



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM
(PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM) TIRTANADI
CABANG TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syari'ah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh:

**RINA HOILIA HARAHAHAP
NIM. 12 230 0156**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM
(PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM) TIRTANADI
CABANG TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

Oleh :

RINA HOILIA HARAHAHAP
NIM. 12 230 0156

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

IKHWANUDDIN HARAHAHAP, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

JUMI ATIKA, M.E.I

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2016**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI ADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpunan
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022 Kode Pos 22733

Hal : Skripsi
a.n. **Rina Hoilia Harahap**

Lampiran : 7 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpunan, November

2016

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomidan
Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpunan
di_
Padangsidimpunan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Rina Hoilia Harahap** yang berjudul: **“Pengaruh Kemampun Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan”**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Ilmu Ekonomi Syariah IAIN Padangsidimpunan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang Munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I

Pembimbing II

Ikhwanuddin Harahap, M. Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Jumi Atika, M.E.I

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Rina Hoilia Harahap
NIM : 12 230 0156
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 02 November
2016

Pemohon,

Rina Hoilia Harahap
NIM : 12 230 0156

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rina Hoilia
NIM : 12 230 0156
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 02 November 2016
Yang menyatakan,

materai

Rina Hoilia Harahap
NIM. 12 230 0156



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Telp. (0634) 22080 Fax (0634) 24022 KodePos 22733

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PDAM (PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM)
TIRTANADI CABANG TAPANULI SELATAN**

NAMA : RINA HOILIA HARAHAHAP

NIM : 12 230 0156

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Ilmu Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, November 2016
Dekan,

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kesehatan dan segala nikmat kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi umat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di duniaini.

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.”** disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam jurusan Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari banyak kekurangan, baik dari segi isi, susunan maupun tata bahasa. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak-pihak yang telah member bantuan, dorongan, motivasi dan bimbingan hingga skripsi ini selesai. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.H.Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H.Irwan Saleh Dalimunthe, M.A Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Aswadi Lubis, SE., M.Si Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Bapak H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Darwis Harahap, SHI, M.Si

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Bapak Muhammad Isa, S.T, M.M Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Ikhwanuddin Harahap M. Ag, Pembimbing I dan Ibu Jumi Atika M.E.I Pembimbing II yang telah banyak menyediakan waktunya untuk memberikan pengarah dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Para Dosen/Staff di lingkungan IAIN Padangsidempuan yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan selama proses perkuliahan, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Baihaqi Nasution, SE, khususnya kepada bapak Melintang Harahap, dan seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan, yang telah membantu dan membimbing dalam melaksanakan penelitian ini.
7. Teristimewa orang tua peneliti yaitu Ayahanda tercinta Irgan Harahap dan Ibunda tercinta Yusna Nasution, yang merupakan orang tua paling luar biasa yang telah melahirkan, merawat, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang yang tulus serta senantiasa memberikan semangat, motivasi dan dukungan moril, do'a, dan juga restu yang mengiringi langkah penulis, serta jerih payah mereka jugalah penulis dapat mengikuti pendidikan di IAIN Padangsidempuan mulai dari proses belajar sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
8. Keluargaku tercinta, (Nenek tercinta Siti Amsah Hasibuan dan kakek Rusli Harahap dan nenek Dalimarhot Hasibuan kakek Banuaran Nasution, Bou Rosmita Harahap beserta suami tercinta, dan adik-adik Sepupuku) yang telah memberikan nasehat, perhatian serta memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis tetap bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kepada adik-adikku tersayang, (Resty Agustina Harahap, Darliani Harahap, Rusdy Muhammar Harahap, Lanma Rezkina Harahap, Ema Marlina Harahap, dan adekku yang paling lucu Athar Ahwaji Harahap yang selalu memberi semangat dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku tercinta dan terdekat (teristimewa Ridho Safaat), Bungkus Ade Irawan, Nofri Khairuyanni Hasibuan, Nur Halila Siregar, Yasrida Nainggolan, Rita Suci, Sinar Khumairah, tak lupa kepada teman saya Maraganti Siregar, Nosa Hasra, Raja Ihutan Panggabean, Taufik Mulia Siagian yang selalu memotivasi penulis dan telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai.
11. Buat teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah 2 dan Ekonomi Syariah 4 dulu angkatan 2012 yang selama proses pembelajaran selalu bersama dalam melewati masa-masa sulit dan bahagia. Serta teman-teman KKL angkatan 2012. Terima kasih atas dukungan, saran, dan semangat yang kalian sampaikan kepada penulis. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan lebih baik dengan rahmat dan karunia atas amal kebaikan tersebut. Akhirnya kepada Allah SWT jualah kita berserah diri dengan harapan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.

Padangsidempuan, 02 November 2016
Penulis,

Rina Hoilia Harahap
12 230 0156

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṡad	ṡ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṡa	ṡ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal Bahasa Arab seperti vokal Bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal tunggal adalah vokal tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	a
— /	Kasrah	I	i
— و	ḍommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

3. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....أ.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
.....و	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua, yaitu:

1. *Ta marbutah* hidup yaitu *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah, kasrah, dan dommah*, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta marbutah* mati yaitu *ta marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberitanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan daftar transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

I. *Tajwid*

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : RINA HOILIA HARAHAP
Nim : 12 230 0156
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan dan penyedia air bersih bagi masyarakat. Beberapa faktor yang berdampak pada kinerja pegawai diantaranya kemampuan dan motivasi kerja pada diri pegawai. Kurangnya motivasi dalam diri pegawai, melihat masih banyak yang menganggap pekerjaan sebagai rutinitas saja hal ini dapat dilihat melalui banyaknya pegawai yang absen. Kemampuan teknis dan kemampuan konsetual. Kemampuan pegawai belum seperti yang diharapkan melihat masih ada pegawai yang tidak memahami prosedur kerja, dan kurangnya kemampuan konseptual dalam berinovasi. Kurangnya disiplin dalam sebahagian pegawai melihat seringnya penundaan laporan akhir bulan, masih ada pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja untuk urusan pribadi tanpa keterangan yang sah dan kurangnya perhatian pimpinan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kemampuan, motivasi kerja dan kinerja. Teori tersebut menjelaskan bahwa apabila pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dan instrumen pengumpulan data menggunakan angket dengan sampel 47 orang pegawai. Pengolahan data dilakukan pada SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, terdapat pengaruh antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan hal tersebut diperoleh dari hasil analisis determinasi dengan nilai *R Square* sebesar 0,779 atau 77,9% kemampuan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan 23,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan berdasarkan uji secara parsial (uji t) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan terhadap kinerja pegawai dimana t_{hitung} sebesar $-1,591 < t_{tabel}$ sebesar 2,014. Sedangkan uji secara parsial (uji t) terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dimana t_{hitung} sebesar $12,181 > t_{tabel}$ 2,014. Sedangkan secara simultan kemampuan dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dimana F_{hitung} sebesar 77,389 dan F_{tabel} sebesar 3,209.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi Kerja dan Kinerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSYAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Definisi Operasional Variabel.....	10
F. Tujuan Penelitian	11
G. Manfaat Penelitian	11
H. Sitematika Pembahasan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	13
1. Kemampuan.....	13
a. Pengertian Kemampuan	13
b. Cara Meningkatkan Kemampuan	15
c. Indikator Kemampuan	16
2. Motivasi	17
a. Pengertian Motivasi	17
b. Teori Motivasi Menurut Para Ahli.....	20
c. Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam	24
3. Kinerja Pegawai.....	26
a. Pengertian Kinerja	26
b. Manfaat Penilaian Kinerja	27
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	29
d. Indikator Kinerja.....	31
e. Kinerja Pegawai dalam Pandangan Islam.....	33
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Berfikir.....	38
D. Hipotesis.....	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	40
B. Jenis Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	40
1. Populasi.....	40
2. Sampel.....	42
D. Instrumen Pengumpulan Data.....	43
1. Observasi.....	43
2. Angket/Kuesioner.....	44
E. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	45
1. Uji Validitas.....	45
2. Uji Reliabilitas.....	46
F. Analisis Data.....	47
1. Uji Normalitas.....	47
2. Uji Asumsi Klasik.....	47
a. Uji Multikolinearitas.....	47
b. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3. Analisis Determinasi (R^2).....	48
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
5. Uji Hipotesis.....	50
a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t).....	50
b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama (Uji F).....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	52
1. Sejarah PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.....	52
2. Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.....	56
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	57
B. Hasil Analisis Data.....	58
1. Uji Validitas.....	58
a. Uji Validitas Kemampuan.....	58
b. Uji Validitas Motivasi.....	59
c. Uji Validitas Kinerja.....	59
2. Uji Reliabilitas.....	60
3. Uji Normalitas.....	61
4. Uji Asumsi Klasik.....	62
a. Multikolinearitas.....	62
b. Heteroskedastisitas.....	63
5. Analisis Determinasi (R^2).....	63
6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
7. Uji Hipotesis.....	65
a. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t).....	65
b. Uji Koefisien secara Bersama-sama (Uji f).....	66
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
D. Keterbatasan Penelitian.....	69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran-Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Formasi Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan	41
Tabel 3. 2 Rincian Formasi Pegawai Berdasarkan Golongan PDAM Tirtanadi	43
Tabel 3. 3 Penetapan Skor Alternatif atas Jawaban Kuesioner	44
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Angket Kemampuan	45
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja	45
Tabel 3. 6 Kisi-kisi Angket Kinerja	45
Tabel 4. 1 Rincian Formasi Struktur Pegawai PDAM Tirtandi	57
Tabel 4. 2 Rincian Formasi Pegawai PDAM Tirtanadi.....	57
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kemampuan	58
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	59
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	59
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.9 Hasil Analisis Determinasi (R^2)	63
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t).....	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (Uji f)	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4. 1 Hasil Heteroskedastisitas.....	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang sumber daya manusia. Pernyataan yang dihadapi dan harus dijawab oleh setiap organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat.¹

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.²

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya.

