rendah seperti kemampuan dalam pengolahan air baku menjadi air bersih dan mengoptimalkan produksi air.
2. Beban kerja yang terlalu berat seperti banyaknya pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
3. Kinerja pegawai yang masih rendah seperti kesalahan dalam mengerjakan tugas, masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur dan aturan yang diberikan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada kemampuan kerja, beban kerja dan kinerja

pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi ?
3. Apakah kemampuan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian ini, maka dapat ditetapkan Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.

3. Untuk menganalisis kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai

berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan evaluasi yang berguna bagi kemajuan perusahaan, diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kemampuan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai kajian yang diharapkan dapat memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian dan sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lainnya di waktu yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai dalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Menurut Sinembela (2012, hal. 136) menyimpulkan “kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu”.

Hasibuan (2011, hal. 94) “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Menurut Torang (2012, hal. 118) “kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Mankunegara (2013 hal. 67) menyatakan bahwa “kinerja pegawai (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum serta sesuai moral dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan secara kualitas ,aupun kuantitas. Suatu organisasi yang dapat ,meningkatkan kinerja pegawainya maka organisasi tersebut akan mendapatkan banyak keuntungan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki ammpu meningkatkan kinerja yang tinggi. Karena dengan kinerja pegawai yang tinggi maka tujuan-tujuan perusahaan akan tercapai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai , antara lain sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara dalam Donni (2016, hal. 270-271) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor Kemampuan (*ability*)
- 2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi, (IQ) dan kemampuan relity (knowledge + skill). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan memberikan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

Menurut Sutrisno (2010 hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan efisiensi, dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur dari efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik dan wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
- 3) Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- 4) Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wearther dan Davis dalam Donni (2016 hal. 271-274) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan Kinerja (*Performance Improvment*)
- 2) Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjusment*)
- 3) Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
- 4) Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)
- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planing and Development*)
- 6) Prosedur Prekrutan (*Process Deficincies*)

- 7) Kesalah Desain Pekerjaan dan Ketidak Akuratan Informasi (*Informational inaccuracies and Job-Design Error*)
- 8) Kesempatan yang sama (*Equal Employment Oppurtunity*)
- 9) Tantangan Eksternal (*External Challanges*)
- 10) Umpan Balik (*Feedback*)

Adapun penjelasan dari tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan Kinerja (*Performance Improvment*)

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

- 2) Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjusment*)

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji ataupun sebaliknya.

- 3) Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi bagi para pegawai.

- 4) Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)

Hasil penilaian kinerja membantu untuk menevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi para pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

- 5) Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planing and Development*)

Hasil penilaian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

6) Prosedur Prekrutan (*Process Deficiencies*)

Hasil penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku di dalam organisasi.

7) Kesalah Desain Pekerjaan dan Ketidak Akuratan Informasi (*Informational inaccuracies and Job-Design Error*)

Hasil penilaian kinerja membantu dan menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi lainnya.

8) Kesempatan yang sama (*Equal Employment Opportunity*)

Hasil penilaian kinerja menggambarkan sejauh mana meningkatkan adanya perlakuan yang sama terhadap semua pegawai.

9) Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Hasil penilaian kinerja menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya.

10) Umpan Balik (*Feedback*)

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama Departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

Menurut Bangun (2012 hal. 232) tujuan dan manfaat kinerja diantaranya adalah :

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
- 3) Pemeliharaan sistem
- 4) Dokumentasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.

- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pelatihan.

- 3) Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara subsistem yang satu dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

- 4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

d. Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012 hal. 233) adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

- 2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerjasama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antara karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Adapun menurut Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja dengan penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan Balik
- 4) Alat atau Sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan Balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau Sarana, faktor prnunjuk untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

2. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

kemampuan kerja merupakan kemampuan individu yang dimiliki oleh setiap pegawai, hal ini berarti bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kemampuan juga merupakan suatu dimensi perilaku keahlian yang dimiliki seseorang atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan kerja yang disesuaikan dengan tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja yang ada didalam perusahaan. Karena ketika kemampuan kerja yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Robbins, (2008, hal. 57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya”.

Menurut Gibson (2014, hal. 45) “Kemampuan adalah sebagai potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan”.

Thoha (2010, hal. 36) menyimpulkan “Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman”.

Menurut Wesson dalam Wibowo (2011, hal. 93) “Kemampuan menunjukkan kapabilitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktivitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan”.

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan potensi diri dan pengetahuan yang dimiliki individu yang dapat dimanfaatkan dan digunakan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaannya secara tepat dan cepat, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan pegawai/perusahaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaannya pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seseorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kemampuan kinerja

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upaya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Juddge (2008, hal. 61) faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja sebagai berikut :

- 1) Kemampuan Intelektual
- 2) Kemampuan Fisik

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, pikiran, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih

besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih terstandar. Pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki, atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan pimpinan untuk mengidentifikasi kemampuan fisik seorang karyawan.

Wibowo (2012, hal.339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang yaitu :

- 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai
- 2) Keterampilan
- 3) Pengalaman
- 4) Motivasi
- 5) Kemampuan Intelektual

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan adalah perasaan pasti terhadap sesuatu meski belum tentu benar, misalnya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang individu terhadap suatu hal yang meliputi semua tugas-tugas kecakapan, sikap, nilai, dan kemengertian dan semuanya dipertimbangkan sebagai sesuatu yang penting untuk menunjang keberhasilannya dalam penyelesaian tugas.

3) Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi yang dimiliki. Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat muda untuk meningkatnya.

4) Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki oleh seseorang yang membuatnya mau dan rela rela untuk bekerja sekuat tenaga dan dengan mengarahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

5) Kemampuan Intelektual

Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental, dan pemecahan masalah.

c. Indikator Kemampuan Kinerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat melalui indikator dibawah ini. Menurut Mangkunegara (2013, hsl. 68) indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil Kerja
- 2) Ketepatan Waktu Kerja
- 3) Keahlian dan Keterampilan

- 4) Tanggung Jawab Kerja
- 5) Kemampuan Bekerja Sama

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Hasil Kerja

Hasil kerja adalah kinerja yang dihasilkan seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan keterampilan , pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

- 2) Ketepatan Waktu Kerja

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu kegiatan. Tidak menunda-nunda pekerjaan, pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

- 3) Keahlian dan Keterampilan

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam menjalankan tugasnya yang diberikan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerja sama, insentif dan lain-lain.

- 4) Tanggung Jawab Kerja

Kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dengan tepat waktu dan berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

- 5) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang ditetapkan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Dimensi kemampuan intelektual yang dikemukakan oleh Robbins (2008, hal. 58) yang dapat dijadikan indikator pengukuran kemampuan intelektual dalam pekerjaan yaitu:

- 1) Kecerdasan angka
- 2) Pemahaman verbal
- 3) Kecapatan persepsi
- 4) Penalaran induktif
- 5) Penalaran deduktif
- 6) Visualisasi spasial
- 7) Daya ingat

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan angka, kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
- 2) Pemahaman verbal, kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta berhubungan kata satu sama lain.
- 3) Kecepatan persepsi, kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.
- 4) Penalaran induktif, kemampuan mengenali sesuatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudia memecahkan masalah itu.

- 5) Penalaran deduktif, kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- 6) Visualisasi spasial, kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang dirubah.
- 7) Daya ingat, kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

Sementara indikator pengukuran kemampuan fisik mengadaptasi dimensi kemampuan fisik yang dikemukakan oleh Robbins (2008, hal. 62) yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor-faktor kekuatan : meliputi kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, dan kekuatan lainnya.
- 2) Faktor-faktor keluwesan : meliputi keluwesan exten dan keluwesan dinamis.
- 3) Faktor-faktor lain meliputi : koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan pada sebuah organisasi. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Munandar (2011, hal. 285) “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja”.

Menurut Tarwaka (2011, hal. 106) menyimpulkan “Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan”.

Kasmir dan Jakfar (2006, hal. 256) memberikan penjelasan “Beban kerja adalah perbandingan antara beban kerja aktual dengan waktu kerja efektif”.

Dari teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tanggung jawab berupa tugas pekerjaan yang diberikan kepada pemegang jabatan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah diberikan. Dalam menyelesaikan beban kerja juga dituntut kemampuan dan semangat kerja para pegawai.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Tarwaka (2011, hal. 104) yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor Eksternal
- 2) Faktor Internal

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan lain dan sebagainya.

2) Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai *strain*. Berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu *strain* secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya.

Secara lebih ringkas faktor internal meliputi :

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi.
- b. Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

c. Indikator Beban Kerja

Adapun Indikator beban kerja menurut Tarwaka (2011, hal. 131) indikator beban kerja yaitu sebagai berikut :

1) Beban Waktu (*time load*)

- 2) Beban Usaha Mental (*mental effort load*)
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Beban Waktu (*time load*)

Beban waktu adalah menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, dan monitoring tugas.

- 2) Beban Usaha Mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

Beban tekanan psikologis berarti menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka merupakan sebuah konsep yang mana menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan lainnya.

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan, apabila pegawai memiliki tingkat kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat sehingga akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan.

Menurut Robbins (2008, hal. 11) menyatakan bahwa “Kemampuan individu adalah suatu kapasitas yang dimiliki seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Pendapat diatas relevan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zainal (2016) menyimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka berikut ini:



Gambar II-1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

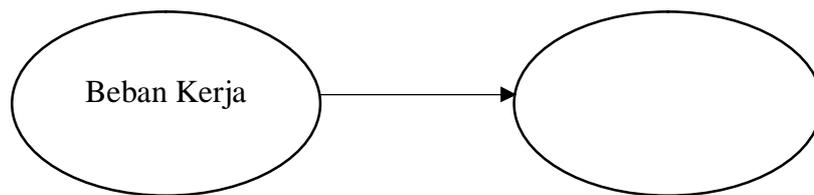
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan berhubungan erat dengan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Beban kerja harus sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan, beban kerja yang tidak terlalu berat akan mempengaruhi hasil kinerja pegawainya.

Menurut Munandar (2011, hal. 385) bahwa “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitepu (2013) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dengan kerangka berikut ini:



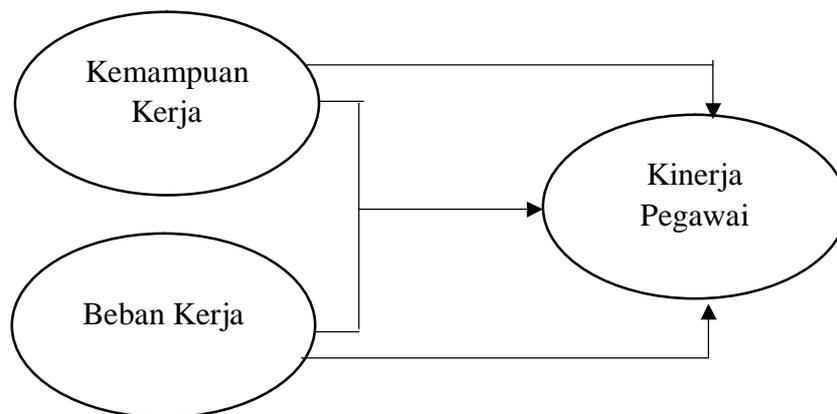
Gambar II-2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam Carudin (2011, hal. 3) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain dari pada itu dalam pencapaian kinerja pegawai juga dituntut kemampuan dan semangat kerja setiap pegawai di dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu disini dapat kita ketahui betapa pentingnya kinerja pegawai yang tinggi terhadap kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susi (2014) menyatakan bahwa faktor kemampuan kerja disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hubungan kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam kerangka sebagai berikut :