¹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 17* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 181.

²A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 1

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu faktor sumber daya manusia (pegawai), dan sarana prasarana atau fasilitasnya. Sumber daya manusia atau pegawai terdiri dari individu-individu yang sangat bervariasi, baik dilihat dari jabatan dan latar belakang pendidikannya. Kapasitas atau kemampuan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tercermin pada latar belakang pendidikan dari masing-masing individu.³

Gilbert mendefinisikan “kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya”.⁴ Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang pegawai adalah hasil pencapaian kerja.

Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip dari Badeni menyatakan “kemampuan adalah keseluruhan potensi yang dimiliki seseorang untuk melakukan bervariasi dalam pekerjaan”.⁵ Kemampuan merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang yang mungkin orang tidak memilikinya.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.⁶

³Soekidjo Notoatmodjo, *Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hlm. 238.

⁴*Ibid.*, hlm. 229

⁵Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm 13.

⁶H.Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. ke 1* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hlm. 281.

Gitosudarmo berpendapat bahwa motivasi “adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.⁷ Dengan demikian motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong seseorang untuk lebih giat bekerja untuk mencapai tujuan.

Kinerja seorang tenaga kerja atau pegawai dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Gibson faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi tiga faktor utama yakni:⁸ Variabel individu, yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya). Variabel organisasi, yang terdiri dari kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain struktur organisasi, dan sebagainya. Variabel psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Dari banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Keith Davis berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.⁹ Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 109.

⁸Soekidjo Notoatmodj, *Op. Cit.*, hlm. 229.

⁹A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 67-68.

dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the righ man in the right place, the right man on the right job*). Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Dari pendapat Keith Davis tentang faktor yang mempengaruhi kinerja maka David C. McClelland mengemukakan pendapatnya “bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji”¹⁰.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi dan baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai. Begitu pula sebaliknya, yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan perusahaan akan semakin sulit dicapai. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan karena kinerja adalah salah satu tolak ukur untuk melihat kemampuan pegawai dari segala sudut pandang, karena kinerja bisa dilihat melalui evaluasi perilaku yang mencerminkan pelaksanaan pekerjaan.

¹⁰A. Anwar PrabuMangkunegara, *Loc. Cit.*

Berbagai penelitian telah dilakukan tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian Saka Yulius menyimpulkan bahwa, “Secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.”¹¹ Penelitian yang dilakukan Andri Budhi Nugroho bahwa “Diketahui bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja baik secara parsial atau secara bersama-sama. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja.”¹²

Penelitian Arini Dina Yasmin menyimpulkan bahwa,

“Dari analisis jalur menunjukkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja dan kinerja. Hasil pengujian koefisien dari analisis jalur menunjukkan bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja, dan menunjukkan juga bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah positif.”¹³

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan dan penyediaan air bersih bagi masyarakat Padangsidimpuan. Beberapa unit di Tapanuli Selatan (Tapsel) dan Padang Lawas Utara (Paluta). Dengan adanya PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan yang menyediakan air bersih dapat

¹¹Saka Yulius, “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja”, (Skripsi, Universitas Bengkulu, 2014), hlm. 53.

¹²Andri Budhi Nugroho, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012), hlm. 11.

¹³Arini Dina Yasmin, “Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja”, (Skripsi, Universitas Jember, 2014), hlm. 7.

membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya. Karena air merupakan sumber kehidupan yang sangat penting bagi manusia.

PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan terdapat lima bagian diantaranya bagian umum personalia, bagian pemasaran dan hubungan langganan, bagian keuangan, bagian produksi dan jaringan, dan bagian pengawasan. Masing-masing bagian ini merangkap kepada satu kepala cabang. Semua bagian ini saling menjaga hubungan dalam mempertahankan visi dan misi perusahaan dan menciptakan komitmen kerja keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Saling mendukung merupakan menciptakan rasa solidaritas dan mendukung antara sesama untuk memelihara hubungan kerja yang baik.

Kualitas sumber daya manusia pada PDAM Tirtanadi dilihat dari latar belakang pendidikan. Dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai. Berbagai macam tingkat pendidikan pegawai mulai dari latar belakang pendidikan yang memadai dan jabatan yang tinggi sampai pada pendidikan rendah dan jabatan yang rendah. Jika dibandingkan dari segi pendidikan yang memadai dan segi pendidikan yang kurang memadai maka akan jauh berbeda baik dilihat dari cara berfikir, memilih metode kerja yang lebih mudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut belum diimbangi dengan kemampuan teknis yang ada, seperti masih terdapat pegawai yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan. Selain itu, kemampuan konseptual dalam berinovasi

kurang dimiliki oleh pegawai dikarenakan pekerjaan yang dijalani hanya sebatas rutinitas saja sehingga sulit untuk menciptakan ide-ide baru. Oleh karena itu, semakin tinggi kualitas kemampuan pegawai diharapkan akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Jika pengaruh yang ditimbulkannya besar, maka dorongan kerja besar pula. Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting karena menyangkut langsung pada unsur manusia pada perusahaan. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Absensi pegawai dapat menjadi dasar pengukuran motivasi, semakin banyak pegawai yang absen berarti tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin rendah dan berimbas pada kinerja pegawai.

Hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya kurangnya interaksi pimpinan terhadap pegawai, karena diketahui pimpinan yang dapat mempengaruhi para pegawainya maka akan termotivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk tercapainya kinerja yang baik. Namun ketika pegawai menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai rutinitas maka akan cenderung kinerja menurun.

Dapat diketahui bahwa penurunan kinerja dengan melihat masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya, masih terdapat pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja untuk urusan pribadi tanpa keterangan yang sah.

Dalam hal ini PDAM Tirtanadi, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan dan penyediaan air bersih dengan misinya yaitu menjadi penyedia air bersih bagi masyarakat, sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. .

Dari fenomena dan penelitian terdahulu diatas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas maka peneliti mengidentifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi dalam diri pegawai, melihat masih banyak yang menganggap pekerjaan sebagai rutinitas saja hal ini dapat dilihat melalui banyaknya pegawai yang absen.

2. Kemampuan teknis dan kemampuan konsetual, kemampuan pegawai belum seperti yang diharapkan melihat masih ada pegawai yang tidak memahami prosedur kerja, dan kurangnya kemampuan konseptual dalam berinovasi.
3. Kurangnya disiplin dalam sebahagian pegawai melihat seringnya penundaan laporan akhir bulan, masih ada pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja untuk urusan pribadi tanpa keterangan yang sah, dan kurangnya perhatian pimpinan.

C. Batasan Masalah

Adanya keterbatasan waktu, biaya dan ilmu pengetahuan peneliti, membuat peneliti harus membatasi variabel mana yang harus dibahas secara mendalam. Oleh sebab itu, peneliti disini hanya meneliti pengaruh kemampuan dan motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi?
3. Apakah kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi?

E. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kemampuan (X ₁)	Kemampuan (<i>ability</i>) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan ini mungkin dimanfaatkan sepenuhnya atau mungkin juga tidak. ¹⁴	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masakerja ¹⁵	Ordinal
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. ¹⁶ Motivasi kerja menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondusikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. ¹⁷	1. Keinginan 2. Kompensasi yang memadai 3. Jaminan pekerjaan 4. Status dan tanggungjawab. ¹⁸	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Sluyter berpendapat kinerja merupakan suatu proses kontinu. Maksud kontinu adalah memperbaiki kemampuan organisasi untuk merespon kebutuhan konsumen secara efektif. ¹⁹	1. Efektivitas dan efisiensi 2. Otoritas (tanggungjawab) 3. Disiplin 4. Inisiatif. ²⁰	Ordinal

¹⁴H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm.235.

¹⁵ H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), hlm. 54.

¹⁶H. Sadili Samsudin, *Op. Cit.*, hlm. 282.

¹⁷Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 171.

¹⁸ H. EdySutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 116-120.

¹⁹Bernardine R. Wirjana, *Mencapai Manajemen Berkualitas (Organisasi, Kinerja, Program)* (Yogyakarta: Andi, 2007), hlm. 143.

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan ini adalah:

1. Bagi penulis penelitian ini merupakan usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah dan untuk menerapkan teori-teori yang telah penulis pelajari di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
2. Bagi penelitian ini juga diharapkan dapat melengkapi ragam penelitian yang telah dibuat mahasiswa dan dapat menjadi bahan referensi bagi terciptanya suatu karya ilmiah dan menjadi bahan perbandingan bagi peneliti yang lain.
3. Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan masukan pada Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

²⁰ H. EdySutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 176-178.

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut:

- BAB I : Pada bab ini dibahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah batasan masalah, rumusan masalah, definisi operasional variabel, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.
- BAB II : Pada bab ini dibahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.
- BAB III : Pada bab ini peneliti menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrument pengumpulan data, teknik analisis data.
- BAB IV : Pada bab ini akan dibahas hasil penelitian
- BAB V : Pada bab ini akan dibahas kesimpulan penelitian dan saran-saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Pengertian kemampuan dari segi etimologi adalah suatu keadaan siap melakukan sesuatu (*ability*). Sedangkan menurut terminologi kemampuan adalah sebagai satu keadaan dimana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi dengan bekerja dan resiko yang diterima.¹

Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.²

Kemampuan (*ability*) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan ini mungkin dimanfaatkan sepenuhnya atau mungkin juga tidak. Kemampuan ini berhubungan erat dengan totalitas daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan. Jadi kemampuan setiap orang belum tentu dapat mengerjakan setiap pekerjaan.³ Peneliti menyimpulkan bahwa kemampuan merupakan suatu potensi yang dimiliki seseorang.

Kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tidak sama satu dengan yang lain. Setiap manusia mempunyai

¹Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2004), hlm. 48.

²Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 205.

³H. Malayu S.P. Hasibuan, *Loc. Cit.*

kemampuan berfikir.⁴ Sebagaimana tersirat dalam Firman Allah dalam surah Al- Ghasyiyah (88) ayat 17-20:⁵

أَفَلَا يَنْظُرُونَ إِلَى الْإِبِلِ كَيْفَ خُلِقَتْ ﴿١٧﴾ وَإِلَى السَّمَاءِ كَيْفَ رُفِعَتْ ﴿١٨﴾ وَإِلَى الْجِبَالِ كَيْفَ نُصِبَتْ ﴿١٩﴾ وَإِلَى الْأَرْضِ كَيْفَ سُطِحَتْ ﴿٢٠﴾

Artinya: Maka apakah mereka tidak memperhatikan unta bagaimana dia diciptakan. Dan langit bagaimana ia ditinggikan. Dan gunung-gunung bagaimana ia ditegakkan. Dan bumi bagaimana ia dihamparkan.

Adapun penjelasan ayat diatas adalah menunjukkan bahwa pada dasarnya manusia itu adalah lemah, karena sehebat apapun manusia tidak ada apa-apanya bila dibandingkan dengan Allah yang maha besar. Tidak ada seorang pun yang mampu dan mengetahui seluruh ciptaaan Allah, sekecil dan sebesar apapun itu kecuali Allah yang maha mengetahui.

Ditinjau dari teori motivasi dan aplikasinya, kemampuan dapat digolongkan pada dua jenis, yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.⁶ Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas mental. Ada tujuh dimensi kemampuan intelektual, yaitu kecerdasan numeris, pemahaman verbal,

⁴Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers. 2010), hlm. 232.

⁵Departemen Agama RI, *Mushap Al-Qur'an Terjamah* (Depok: Al-Huda 2002), hlm. 593.

⁶Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), hlm. 134.

kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan.⁷

Sedangkan kemampuan fisik lebih banyak diperlukan pada aktivitas atau tugas-tugas yang menuntut stamina, kecepatan, kekuatan dan keterampilan atau bakat-bakat yang sejenis. Setiap orang memiliki fisik dan tingkat stamina yang berbeda-beda. Setiap pekerjaan memerlukan persyaratan kemampuan tertentu sesuai dengan tuntutan yang diminta oleh pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu seorang pimpinan perlu memiliki pegawai yang memiliki kemampuan khusus, kemampuan intelektual atau fisik, sesuai dengan tuntutan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.⁸

b. Cara Meningkatkan Kemampuan

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan

⁷Badeni, *Op. Cit.*, hlm. 14-15.

⁸*Ibid.*, hlm.16.

karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja.

c. Indikator Kemampuan

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan adalah sebagai berikut:⁹

1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman kerjanya.

⁹H. Malayu S.P Hasibuan, *Loc. Cit.*

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak.¹⁰ Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja para pegawai. Agar para pegawai mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari pegawai adalah sebagai berikut:¹¹

1) Faktor Intern

Faktor intern dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seorang pegawai antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita

¹⁰Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 216.

¹¹Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 116-120.

alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Walaupun kadang kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi agar kepuasan kerja pegawai dapat dipenuhi.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja pegawai. Adapun faktor-faktor ekstern sebagai berikut:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para pegawai agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Peranan supervisor sangat mempengaruhi motivasi kerja.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Seorang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan, jaminan yang didapatkan berupa promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang *fleksibel*

Bagi perusahaan besar, sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur

kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

b. Teori Motivasi Menurut Para Ahli

Teori motivasi menurut para ahli dibawah ini sebagai berikut:¹²

1) Teori Hierarki Motivasi Abraham H.Maslow

Abraham H.Maslow berpendapat bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan itu tersusun sebagai hirarki yang terdiri atas lima tingkatan kebutuhan. Teori ini lebih dikenal dengan sebutan teori hirarki kebutuhan Maslow (*Maslow's hierarchy of Needs*).

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok yang perlu dipenuhi paling awal, karena kebutuhan *fisiologis* itu muncul yang pertama dalam jasmani manusia agar dapat bertahan hidup dalam alam yang fana ini.

b) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Segera setelah suatu kebutuhan secara rasio terpenuhi, kebutuhan kedua menjadi tampak didepan mata. Orang itu sekarang mulai menyadari perlu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan. Manusia didorong oleh kebutuhan yang tak terpenuhi, bukan kebutuhan yang telah terpenuhi. Kebutuhan akan perlindungan dan keselamatan. Dapat dijumpai dalam hal-hal

¹²Suwatno, *Op. Cit.*, hlm. 176-177.

seperti masyarakat yang teratur, jabatan tetap, asuransi, agama, tabungan dan sebagainya yang merupakan faktor-faktor yang dapat melindungi dari bahaya, masa depan dan ancaman.

c) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Sejara kebutuhan untuk melanjutkan keberadaan terpenuhi, tiga buah jenis kebutuhan yang lebih tinggi dari prioritas yang lebih rendah akan muncul. Kebutuhan akan cinta (beberapa penulis menyebutkan (kebutuhan sosial) mencakup kebutuhan kasih sayang dan hasrat untuk berkumpul dengan orang lain. Tampaknya kebutuhan ini merupakan kodrat manusia sebagai mencintai dicintai, dan bersahabat.

d) *Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (Esteem Needs)*

Kebutuhan penghargaan mencakup kebutuhan akan pengakuan masyarakat, pernyataan diri, dan harga diri. Pemuasan kebutuhan akan penghargaan mendorong rasa percaya diri, berharga dan berkemampuan. Andaikan seseorang berhasil menunjukkan prestasinya, maka ia pun juga mengharapkan pujian. Dalam hal yang demikian mungkin kemampuannya akan bertambah.

e) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs)*

Kebutuhan terakhir ini menggambarkan kebutuhan akan pengakuan dari orang-orang sekitarnya bahwa dirinya itu mempunyai kemampuan tertentu.

2) Teori X dan Teori Y McGregor

Douglas McGregor terkenal dengan rumusnya tentang dua kelompok asumsi mengenai sifat manusia Teori X dan Teori Y. Sangat sederhana, Teori X pada dasarnya menyajikan pandangan negatif tentang orang. Teori X berasumsi bahwa para pekerja mempunyai sedikit ambisi untuk maju, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggungjawab, dan perlu diawasi dengan ketat agar dapat efektif bekerja. Douglas McGregor mengemukakan bahwa “Teori X” sebagai berikut:¹³

- a) Manusia pada kebanyakannya mempunyai sifat ketidaksukaan yang melekat terhadap pekerjaan dan ingin menghindarinya jika keadaan memungkinkan.
- b) Karena sifat manusia yang tidak menyukai pekerjaan itu, kebanyakan orang harus dipaksa, diawasi, diperintah dan diancam dengan hukuman agar dapat berusaha dengan cukup memadai.
- c) Rata-rata manusia lebih suka diperintah, berharap dapat menghindar dari tanggungjawab, memiliki ambisi yang lemah, dan diatas segalanya mengharapkan jaminan perlindungan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan sosial, ia menyajikan teori yang berlawanan (yang disebut Teori Y) sebagai berikut:

- a) Pencerahan upaya *badaniah* dan mental sewajarnya seperti permainan atau istirahat. Asumsi ini bertentangan dengan teori X

¹³Sunardi dan Anita Primastiwi, *Pengantar Bisnis Konsep, Strategi, Kasus* (Yogyakarta: CAPS, 2015), hlm. 133.

yang menggambarkan bahwa manusia umumnya secara intern tidak menyukai pekerjaan dan ingin menghindarinya.