Gambar II-3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.
2. Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.
3. Ada pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2012, hal. 13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivsm digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan dengan random, pengumpulan pada data menggunakan instrumen penelitian, analisis data berupa kuantitatif dan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Kemampuan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terkait. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari sutau penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel III-1

Indikator Kinerja

No	Indikator	No. Item
1	Tujuan	1,2,3
2	Standar	4,5,6
3	Umpan balik	7,8,9
4	Alat atau sarana	10,11,12
5	Kompetensi	13,14,15
6	Motif	16,17,18
7	Peluang	19,20

Sumber: Wibowo (2014, hal. 86)

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keahlian yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III-2

Indikator Kemampuan Kerja

No	Indikator	No. Item
1	Hasil Kerja	1,2,3,4
2	Ketepatan Waktu Kerja	5,6,7,8

3	Keahlian dan Keterampilan	9,10,11,12
4	Tanggung Jawab Kerja	13,14,15,16
5	Kemampuan Bekerja Sama	17,18,19,20

Sumber: Mangkunegara (2013, hal. 68).

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektifitas kerja akan berhasil dengan baik.

Tabel III-3
Indikator Beban Kerja

No	Indikator	No. Item
1	Beban Waktu (<i>time load</i>)	1,2,3,4
2	Beban Usaha Mental (<i>mental effort load</i>)	5,6,7,8
3	Beban psikologis (<i>psychologis stress load</i>)	9,10,11,12

Sumber: Tarwaka (2014, hal. 131).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi yang beralamat di Jl. Pusara Pejuang No. 05 Kota Tebing Tinggi.

2. Waktu penelitian

waktu penelitian ini direncanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan bulan Maret 2018.

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 85 orang pegawai.

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Ukuran sampelnya sebanyak 43 orang, jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan rumus slovin dalam Juliandi (2015, hal.59), yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang

masih bisa ditolerir atau diinginkan (misal, 1%, 5%, 10%, dll).

$$n = \frac{85}{1 + 85(0,1)^2}$$

$$n = \frac{85}{1 + 85(0,01)}$$

$$n = \frac{85}{1 + 1}$$

$$n = \frac{85}{2}$$

$$n = 43 \text{ pegawai}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dengan populasi sebesar 85, maka dengan pendekatan slovin ukuran sampel ditetapkan sebesar 43 orang pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.

Tabel III.5
Jumlah Sampel

No.	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1	Direktur & Kabag	3	43/85 (3) = 2 Orang
2	Sub. Bagian Langganan & P. Meter	13	43/85 (13) = 6 Orang
3	Sub. Bagian Kas & Penagihan	11	43/85 (11) = 5 Orang
4	Sub. Bagian Pembukuan	3	43/85 (3) = 2 Orang
5	Sub. Bagian TU & Kepegawaian	7	43/85 (7) = 4 Orang
6	Sub. Bagian Pengadaan & Gudang	6	43/85 (6) = 3 Orang
7	Sub. Bagian Produksi & Pengolahan	17	43/85 (17) = 8 Orang
8	Sub. Bagian Distribusi & Penyambungan	5	43/85 (5) = 2 Orang
9	Sub. Bagian Peralatan & B. Umum	3	43/85 (3) = 2 Orang
10	Sub. Bagian Perawatan & K. Pelanggan	7	43/85 (7) = 4 Orang
11	Sub. Bagian Perencanaan Teknik	3	43/85 (3) = 2 Orang
12	Asisten Pengawasan	2	43/85 (2) = 1 Orang
13	Asisten Pemantau Kehilangan Air	3	43/85 (3) = 2 Orang

14	MR ISO / Asisten Litbang	2	43/85 (2) = 1 Orang
	Jumlah	85	43

Sumber : PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi 2017

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumen ini dipergunakan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

2. Kuesioner (Angket)

Teknik ini dilakukan dengan memberikan satu set pertanyaan atau pernyataan kepada responden penelitian dalam bentuk angket yang tersusun sistematis yang berkaitan dengan kemampuan kerja, beban kerja dan kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi. Dalam penyebaran kuesioner jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi yaitu :

Tabel III.6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pernyataan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.

Selanjutnya untuk menguji apakah instrumen yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan :

a) Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden didalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul

dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiono, 2012 hal. 172).

Selanjutnya untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment atau korelasi sederhana yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal. 248)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i y_i)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini.

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai Sig < 0,05.
- 2) Apabila nilai probabilitas Sig > 0,05, maka item instrumen tidak valid.

a) Uji Validitas Kemampuan Kerja

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja

Item pernyataan	r - hitung	r- tabel	Keterangan
1	0,825(positif)	0,301	Valid
2	0,761(positif)	0,301	Valid
3	0,829(positif)	0,301	Valid
4	0,818(positif)	0,301	Valid
5	0,520(positif)	0,301	Valid
6	0,359(positif)	0,301	Valid
7	0,368(positif)	0,301	Valid
8	0,354(positif)	0,301	Valid
9	0,761(positif)	0,301	Valid
10	0,706(positif)	0,301	Valid
11	0,538(positif)	0,301	Valid
12	0,523(positif)	0,301	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Tabel III.7 Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari kemampuan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reabilitas instrumen penelitian.

b) Uji Validitas Beban Kerja

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Item pernyataan	r - hitung	r - tabel	Keterangan
1	0,830(positif)	0,301	Valid
2	0,789(positif)	0,301	Valid
3	0,831(positif)	0,301	Valid
4	0,848(positif)	0,301	Valid
5	0,533(positif)	0,301	Valid
6	0,346(positif)	0,301	Valid
7	0,391(positif)	0,301	Valid
8	0,391(positif)	0,301	Valid
9	0,753(positif)	0,301	Valid
10	0,695(positif)	0,301	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Tabel III.8 Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari beban kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reabilitas instrumen penelitian.

3) Uji Validitas Kinerja Pegawai

Tabel III.9

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item pernyataan	r - hitung	r - tabel	Keterangan
1	0,576(positif)	0,301	Valid
2	0,550(positif)	0,301	Valid
3	0,547(positif)	0,301	Valid
4	0,439(positif)	0,301	Valid
5	0,632(positif)	0,301	Valid
6	0,585(positif)	0,301	Valid
7	0,561(positif)	0,301	Valid
8	0,615(positif)	0,301	Valid
9	0,679(positif)	0,301	Valid
10	0,653(positif)	0,301	Valid
11	0,556(positif)	0,301	Valid
12	0,370(positif)	0,301	Valid
13	0,624(positif)	0,301	Valid
14	0,499(positif)	0,301	Valid
15	0,450(positif)	0,301	Valid
16	0,458(positif)	0,301	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Tabel III.9 Menunjukkan bahwa setiap kuesioner dari kinerja pegawai memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reabilitas instrumen penelitian.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang telah diberikan kepada responden berdasarkan indikator pada variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan dapat konsisten dari awal.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, seperti rumus dibawah ini :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum d^2}{3} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas instrument (cronbach alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah Varians butir

a_1^2 = Varians Total

kriteria pengujian Reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronboach Alpha*) > 0,60 maka instrument reliabil erpercaya)

kriterian pengujian nya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan pengujian realibitas. *Cronbach Alpha*. Selain itu penulis juga mencari nilai dari seluruh pernyataan dari masing – masing variabel pada luisioner yang disebarkan kepada Responden dapat dipercaya (realibe) dan jelas maksud dari seluruh item pernyataan yang ada. Realibel dapat dikatakan apabila *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

Untuk melihat tingkat realibitas (kehandalan) dari masing – masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Keterangan
Kemampuan kerja (X ₁)	0,754 $>$ 0,60	Reliabel
Beban kerja (X ₂)	0,760 $>$ 0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,742 $>$ 0,60	reliabel

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Menunjukkan bahwa ketiga instrumen variabel pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas. Maka dengan demikian instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono 2012, hal. 258)

Keterangan :

Y = variabel terikat

a = konstanta

b_1 & b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = kemampuan kerja

X_2 = beban kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut adalah :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau miring ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat tinggi di antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan VIF $< 0,10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t. Berikut rumus uji statistik t yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono 2012, hal. 250)

Keterangan : r = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n= jumlah sample

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

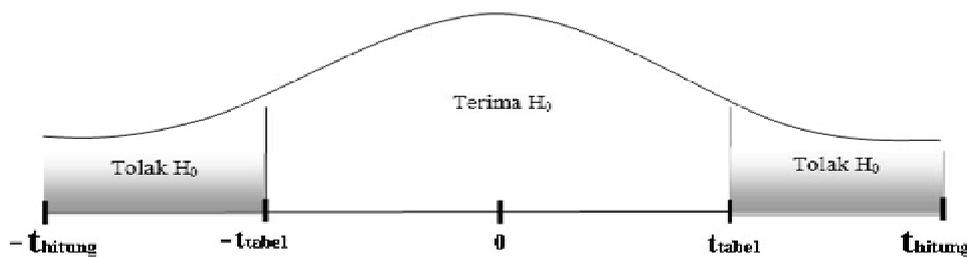
Hipotesis dalam penelitian ini :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam kriteria pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 94):

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T

(Sugiyono. 2012, hal. 184)

b. Uji F(Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

$$F = \frac{R^{2/K}}{(1 - R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Keterangan : R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel

F = *f*-hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan *f*-tabel

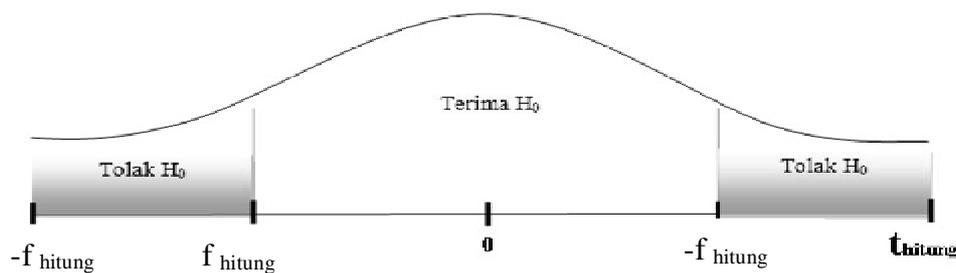
Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 95):

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Jika $-F_{tabel} \geq F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

(Sugiyono. 2012, hal.184)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel kemampuan kerja (X1), 10 pertanyaan untuk variabel beban kerja (X2), dan 16 pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 43 orang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 133)

Dari ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel kemampuan kerja (X1), Variabel beban kerja (X2), dan variabel kinerja pegawai

(Y). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

2. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini :

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	23	53.5	53.5	53.5
perempuan	20		46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (53.5%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (46.5%) dari total keseluruhan.

2) Berdasarkan Kelompok Usia

Karakteristik responden berdasarkan kelompok usia dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 tahun	16	37.2	37.2	37.2
31-40 tahun	25	58.1	58.1	95.3
41 tahun keatas	2	4.7	4.7	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi pada kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 16 orang (37.2%), kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang (58.1%), dan kelompok usia >41 tahun sebanyak 2 orang (4.7%).