- b) Orang mau mengarahkan dan mengendalikan diri untuk mencapai tujuan yang menjadi tanggungjawabnya. Asumsi ini sudah tentu bertolak belakang dengan Teori X yang melukiskan bahwa kebanyakan manusia harus dipaksa, didera, diawasi, diperintah dan diancam hukuman agar mau berusaha dengan cukup untuk mencapai tujuannya.
- c) Tanggung jawab atas tujuan manusia merupakan fungsi ganjaran yang berhubungan dengan pencapaian. Makna paling besar ganjaran seperti itu, misalnya kepuasan akan kebutuhan ego dan aktualisasi diri, dapat diarahkan kepada tujuan organisasi.
- d) Manusia pada umumnya belajar, didalam kondisi yang tepat, tidak hanya untuk menerima tetapi juga untuk mencari tanggung jawab. Sifat ini berlawanan dengan Teori X yang menduga bahwa manusia itu pada rata-ratanya lebih suka diperintah, mengharapkan agar mereka dapat menghindari dari tanggung jawab, memiliki ambisi yang relatif rendah, dan diatas segalanya, ingin memperoleh jaminan perlindungan.
- e) Kemampuan untuk berimajinasi, berakal-berbudi, dan berkreasi yang secara kreatif tinggi dalam pemecahan masalah organisasi menyebar dalam masyarakat secara meluas, tidak menyempit.
- f) Dalam kondisi-kondisi kehidupan industri modern, potensi intelektual rata-rata manusia hanya sebagian direalisasikan.

Teori Y berasumsi bahwa para pekerja dapat berlatih mengarahkan diri, menerima dan secara nyata mencari tanggung jawab dan menganggap bekerja sebagai kegiatan alami.

3) Teori McClelland

Teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga kebutuhan sebagai berikut: ¹⁴

- a) Kebutuhan berprestasi: dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b) Kebutuhan berafiliasi atau kekuatan: kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c) Kebutuhan hubungan: keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

c. Motivasi Kerja dalam Pandangan Islam

Al-Quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat al-Jumu'ah ayat (62) 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

¹⁴Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hlm. 32-33.

Artinya: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Berdasarkan ayat di atas kita dapat melihat adanya motivasi yang tersirat, karena bekerja dalam Islam merupakan ibadah. Setiap orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dengan cara mencari karunia Allah SWT. Mencari karunia Allah tidaklah dengan berdiam diri, tetapi dengan berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup kita, sehingga terjadi keseimbangan dalam hidup kita untuk kehidupan di dunia dan akhirat. Pada hakekatnya, seseorang yang bekerja keras untuk hidupnya senantiasa mengharapkan keridhaan Allah dalam pekerjaan. Rasulullah SAW sendiri bekerja keras untuk bertahan hidup. Beliau mengembala kambing dan ikut berdagang dengan pamannya. Dengan begitu beliau sudah memberikan contoh kepada umatnya untuk bekerja demi mempertahankan hidup selain menggunakan waktunya untuk beribadah kepada Allah SWT.

Berdasarkan uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa banyak motivasi yang membuat seseorang bekerja, baik itu motivasi dari dalam (*Interen*) maupun dari luar (*Ekstern*). Hal itu tidak bertentangan dengan ajaran Islam yang menyeru agar manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pemenuhan kebutuhan inilah yang merupakan salah satu dari motivasi dari dalam.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁵

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Beberapa pendapat para ahli tentang kinerja sebagai berikut:¹⁶

- 1) Lawler dan Porter, menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas.
- 2) Prawirosentono, mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral maupun etika.
- 3) Miner, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah bebaskan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

¹⁵A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Loc., Cit.*

¹⁶Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 170-173.

- 4) Irianto, mengemukakan kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya.
- 5) Cormick dan Tiffin, mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.
- 6) Gilbert, berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki sedikit nilai.
- 7) Sluyter, kinerja merupakan suatu proses kontinu. Maksud kontinu adalah memperbaiki kemampuan organisasi untuk merespon kebutuhan konsumen secara efektif.¹⁷

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor intern dan eksteren organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

b. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Drs. T. Hani Handoko terdapat sepuluh manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:¹⁸

¹⁷Bernardine R. Wirjana, *Loc. Cit.*

¹⁸Sadili Muhidin, *Op. Cit.*, hlm. 163-165.

1) Perbaikan Prestasi Kerja atau Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, pimpinan dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan demi memperbaiki prestasi kerja.

2) Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan kompensasi lainnya.

3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja.

4) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan.

Prestasi yang jelek menunjukkan adanya kebutuhan latihan, demikian pula prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan lebih lanjut.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir.

Umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja baik yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing.

7) Ketidakakuratan Informasional.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau

komponen sistem informasi manajemen lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan yang diambil menjadi menjadi tidak tepat.

8) Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal dapat diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan Ekternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi. Dengan penilaian prestasi kerja maka perusahaan dapat menawarkan bantuan kepada semua pegawai yang membutuhkan atau diperkirakan memerlukan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam

organisasi tersebut. Menurut Prawirosentino, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:¹⁹

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik dan buruk oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Dari pendapat Prawirosentino tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas maka Keith Davis yang dikutip dari Anwar

¹⁹H. Edy Sutrisno, *Loc. Cit.*

Prabu Mangkunegara juga berpendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).²⁰

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

d. Indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan bagian integral dari perencanaan strategik. Secara umum indikator mempunyai fungsi, antara lain:²¹

²⁰A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hlm. 67-68.

²¹Rahardjo Adisasmita, *Manajemen Pemerintahan Daerah Edisi Pertama* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 102-103.

- 1) Memperjelas tentang apa yang akan dihasilkan dan kapan hasil tersebut akan dicapai dari suatu kegiatan.
- 2) Menciptakan konsensus berbagai pihak yang berkepentingan untuk menghindari kesalahan interpretasi pelaksanaan kebijaksanaan program kegiatan.
- 3) Menjadi dasar bagi pengukuran, analisis dan evaluasi terhadap kinerja instansi perusahaan.

Indikator atau yang ingin diukur dari setiap aktivitas yang dilakukan pada perusahaan agar tujuan ataupun target sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Bernardin dan Russel mengajukan enam kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:²²

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

²²Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 179-180.

- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan atau fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan pimpinan untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

e. Kinerja Pegawai dalam Pandangan Islam

Bekerja dalam pandangan Islam haruslah dilakukan dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikannya dengan benar, karena Allah SWT menyukai pekerjaan yang dikerjakan dengan sungguh-sungguh tanpa menundanya untuk dikerjakan pada esok hari. Dengan mengerjakan pekerjaan tersebut maka manusia akan merasakan kepuasan tersendiri dalam selesainya pekerjaan tersebut. Allah SWT berfirman dalam QS Al-Ahqaaf : 46 ayat 19:²³

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

²³Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 505.

Setiap pekerjaan yang dilakukan pasti ada manfaatnya baik bagi individu maupun perusahaan. Kinerja yang diberikan oleh individu pada perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang dipersembahkan untuk perusahaan agar perusahaan tersebut bisa maju. Oleh karena itu dengan kinerja yang diberikan tentu ada manfaatnya bagi diri sendiri yaitu dengan mendapat pahala dari Allah SWT. Firman Allah SWT dalam surat Al-A'raaf: 7 ayat 39:²⁴

وَقَالَتْ أُولَئِهِمْ لِأَخْرَاهُمْ فَمَا كَانَ لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا
الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas kami, maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan."²⁵

Ayat tersebut menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanyalah milik Allah semata, maka didalam melakukan pekerjaan haruslah berfikir logis tanpa mementingkan persaingan antar sesama. Karena pekerjaan yang dikerjakan hanyalah bersifat duniawi semata.

²⁴Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 156.

²⁵*Ibid.*, hlm. 227-825.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel kemampuan dan motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul/Universitas	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1	Frans Farlen, Skripsi, 2011	Pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda). (Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta)	Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 19,104 lebih besar dari nilai F table (3,252) sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) mempengaruhi kinerja karyawan. Posisi t hitung (3,735) lebih besar dari t tabel (2,026 secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel kemampuan kerja sebesar 3,328. Dengan melihat posisi t hitung (3,328) lebih besar dari t tabel (2,026) secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan saudara Frans Farlen adalah metode penarikan sampel peneliti menggunakan <i>Stratified Random sampling</i> sedangkan saudara Frans Farlen menggunakan <i>simple Random sampling</i> .	Sama-sama meneliti variabel kinerja (Y)
2	Annisa	Pengaruh Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Tempat penelitian PT.	Sama-sama meneliti

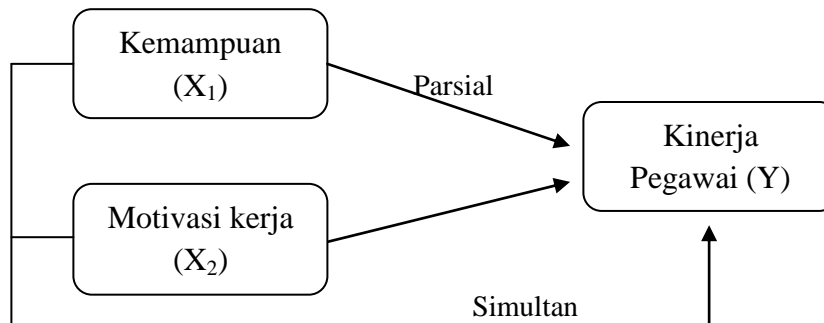
	Pratiwi, Skripsi, 2014	dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan) (Universitas Diponegoro Semarang)	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat signifikan 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja.	Telekomunikasi Indonesia Tbk. wilayah Telkom Pekalongan sedangkan peneliti pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.	variabel kinerja (Y)
3	Sevvy Yossa, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 2013.	Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang (Universitas Sriwijaya)	Hasil penelitian Kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Kemampuan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Pembagian tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.	Jumlah variabel independen yang diteliti 2 variabel (kemampuan dan motivasi kerja) sedangkan Sevvy Yossa 3 variabel independen (kemampuan, pembagian tugas, dan motivasi).	Sama-sama meneliti variabel kinerja (Y)

			Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. Motivasi tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.		
4	Saka Yulius, Skripsi, 2014	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu (Universitas Bengkulu)	Bedasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada variabel motivasi memperoleh hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Jumlah sampel penelitian 85 orang pegawai sedangkan peneliti 47 orang pegawai.	

C. Kerangka Berfikir

Adapun kerangka berfikir peneliti gambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir



Dari kerangka fikir di atas bahwa kemampuan dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan kemampuan tinggi maka akan termotivasi dalam melaksanakan tugas, dan mempunyai semangat kerja yang dapat berdampak dalam peningkatan kinerjanya. Sebaliknya dengan pegawai yang berkemampuan rendah dan tidak mempunyai semangat kerja yang berdampak pada penurunan kinerja.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Jawaban sementara yang dimaksud adalah jawaban sementara terhadap masalah yang akan dirumuskan.²⁶

²⁶Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 65.

Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

H_0 = Kemampuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a = Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_a = Kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PDAM Tirtanadi Padangsidimpuan Kabupaten Tapanuli Selatan, dan waktu penelitian ini dilaksanakan dari bulan Agustus 2016 sampai Oktober 2016.

B. Jenis Penelitian

Ada dua jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Sugiyono penelitian kuantitatif “adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada penelitian populasi atau sampel tertentu”.¹ Sedangkan penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah.²

Jenis Penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif karena permasalahan penelitian sudah jelas dan peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dan nyata. Penelitian ini tentang pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli selatan.

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 13.

²*Ibid.*, hlm. 14.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
Formasi Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

No	Nama Pegawai	Jabatan	Golongan
1	Ahmad Baihaqi Nasution	Kepala Cabang	D-1
2	Syaifan Syarif Daulay	Kabag. Keuangan	C-3
3	Hasan Basri Hasibuan	Ass. I Akuntansi/TRA	C-2
4	Nursani Rambe	Pegawai Akuntansi	B-3
5	Tety Suryani	Pegawai Kasir	B-3
7	Yuniati S. Ritonga	Pegawai Akuntansi	B-4
8	Darwin Dalimunthe	Pegawai Akuntansi/TRA	B-3
9	Tiur Maulina Harahap	Pegawai Akuntansi	B-3
10	Rahmad Wirdana Siregar	Pegawai Akuntansi/TRA	B-3
11	Nurhayati	Pegawai Input Pasang Baru	B-3
12	Rizal Pangaloan Siregar	Kabag. Jaringan Perpipaan	B-4
13	Sontang Muliadi Siregar	Ass. II Jaringan/Produksi	C-3
14	Abbas Siregar	Peg. Jaringan Perpipaan	B-4
15	Muhsin Siregar	Peg. Jaringan Perpipaan	C-2
16	Meliani Siregar	Peg. Jaringan Perpipaan	B-3
17	Hambali	Peg. Produksi & Perpipaan	B-1
18	Sahang Matua Siregar	Peg. Produksi & Perpipaan	B-3
19	Mara Sakti Harahap	Peg. Produksi & Perpipaan	B-3
20	Melintang Harahap	Kabag. Umum & Personalia	C-2
21	Destomy Ivyron Gea	Ass. I Bag. Umum/Supervisor	B-3
22	Kholijah	Ass. II Umum & Personalia	C-2
23	Herma Yeni Zein	Peg. Bag. Umum/Dana Kerja	B-3
24	Tamba Tua Rambe	Peg. Umum/ Gudang	C-1
25	Hannum Ainun Hasibuan	Peg. Umum/ Gudang	B-4
26	M. Syafii Siregar	Ass. II Unit Sipirok	B-3

³Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm. 115.

27	Safril Siregar	Peg. Produksi Jaringan	A-4
28	M. Haris Parlaungan	Peg. Bagian Pengawasan	B-3
29	Imran Tanjung	Ass. II Jarpep Unit B. Toru	B-3
30	Bisman Harahap	Peg. Jaringan Batang Toru	A-4
31	Supirno	Peg. Jaringan Batang Toru	B-1
32	Muhammad Topan Siregar	Ass. II Jarpep Unit G. Tua	C-1
33	Abdul Khalid Daulay	Ass. II Unit G. Tua	C-3
34	Saleman	Peg. Jaringan Unit G. Tua	B-3
35	Bulan Nasution	Peg. Jaringan Unit G. Tua	B-3
36	Sulitno Laiya	Kabag. Pemasaran. Hublang	B-3
37	Benny Mutiha Sitompul	Ass. II Bag. Pemasaran & HL	B-3
38	Roslan Harahap	Peg. Input Data	B-4
39	Abdul Latif Lubis	Peg. Surveyor	B-3
40	Awaluddin Hasibuan	Peg. Catat Meter	B-3
41	Ridoan Harahap	Peg. Catat Meter	B-3
42	Kholidah Lubis	Peg. Input Data LI	B-3
43	Muchlis Harahap	Peg. Catat Meter	B-3
44	Syarifuddin Siregar	Kabag. Pengawasan	C-2
45	Baginda S. Sagala	Ass. II Bag. Pengawasan	C-2
46	Zulpan Racmadsyah	Peg. Bagian Pengawasan	B-4
47	Rostina Ritonga	Peg. Pengawasan	B-3
48	Irsan Efendi Nasution	Dan-Ru	
49	M. Sofyan Sinaga	Satpam	
50	Muhammad Nur Lubis	Satpam	
51	Imsar Hasonangan Hasibuan	Satpam	
52	Noni Asmiridha Siregar	Tenaga Kerja Kontrak	
53	Irwan Syafri Harahap	Tenaga Kerja Kontrak	
54	Nita Ningsih Pane	Tenaga Kerja Kontrak	
55	Syamsuddin Gultom	Tenaga Kerja Kontrak	
56	Muliantoni Simamora	Tenaga Kerja Kontrak	
57	Aulia Arif	Tenaga Kerja Kontrak	
58	Taufik Helmi Lubis	Tenaga Kerja Kontrak	
59	Arfan Zein Siregar	Tenaga Kerja Kontrak	
60	Rahmad Sulaiman Siregar	Tenaga Kerja Kontrak	
61	Harun Al Rasyid Harahap	Tenaga Kerja Kontrak	
62	Eka Sri Sartika pane	Tenaga Kerja Kontrak	
63	Roma Mubarrak B. Bara	Tenaga Kerja Kontrak	
64	Hepnor Siregar	Tenaga Kerja Kontrak	

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴ Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportionate Stratified Random sampling* yaitu apabila sampling berstrata atau sampling bertingkat, terdapat kelompok-kelompok subjek antara satu kelompok dengan kelompok yang lain tampak adanya strata atau tingkatan.⁵ Dalam hal ini sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang memiliki golongan berstrata atau bertingkat berjumlah 47 orang. Formasi pegawai berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 2
Rincian Formasi Pegawai Berdasarkan Golongan PDAM Tirtanadi
Cabang Tapanuli Selatan

NO	Keterangan Golongan	A				Jlh	B				Jl h	C				Jlh	D				Jlh
		1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
1	Laki-laki				2	2	2	0	17	4	24	2	5	3	0	10	1	0	0	0	1
2	Perempuan	0	0	0	0	0	0	0	7	3	10	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
	Jumlah			0	2	2	2	0	24	7	34	2	6	3	0	11	1	0	0	0	1

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Keterangan:

Laki-Laki= Golongan A4 berjumlah 2 orang. Golongan B1 2 orang, B3 berjumlah 17 orang dan B4 berjumlah 4 orang. Golongan C1 berjumlah 2 orang, C2 berjumlah 5 orang, C3 berjumlah 3 orang.