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 5

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sma	2	4.7	4.7	4.7
diploma	18	41.9	41.9	46.5
Sarjana	23	53.5	53.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi pada pendidikan SMA sebanyak 2 orang (4.7%), Diploma sebanyak 18 orang (41.9%), Sarjana sebanyak 23 orang (53.5%).

4) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini :

Tabel IV. 4

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10 tahun	21	48.8	48.8	48.8
11-20 tahun	21	48.8	48.8	97.7
21 tahun keatas	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi pada masa kerja 1-10 tahun sebanyak 21 orang (48.8%), masa kerja 11-20 tahun 21 orang (48.8%), dan masa kerja >21 tahun sebanyak 1 orang (2.3%).

3. Analisa Variabel Penelitian

1) Variabel Kemampuan Kerja (X₁)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kemampuan kerja sebagai berikut :

Tabel IV. 6
Skor Variabel Kemampuan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11,6	27	62,8	5	11,6	6	14,0	0	0	43	100
2	9	4,7	26	14,0	6	60,5	2	20,9	0	0	43	100
3	7	16,3	23	53,5	8	18,6	5	11,6	0	0	43	100
4	3	7,0	24	55,8	11	25,6	5	11,6	0	0	43	100
5	5	11,6	31	72,1	6	14,0	1	2,3	0	0	43	100
6	4	9,3	37	86,00	1	2,3	1	2,3	0	0	43	100
7	5	11,6	37	86,0	1	2,3	0	0	0	0	43	100
8	7	16,3	34	79,1	2	4,7	0	0	0	0	43	100
9	2	4,7	30	69,8	11	25,6	0	0	0	0	43	100
10	3	7,0	30	69,8	8	18,6	2	4,7	0	0	43	100
11	8	18,6	29	67,4	5	11,6	1	2,3	0	0	43	100
12	7	16,3	29	67,4	7	16,3	0	0	0	0	43	100

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi memiliki kemampuan untuk memperbaiki hasil kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang (62,8%).
- b) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi selalu diberi kritikan yang membangun terhadap hasil kerja yang telah

dikerjakan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 26 orang (60,5%).

- c) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi mampu mengikuti standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (53,5%).
- d) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi selalu berupaya mencari peluang agar pekerjaan diselesaikan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang (55,8%).
- e) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang (72,1%).
- f) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang (86,0%).
- g) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang (86,0%).
- h) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi selalu mengerjakan tugas dengan terampil, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 34 orang (79,1%).

- i) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi mampu menangani masalah yang ada pada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang (69,8%).
- j) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi selalu menggunakan kesepakatan dalam team yang didapatkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang (69,8%).
- k) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi dalam pengambilan keputusan selalu bermusyawarah dengan pimpinan dan rekan kerja kantor, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (67,4%).
- l) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi selalu melaksanakan rapat koordinasi dengan team pelaksana pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 29 orang (67,4%).

2) Variabel Beban Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja sebagai berikut :

sebagai berikut :

Tabel IV. 7

Skor Variabel Beban Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	11,6	27	62,8	5	11,6	6	14,0	0	0	43	100

2	9	20,9	26	60,5	6	14,0	2	4,7	0	0	43	100
3	7	16,3	23	53,5	8	18,6	5	11,6	0	0	43	100
4	3	7,0	24	55,8	11	25,6	5	11,6	0	0	43	100
5	5	11,6	31	72,1	6	14,0	1	2,3	0	0	43	100
6	4	9,3	37	86,0	1	2,3	1	2,3	0	0	43	100
7	5	11,6	37	86,0	1	2,3	0	0	0	0	43	100
8	7	16,3	34	79,1	2	4,77	0	0	0	0	43	100
9	2	4,7	30	69,8	11	25,6	0	0	0	0	43	100
10	3	7,0	30	69,8	8	4,7	2	4,7	0	0	43	100

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang tingkat jumlah pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sangat banyak, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang (62,8%).
- b) Jawaban responden tentang mampu memaksimalkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 22 orang (60,5%).
- c) Jawaban responden tentang beban kerja yang diberikan sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (53,5%).
- d) Jawaban responden tentang hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang (55,8%).

- e) Jawaban responden tentang dibutuhkan konsentrasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 31 orang (72,1%).
- f) Jawaban responden tentang saya membutuhkan usaha mental dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang (86,0%).
- g) Jawaban responden tentang tingkat waktu bekerja yang ditetapkan oleh pimpinan cukup banyak sampai dengan 8 jam per hari, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang (86,0%).
- h) Jawaban responden tentang jam kerja yang ditetapkan oleh manajemen sangat tinggi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 34 orang (79,1%).
- i) Jawaban responden tentang pekerjaan yang berlebihan bukan berarti membuat saya tidak berdaya menghadapinya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang (69,8%).
- j) Jawaban responden tentang ruang kerja yang nyaman membuat saya semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 30 orang (69,8%).