⁴*Ibid*, hlm. 116.

⁵Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hlm. 96.

Perempuan= Golongan B3 berjumlah 7 orang, golongan B4 berjumlah 3 orang. Golongan C2 berjumlah 1 orang. Dari formasi pegawai yang mempunyai golongan berjumlah 47 orang dari 64 pegawai.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:⁶

1. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan kegiatan langsung terhadap objek atau kondisi lingkungan penelitian.⁷

Dalam penelitian ini observasi dilakukan secara langsung pada Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. Dengan tujuan untuk memperoleh gambaran tentang kondisi penelitian yang ingin diteliti.

2. Angket/Kuesioner

Angket (*Questionnaire*) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon (*responden*) sesuai dengan permintaan peneliti.⁸ Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam pengukuran angket adalah menggunakan skala *likert* atau pun yang biasa

⁶Maman, *Op.Cit.*, hlm. 89.

⁷Sugiono, *Op.Cit.*, hlm. 203

⁸Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian Cetakan.-7* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 25-25.

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Angket/Kuesioner yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban sebagai berikut:⁹

Tabel 3. 3
Penetapan skor alternative atas jawaban kuesioner

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Pilihan Jawaban	Skor	Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3	Netral (N)	3
Setuju (S)	4	Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Riduan, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian

Dengan menyusun angket, agar tidak keluar dari pembahasan yang diteliti, maka peneliti menyusun kisi-kisi angket sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Kisi-Kisi Angket Kemampuan

Variabel	Indikator	Nomor soal
Kemampuan (X₁)	a. Kesanggupan kerja	1-3
	b. Pendidikan	4-6
	c. Masa kerja	7-9

Tabel 3. 5
Kisi-Kisi Angket Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Motivasi Kerja (X₂)	a. Keinginan	10-12
	b. Kompensasi yang memadai	13-15
	c. Jaminan pekerjaan	16-18
	d. Status dan tanggung jawab	19-21

⁹*Ibid.*, hlm. 12-13.

Tabel 3. 6
Kisi-Kisi Angket Kinerja Pegawai

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Kinerja (Y)	a. Efektifitas dan Efisiensi	22-25
	b. Otoritas (Tanggung Jawab)	26-29
	c. Disiplin	30-33
	d. Inisiatif	34-37

E. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah ketetapan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas bisa dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan). Pengukuran validitas faktor ini dengan cara mengolerasikan antara skor faktor (penjumlahan item dalam satu faktor) dengan skor total faktor (total keseluruhan faktor), sedangkan pengukuran validitas item dengan cara mengolerasikan antara skor item dengan skor total item. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:¹⁰

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

¹⁰Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 16-18.

- b. Jika r hitung $\leq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten ukur, apakah alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang konsisten jika pengukuran diulang kembali. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6.¹¹

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha* $> 0,06$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel. Jika nilai *Croanbach Alpha* $< 0,06$ maka pertanyaan-pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel adalah tidak reliabel.

F. Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data secara ordinal, interval maupun rasio. Uji normalitas dapat dilakukan

¹¹ Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2014), hlm. 64.

dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*, dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.¹²

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas artinya antar variabel independen yang dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna (koefisien kolerasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya.¹³

Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasinya tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Adapun kriteria pengujiannya dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Adapun kriteria pengujian adalah apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

¹²Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 28.

¹³Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 99-105.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah metode kolerasi *Spearman's*, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, *uji Park*, dan uji *Glejser*.¹⁴ Dasar pengujian dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas memakai metode grafik untuk melihat pola titik-titik pada grafik regresi.

3. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (x_1, x_2, \dots, x_n) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang

¹⁴*Ibid.*, hlm. 108-113.

digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel dependen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi-variabel dependen.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:¹⁵

$$KN = a + b_1 KM + \alpha_2 MK$$

Keterangan:

$$KN = \text{Kinerja}$$

¹⁵Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, hlm. 73-80.

KM = Kemampuan

MK = Motivasi Kerja

A = Konstanta (nilai KN apabila KM dan MK= 0)

B = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut: ¹⁶

1) Menentukan hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh antara variabel independen (kemampuan, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja).

H_a = ada pengaruh antara variabel independen (kemampuan, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja).

2) Menentukan tingkat signifikansi

Pengujian menggunakan dua sisi dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

3) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n-2$.

¹⁶*Ibid.*, hlm. 96.

4) Kriteria pengujian

Jika- $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima.

jika- $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ($X_1, X_2 \dots X_n$) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Adapun langkah-langkah uji signifikan sebagai berikut:¹⁷

1) Menentukan hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh antara variabel independen (kemampuan, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja).

H_a = ada pengaruh antara variabel independen (kemampuan, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja).

2) Menentukan tingkat signifikansi

Menentukan seberapa besar peluang membuat resiko kesalahan dalam pengambilan keputusan menolak hipotesis yang benar biasa dilambangkan dengan α .

3) Menentukan F tabel

Nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel dengan ketentuan:

$$dk = n - k - 1$$

¹⁷ Syofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hlm. 352-353.

Keterangan:

$dk = n - k - 1$

k = pembilang (jumlah variabel bebas)

dk = penyebut

4) Kriteria pengujian

Jika - F tabel $<$ dari F hitung maka H_0 diterima.

Jika - F tabel $>$ dari F hitung maka H_0 ditolak.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Pada zaman Kolonial Belanda yaitu tepatnya pada Tahun 1935 diadakan pembangunan Pengolahan Air Bersih di Sipirok dengan sumber air Sibuni-buni yang terletak di lereng Gunung Sibual-Buali dengan kapasitas produksi ± 20 L/detik yang disalurkan untuk kebutuhan masyarakat Sipirok pada masa itu, yang merupakan cikal bakal berdirinya pengolahan air bersih di bumi Tapanuli Selatan. Dalam masa pemerintahan Jepang juga diadakan pembangunan penambahan jaringan pipa untuk menambah pelayanan di Daerah Sipirok, akan tetapi data tentang panjang pipa yang ditambah tidak ada penjelasan.

Setelah zaman Kemerdekaan yaitu tepatnya tahun 1961 mulailah dilaksanakan pembangunan instalasi sumber air Oppu Simakkar (Oppu Makkal) di Desa Sihopur, Kecamatan Padangsidimpuan Barat pada waktu itu yang ditujukan untuk pelayanan di Kota Padangsidimpuan dengan kapasitas produksi ± 25 L/detik yang modalnya diperoleh dari penyertaan modal Pemda Tingkat II Tapanuli Selatan yang pelaksanaannya oleh Dinas pekerjaan umum Tk. II Tapanuli Selatan dengan panjang pipa transmisi dan pipa distribusi 21.000 m dengan sistem aliran tanpa bak pengumpulan.

Pada tahun 1968, mengingat pada waktu itu pelanggan belum banyak, maka dibangunlah bak pengumpulannya itu *Reservoir* (bak air) di Sirampak

Losung Batu dengan volume 450 m³ dan bak *Reservoir* (bak air) di Bakaran Batu Sitamiang, dengan volume 250 m³ dan tujuannya untuk mengumpulkan air sekaligus dapat mengalirkan air ke daerah pelayanan Kota Padangsidempuan.

Pengelolaannya dibawah naungan Pemda Tk. II Tapanuli Selatan, dengan diberi nama Perusahaan Air Bersih (PAB) Tambusai, dan namanya diambil dari nama seorang tokoh penyebar Agama Islam di Tapanuli Selatan yaitu Tuanku Tambusai, dan beliauah pendiri Mesjid pertama di Sipirok, yang kita kenal dengan namanya sekarang Mesjid Raya Sori Alam Dunia Mashalih. Serta dipimpin oleh Bapak Baharuddin Harahap yang bekerja di gedung kantor dinas pekerjaan umum, yang beralamat di Jalan Sudirman No. 01 Padangsidempuan atau di belakang Kantor Walikota sekarang.

Kemudian sejalan dengan perkembangan jumlah penduduk pertambahan jumlah pelanggan yang semakin pesat, maka pada tahun 1981 diadakan penambahan pipa transmisi dan distribusi diameter 100 mm – 200 mm sepanjang 6.490 m, tahun 1982 juga dibangun sumberbaru di Huta Tunggal I, II, dan Huta Koje I, II, III dengan kapasitas produksi ± 40 L/detik dan dibantu dengan Bak Pelepas Tekan (BPT) I s/d IV, serta tahun 1983 didirikan bangunan operasi, *Reservoir* Panyanggar 1000 m³, *Water Treatment* dan pengobatan.

Pada tahun 1984 Perusahaan Air Bersih (PAB) Tambusai, berubah status menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tambusai dengan

Perda No. 08 Tahun 1984. Berikut ini dipaparkan penambahan bangunan-bangunan dan penambahan panjang pipa dari tahun ke tahun:

- a. Menara Aerasi (CO₂) tahun 1984
- b. Penambahan pipa trans dan distribusi diameter 40 mm-250 mm : 65.800 m tahun 1984
- c. Pembangunan pengolahan air di Gunung Tua tahun 1987
- d. Pembangunan Air Bersih dengan pengolahan pasir lambat di Panyabungan tahun 1990
- e. Pembangunan IPAS di Kayu Laut tahun 1991
- f. Penambahan Sumber di Sisundung dengan kapasitas 75 L/detik dan pemasangan Pipa transmisi dan distribusi ± 12.000 m tahun 1992
- g. Pembangunan IPAS di Simangambat Sipirok tahun 1993
- h. Pembangunan IPAS di Natal tahun 1993
- i. Pembangunan IPAS di Huta Koje Parsalakan tahun 1993.

Sejalan dengan perkembangan waktu dan dicetuskannya Perancangan Program Marsipature Hutanabe oleh Bapak Gubernur Sumatera Utara, Raja Inal Siregar, dengan didukung Bapak Bupati Tapanuli Selatan, Soaloon Siregar, sehingga menyarankan dan mengharapkan kepada PDAM Tirtanadi Medan yang dipimpin oleh bapak Direktur Utama Ir. Kumala Siregar, untuk dapat membantu PDAM Tambusai dalam hal pengelolaan manajemen dan operasional tentang air bersih/minum secara professional dan dengan hasil saling menguntungkan sehingga masyarakat di Tapanuli Selatan dapat terlayani dengan sebaik-baiknya, maka sesuai dengan Surat Perjanjian No.

03/SPJN/Dir/1996 tanggal 11 Oktober 1996 diadakanlah Kerjasama/Merger dengan sistem bagi hasil. Maka pada saat itu dibangunlah Surge Tank di Sihopur, dan diadakan meterisasi serta pembenahan pipa-pipa dinas yang belum memenuhi standar, sekaligus dibuat Peta (*Blad*) Kota Padangsidempuan.

Selanjutnya perjalanan pengelolaan masih belum maksimal mengingat pengorganisasian SDM dan aturan yang ada banyak kendala serta kurang mendukung demi pencapaian target, sehingga sesuai dengan Instruksi Bapak Gubernur Sumatera Utara, Tengku Rizal Nurdin, maka diadakan lagi peningkatan kerjasama menjadi Kerjasama Operasional dengan Surat Perjanjian No.06/SPJN/KS/1999 tanggal 17 Juli 1999 yang mencakup seluruh asset dan SDM PDAM Tambusai secara total pengelolaannya menjadi Cabang PDAM Tirtanadi Tapanuli selatan, yang langsung dibawah naungan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sampai sekarang.

PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan saat ini telah mengalami perkembangan sejak dikerjasamakan yaitu adanya penambahan panjang pipa diameter 2" = 8.457 m ; 3" = 2.905 m ; 4" = 175 m ; 6" = 7.764 m ; 8" = 3.000 m ; dan 10" = 10.000 m, serta jumlah nilai investasi sebesar Rp 7,2 Milyar.

Direktur PDAM Tambusai :

1. Banuaran Hrp
2. Kanaekan Nst
3. Dahlan Hrp

4. H. Ma`as
5. Banuaran Sir
6. Abdul Latif Lubis
7. Rochmein Nst
8. Ir. Leonardi Pane
9. Ir. Rizal
10. Drs. H. Paruhum Nst

Kepala Cabang PDAM Tirtanadi

1. Drs. H. Paruhum Nasution 1999
2. Drs. Syafwan MM 1999-2000
3. Ir. Zulkifli Lubis 2000-2001
4. Drs. Wahril 2001-2004
5. Ir. Lampo Siregar: 2004-2005
6. Ir. Hotmatua Hrp : 2005-2007
7. Syaiful Bahri Nst : 2007-2009
8. Ir. Yusmansyah MT. : 2009
9. Ir. Pahmiuddin : 2009-2012
10. Ir. Asran Siregar : 2012-2013
11. Adam Parapat ST. : 2013-2014
12. Syahrial ST : 2015
13. Ir. Wahab Makmur Harahap : 2015
14. Ahmad Baihaqi Nasution, SE: sekarang.

2. Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Struktur organisasi disusun untuk membantu mencapai tujuan organisasi agar lebih efektif. Tujuan organisasi akan menentukan struktur organisasinya yaitu dengan menentukan seluruh pekerjaan, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing tugas tersebut. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan.

Tabel 4. 1
RINCIAN FORMASI STRUKTUR PEGAWAI
PDAM TIRTANADI CABANG TAPSEL

NO	STRUKTUR ORGANISASI	JUMLAH
1	Kacab	1
2	Kabag	5
3	Supervisor	1
4	Asisten I	1
5	Asisten II	4
6	Asisten II Unit Sipirok	1
7	Asisten II Unit G.Tua	2
8	Asisten II Unit B.Toru	1
9	Pegawai	31
Total		47

Tabel 4. 2
RINCIAN FORMASI PEGAWAI
PDAM TIRTANADI CABANG TAPSEL

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Kepala Cabang	1
2	Bagian Pemasaran	9
3	Bagian Keuangan	10
4	Bagian Jaringan	7
5	Bagian Umum & Personalia	5
6	Bagian Pengawasan	5
7	Unit Sipirok	4
8	Unit Batang Toru	3
9	Unit Gunung Tua	3
Total		47

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

PDAM Tirtanadi menjadi perusahaan pengelola air minum dan air limbah yang terdepan di Indonesia, sehat dan memberikan pelayanan prima kepada pelanggan.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan air minum kepada masyarakat yang memenuhi azas kualitas, kuantitas, dan kontinuitas serta keterjangkauan masyarakat dengan menerapkan *Good Corporate Governance* yang didukung oleh SDM yang berintegritas, berkemampuan dan professional.
- 2) Menunjang peningkatan kualitas lingkungan dengan mengembangkan pelayanan air limbah.
- 3) Memberikan kontribusi dalam peningkatan pendapatan asli daerah dan membantu mengembangkan daerah.¹

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Kemampuan

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kemampuan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
K1	0,644	Instrumen Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 47$. Pada taraf signifikansi 5%	Valid
K2	0,600		Valid
K3	0,406		Valid

¹Pdamtirtanadi.co.id

K4	0,750	sehingga diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,288$	Valid
K5	0,720		Valid
K6	0,477		Valid
K7	0,691		Valid
K8	0,558		Valid
K9	0,592		Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa item pernyataan untuk K1 sampai K9 dinyatakan Valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan n 47 adalah 0,288.

b. Uji Validitas Motivasi

Tabel 4. 4
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
M1	0,775	Instrumen valid, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan n = 47. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh tabel = 0,288.	Valid
M2	0,759		Valid
M3	0,763		Valid
M4	0,547		Valid
M5	0,868		Valid
M6	0,606		Valid
M7	0,759		Valid
M8	0,763		Valid
M9	0,696		Valid
M10	0,606		Valid
M11	0,565		Valid
M12	0,696		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas motivasi dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan motivasi dinyatakan valid. Berdasarkan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dimana r_{tabel} untuk n= 47 adalah 0,288. Sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Item- Total Correlation* (pada lampiran).

c. Uji Validitas Kinerja

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Kinerja

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KN1	0,718	Instrumen valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 50$. Pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh tabel = 0,288.	Valid
KN2	0,640		Valid
KN3	0,752		Valid
KN4	0,644		Valid
KN5	0,534		Valid
KN6	0,706		Valid
KN7	0,730		Valid
KN8	0,635		Valid
KN9	0,615		Valid
KN10	0,747		Valid
KN11	0,635		Valid
KN12	0,730		Valid
KN13	0,644		Valid
KN14	0,718		Valid
KN15	0,747		Valid
KN16	0,543		Valid

Berdasarkan hasil uji validitas kinerja dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan KN1 sampai KN16 adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk $n = 47$ adalah 0,288. Sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Item- Total Correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel *reliability statistic* dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel kinerja (Y) dinyatakan reliabel (dimasukkan di lampiran).