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel beban kerja sebagai berikut :

Tabel IV. 8
Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	39,5	26	60,5	0	0	0	0	0	0	43	100
2	17	39,5	26	60,5	0	0	0	0	0	0	43	100
3	15	34,9	26	60,5	2	4,7	0	0	0	0	43	100
4	13	30,2	27	62,8	3	7,0	0	0	0	0	43	100
5	16	37,2	22	51,2	4	9,3	1	2,3	0	0	43	100
6	15	34,9	23	53,5	4	9,3	1	2,3	0	0	43	100
7	11	25,6	25	58,1	6	14,0	1	2,3	0	0	43	100
8	11	25,6	23	53,5	7	16,3	2	4,7	0	0	43	100
9	12	27,9	24	55,8	5	11,6	2	4,7	0	0	43	100
10	11	25,6	23	53,5	7	16,3	2	4,7	0	0	43	100
11	13	30,2	22	51,2	7	16,3	1	2,3	0	0	43	100
12	10	23,3	27	62,8	6	14,0	0	0	0	0	43	100
13	14	32,6	27	62,8	2	4,7	0	0	0	0	43	100
14	13	30,2	28	65,1	2	4,7	0	0	0	0	43	100
15	22	51,2	21	48,8	0	0	0	0	0	0	43	100
16	24	55,8	19	44,2	0	0	0	0	0	0	43	100

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi bekerja keras untuk memenuhi tanggung demi tercapainya tujuan perusahaan Jawaban, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 26 orang (60,5%).
- b) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 26 orang (60,5%).
- c) Jawaban respondeen tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi mampu bekerja sesuai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 26 orang (60,5%).
- d) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi mampu bekerja sesuai standar mutu perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang (62,8%).
- e) Jawaban responden tentang dalam lingkungan kerja, sesama pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi dapat memberikan umpan balik bagi organisasi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 22 orang (51,2%).
- f) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan umpan balik terhadap kemajuan karir pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (53,5%).
- g) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi menerima fasilitas-fasilitas kantor yang disediakan perusahaan menunjang

aktivitas kerja/pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 25 orang (58,1%).

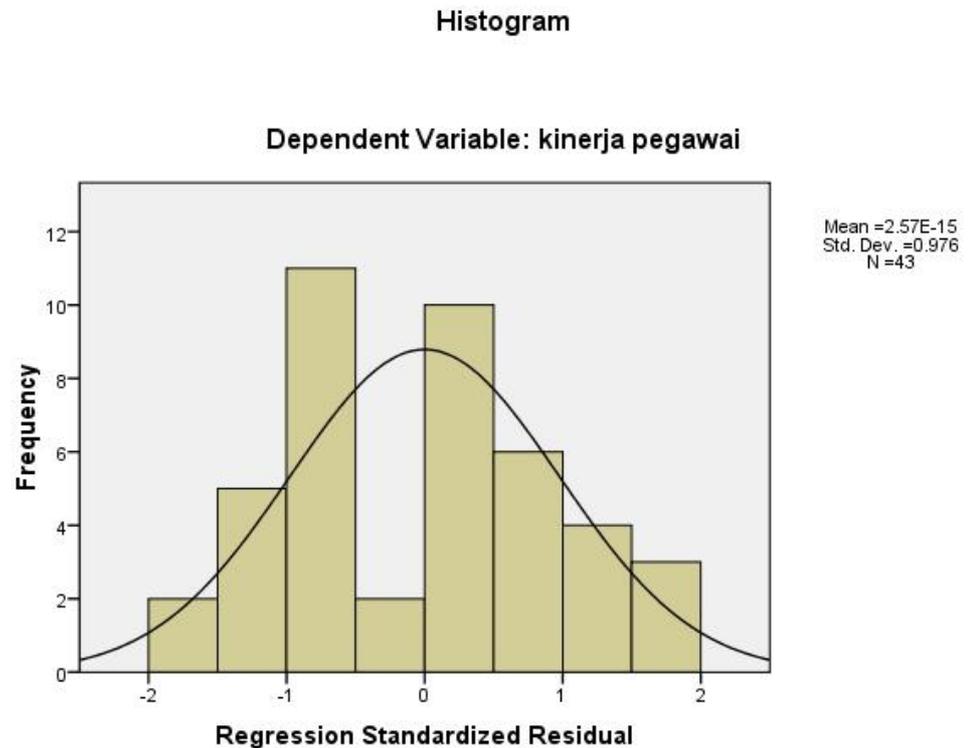
- h) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi memakai alat dan sarana yang ada diperusahaan yang cukup lengkap, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (53,5%).
- i) Jawaban reponden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi memiliki kompetensi sehingga membuat para pegawai merasa percaya diri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan kualitas yang baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 24 orang (55,8%).
- j) Jawaban responden tentang dengan pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi memiliki pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 23 orang (53,5%).
- k) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi memiliki kemampuan mengatasi masalah-masalah yang di timbul dalam pekerjaan, mayoritas menjawab setuju yaitu sebanyak 22 orang (57,1%).
- l) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi melakukan pekerjaan dengan benar dan dalam waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang (62,8%).
- m) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi ingin mengembangkan kemampuan dalam bekerja agar prestasi saya juga meningkat, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 27 orang (62,8%).

- n) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi memiliki inisiatif memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja dalam upaya mendukung penyelesaian pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebanyak 28 orang (65,1%).
- o) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang (51,2%).
- p) Jawaban responden tentang pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi berusaha mencari peluang agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 orang (55,8%).

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi klasik.

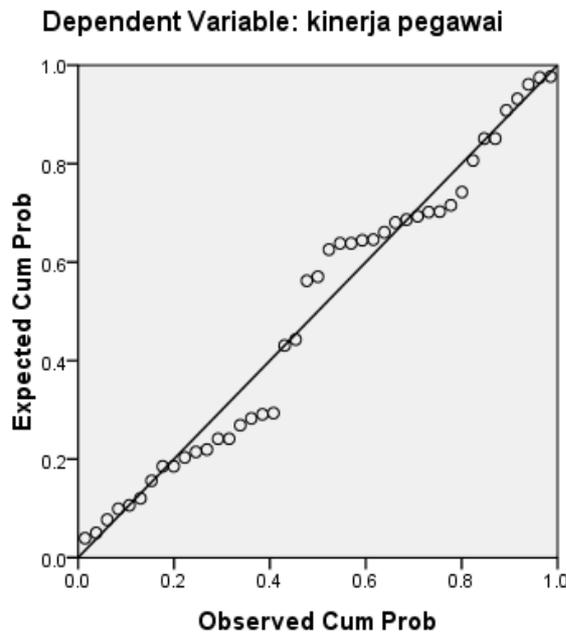


Gambar IV.1 Normalitas

Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri maupun condong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik Plot pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2 Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk dapat melihat ada tidak nya multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan *Tolerance* pada tabel coefficients

melalui program SPSS for windows versi 22.00 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.
- 3) Jika nilai Tolerance > 0,01, maka tidak terjadi multikolinearitas.
- 4) Jika nilai VIF Tolerance < 0,01, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.9

Multikolienaritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan kerja	.031	1.998
	Beban kerja	.031	1.998

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2018)

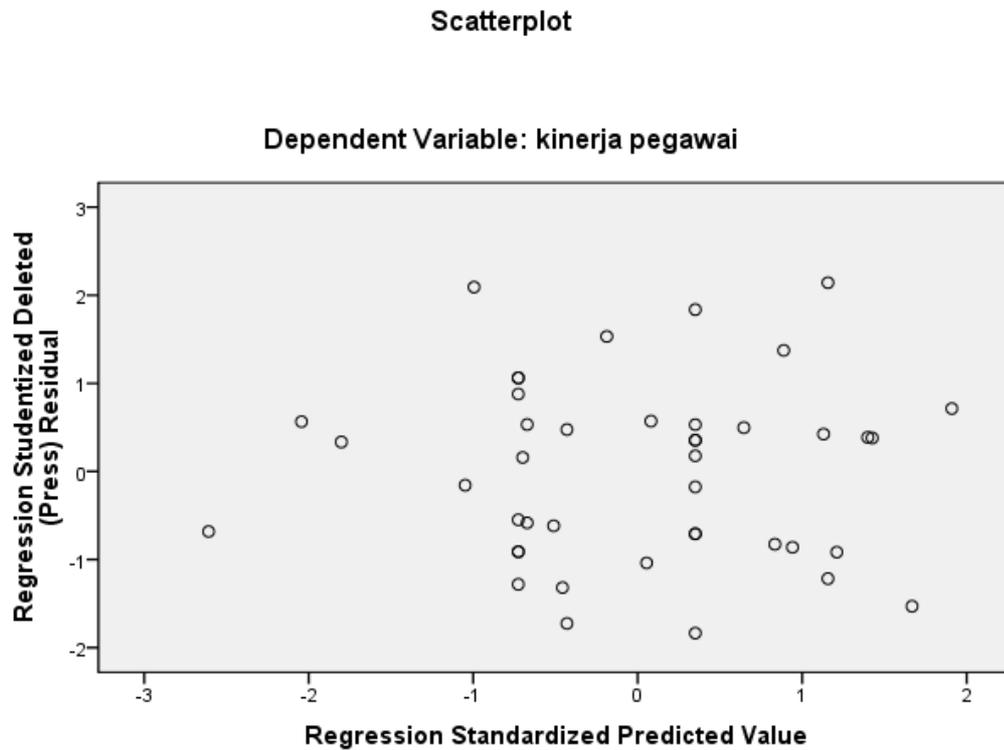
Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai VIF pada kedua variabel independen dalam penelitian ini kurang 10 yaitu Kemampuan Kerja (1,998) dan Beban Kerja (1,998) dan nilai Tolerance lebih 0,01 yaitu Kemampuan Kerja (0,031) dan Beban Kerja (0,031). Dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dalam kedua variabel independen.

c) Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, dapat dengan menggunakan metode grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kemudian deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat adanya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah Residualnya (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah diolah. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.



Gambar IV.3 Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Hasil Pengolahan data SPSS tentang pengaruh variabel kemampuan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sugiyono (2012, hal. 258)

Keterangan :

Y = variabel terikat

a = konstanta

b_1 & b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = kemampuan kerja

X_2 = beban kerja

Tabel IV.10

Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64.191	8.811		7.285	.000
kemampuan kerja	.656	1.030	.563	.3637	.004
beban kerja	.882	1.171	.667	.2754	.002

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 64.191 + 0,656 X1 + 0,882X2$$

Keterangan :

- a) Nilai a = 64.191 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Kemampuan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) sebesar 64.191.
- b) Nilai koefisien regresi X1 = 0,656 menunjukkan apabila Kemampuan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100 % maka akan meningkatkan kinerja pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi sebesar 65,6%. Kontribusi diberikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja sebesar 65,5% dilihat dari standardized coefficient pada tabel IV-10 diatas.
- c) Nilai koefisien regresi X2 = 0,882 menunjukkan bila Beban Kerja mengalami penurunan sebesar 8,82% sehingga meningkatkan kinerja pegawai PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.

6. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji secara parsial t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistic t sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan : r = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = jumlah sample

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

untuk penyederhanaan uji statistic t diatas, penulis menggunakan pengolahan data SPSS , maka dapat diperoleh uji t sebagai berikut :

Tabel IV.11

Uji t

Coefficients^a

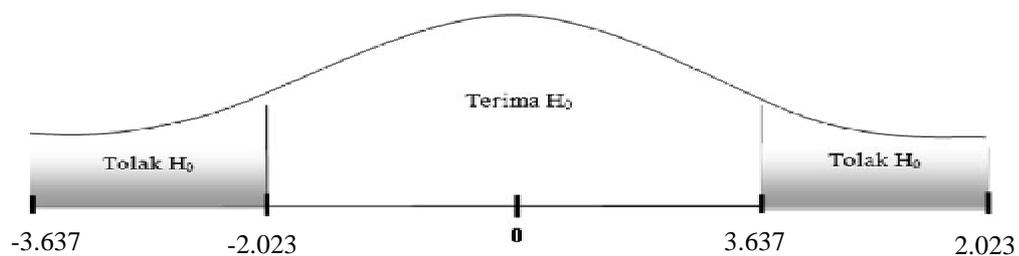
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	64.191	8.811		7.285	.000
kemampuan kerja	.656	1.030	.563	.3637	.004
beban kerja	.882	1.171	.667	.2754	.001

a. Dependent Variable: kinerja pegawai
Data Diolah (2018)

Untuk kriteria Uji t dilakukan pada tingkat nilai t untuk $df = n - 2$, $df = 43 - 2 = 41 = 2.023$, $\alpha = 0,05$.

1) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 3.637 sedangkan t_{tabel} 2.023 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

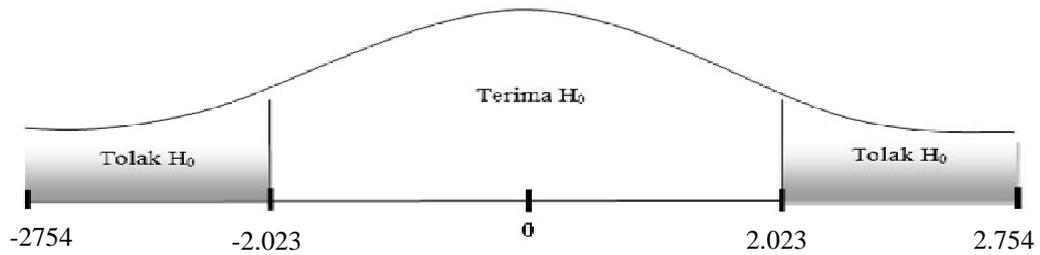


Gambar IV.4

Hasil Pengujian Hipotesis t

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh beban kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh sebesar t_{hitung} 2,754 sedangkan t_{tabel} 2,023 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar IV.5

Hasil Pengujian Hipotesis t

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika probabilitasnya $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.

$$F = \frac{R^{2/K}}{(1 - R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Keterangan : R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel

F = f -hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f -tabel

Tabel IV.12

**Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.731	2	14.865	.460	.002 ^a
	Residual	1291.339	40	32.283		
	Total	1321.070	42			

a. Predictors: (Constant), beban kerja, kemampuan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 43 - 2 - 1 = 40 \text{ adalah } 3,23$$

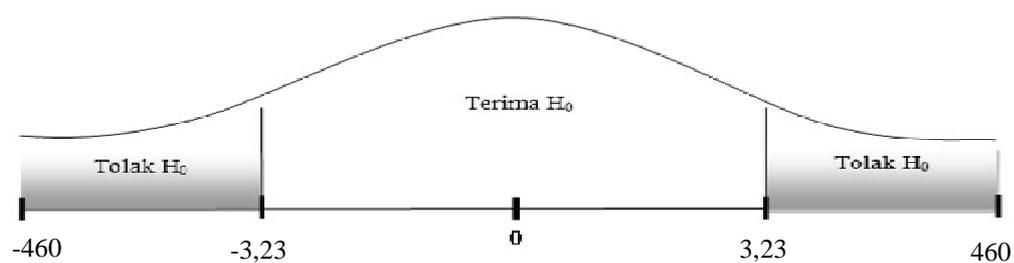
$$F_{\text{hitung}} = 460$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,23$$

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai sebesar $460 > 3,23$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kemampuan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y).



Gambar IV.6

Hasil Pengujian Hipotesis F

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV.13

**Koefisien determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.150 ^a	.230	.026	5.68185

a. Predictors: (Constant), beban kerja, kemampuan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data Diolah (2018)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,230 \times 100\% \\
 &= 23 \%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0,230 menunjukkan 23% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi kemampuan kerja (X1) dan beban kerja (X2). Sisanya 77% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (kemampuan kerja dan beban kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} 3.637 > \text{nilai } t_{tabel} 2.023$ dengan nilai sig $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi. Adanya pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya kemampuan kerja para pegawai maka kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi akan mengalami peningkatan. Menurut hasil penelitian terdahulu oleh Zainal (2016) menyimpulkan bahwa secara parsial kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} 4.134 > \text{nilai } t_{tabel} 1,995$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Sitepu (2013) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa $f_{hitung} 460 > f_{tabel} 3,23$ dengan $sig 0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi . Hal ini didukung oleh penelitian Susi (2014) menyatakan bahwa faktor kemampuan kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,230 menunjukkan 23% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi kemampuan kerja (X1) dan beban kerja (X2). Sisanya 77 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} 3,637 > \text{nilai } t_{tabel} 2,023$ dengan nilai sig $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Bulian Kota Tebing Tinggi.
2. Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil $t_{hitung} 2,754 > \text{nilai } t_{tabel} 2,023$ dengan nilai sig $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa $f_{hitung} 460 > f_{tabel} 3,23$ dengan sig $0,002 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,23 menunjukkan 23% variabel kinerja

pegawai (Y) dipengaruhi kemampuan kerja (X1) dan beban kerja (X2). Sisanya 77 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, Kiki dkk. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gulaja) Djombang Baru*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 22 No. 1 Mei 2015.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriani, Susi. (2014). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Kota Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi, Universitas Riau.
- Juliandi, dkk. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2011). *Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologo Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Priansa, Donni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Rizky, Akbar A. (2013). *Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1 No.4 Juli 2013.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga.

Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sitepu. (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 4 Desember 2013.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.

Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*.

Cetakan ke-20. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Torang, Syamsir. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.

Zainal. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman kerja dan Disiplin*

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor

Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Jurnal Katalogis. Vol.4 No.6 Juni

2016.