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Tingkat Kepercayaan	Keterangan
Kemampuan(X_1)	0,775	0,6	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,905	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,919	0,6	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas variabel kemampuan (X_1) dengan *Cronbach Alpha* 0,775 dengan tingkat kepercayaan 0,6 karena nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6 maka variabel kemampuan adalah reliabel. Variabel motivasi dengan *Cronbach Alpha* 0,905 berada di atas 0,6 maka dapat disimpulkan variabel motivasi adalah reliabel, sedangkan variabel kinerja memiliki *Cronbach Alpha* 0,919 diatas 0,6 dapat disimpulkan variabel kinerja juga reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEMAMPUAN	MOTIVASI	KINERJA
N		47	47	47
Normal	Mean	37,00	51,72	69,34
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3,895	5,766	7,278
Most Extreme	Absolute	,100	,117	,118
Differences	Positive	,091	,076	,075
	Negative	-,100	-,117	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		,689	,803	,809
Asymp. Sig. (2-tailed)		,730	,539	,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh untuk variabel kemampuan sebesar 0,689 dengan asym.sig 0,730. Oleh karena nilai asym. sig tersebut

lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan berdistribusi normal. Untuk variabel motivasi sebesar 0,803 dengan asym. Sig 0,539. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berdistribusi normal karena nilainya diatas 0,05. Variabel kinerja sebesar 0,809 dengan asym. sig 0,530. Oleh karena nilai asym. sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data kinerja berdistribusi normal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Tabel 4. 8
Hasil Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	20,594	7,036		2,927	,005		
1 Kemampuan	-,211	,133	-,113	-1,591	,119	,994	1,006
Motivasi	1,094	,090	,867	12,181	,000	,994	1,006

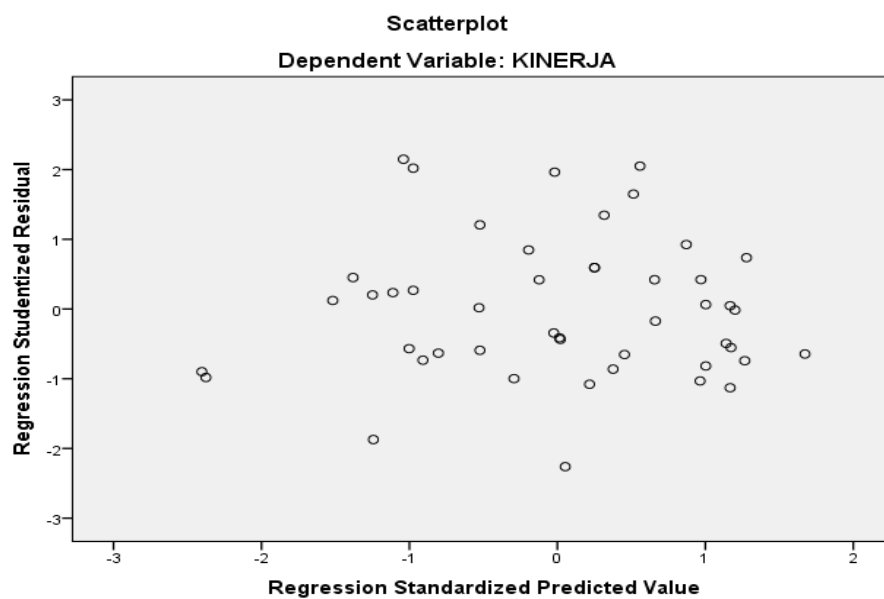
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan *output* diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel kemampuan dan variabel motivasi adalah $1,006 > 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Sementara nilai *tolerance* variabel kemampuan dan variabel motivasi adalah sebesar $0,994 > 0,1$. Jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari variabel kemampuan dan variabel motivasi lebih besar dari 0,1. Berdasarkan nilai VIF dan *tolerance* tabel di atas memenuhi syarat tidak terjadi

multikolinearitas antara variabel bebas sehingga memenuhi syarat untuk uji regresi.

b. Heteroskedastisitas

Gambar 4. 1
Hasil Heteroskedastisitas



Dari *output* diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, karena titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,779	,769	3,501

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

Berdasarkan *output* diatas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,779 atau 77,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 77,9 % sedangkan sisanya sebesar 23,1 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	20,594	7,036
1 Kemampuan	-,211	,133
Motivasi	1,094	,090

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$KN = a + b_1 KM + b_2 MK$$

$$KN = 20,594 + (-0,211) KM + (1,094) MK$$

Dari hasil *output* diatas dapat dianalisis:

- a. Nilai konstanta sebesar 20,594, artinya apabila variabel kemampuan dan variabel motivasi dianggap konstanta atau 0 maka variabel kinerja sebesar 20, 594.
- b. *Koefisien regresi* variabel kemampuan sebesar -0,211, artinya apabila variabel kemampuan di tambah 1 maka kinerja bertambah sebesar -0,211 dari nilai konstanta. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antara variabel kemampuan dengan variabel kinerja.

c. *Koefisien regresi* variabel motivasi sebesar 1,094, artinya apabila variabel motivasi ditambah 1, maka kinerja bertambah sebesar 1,094 dari nilai konstanta. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel motivasi dengan variabel kinerja.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20,594	7,036		2,927	,005
1 Kemampuan	-,211	,133	-,113	-1,591	,119
Motivasi	1,094	,090	,867	12,181	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil *output* diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan sebesar -1,591 sedangkan t_{tabel} diperoleh 2,014. Dengan ketentuan $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan rumus $df = n - 2$ ataupun $df = 47 - 2 = 45$, (lihat pada lampiran). Berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,591 < 2,014) maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara kemampuan dengan kinerja.

Sedangkan t_{hitung} untuk variabel motivasi pada perhitungan diatas sebesar 12,181 dan untuk t_{tabel} adalah 2,014 (lihat pada lampiran). Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12,181 > 2,014) maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial berpengaruh antara motivasi dengan kinerja.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji f)

Tabel 4. 12
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji f)
Anova^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1897,218	2	948,609	77,389	,000 ^b
Residual	539,335	44	12,258		
Total	2436,553	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan

Berdasarkan tabel di atas nilai F_{hitung} sebesar 77,389 dan F_{tabel} sebesar 3,209 di peroleh dari ketentuan dari $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan rumus $dk = n - k - 1$, ataupun $dk = 47 - 2 - 1 = 44$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77,389 > 3,209$) (lihat pada lampiran). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Cabang Tapanuli Selatan. Adapun pengertian dari variabel yang dibahas pada penelitian ini antara lain kemampuan, motivasi dan kinerja. Kemampuan (*ability*) adalah menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan ini mungkin dimanfaatkan sepenuhnya atau mungkin juga tidak. Kemampuan ini berhubungan erat dengan totalitas daya fikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan

pekerjaan. Jadi kemampuan setiap orang belum tentu dapat mengerjakan setiap pekerjaan.²

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.³

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada instrumen penelitian menunjukkan pada butir-butir pernyataan valid dan pernyataan pada tiap variabel menunjukkan pernyataan yang reliabel, sehingga instrumen sah untuk digunakan dalam pencarian data. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa:

1. Berdasarkan hasil *output* diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan sebesar -1,591 sedangkan t_{tabel} diperoleh 2,014. Dengan ketentuan $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan rumus $df = n - 2$ ataupun $df = 47 - 2 = 45$. (lihat pada lampiran). Berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,591 < 2,014) maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara kemampuan dengan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sevvv Yossa yang menyatakan bahwasecara parsial (uji-t) pada variabel kemampuan dengan taraf signifikansi 5% diperoleh t_{hitung} sebesar -

²H. Malayu S.P. Hasibuan, *Loc. Cit.*

³H.Sadili Samsudin, *Loc. Cit.*

⁴A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Loc., Cit.*

$1,393 > t_{\text{tabel}} 1.9840$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja.

Sedangkan t_{hitung} untuk variabel motivasi pada perhitungan diatas sebesar 12,181 dan untuk t_{tabel} adalah 2,014 (lihat pada lampiran) ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($12,181 > 2,014$) maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Farans Farlen yang menyatakan bahwa: “Posisi t_{hitung} (3,735) lebih besar dari t_{tabel} (2,026) secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian ini sesuai dengan teori motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memenuhi dan mempertahankan kehidupan.

2. Berdasarkan tabel di atas nilai F_{hitung} sebesar 77,389 dan F_{tabel} sebesar 3,209 di peroleh dari ketentuan dari $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan rumus $dk = n - k - 1$, ataupun $dk = 47 - 2 - 1 = 44$. Maka $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($77,389 > 3,209$), (lihat pada lampiran). Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.
3. Berdasarkan uji koefisien determinasi faktor kemampuandan motivasi mampu mempengaruhi kinerja 77,9 % sedangkan sisanya sebesar 23,1%

dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4. Model regresi ini juga dinyatakan lulus dari uji asumsi klasik. Nilai VIF yang diketahui antar variabel bebas tidak terdapat multikolinearitas. Untuk uji Heteroskedastisitas, grafik *scatter plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dibatas dan dibawah sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan uji asumsi klasik model regresi pada penelitian ini cukup baik.

D. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metode penelitian. Hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan.

Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.
2. Keterbatasan dalam menormalkan data yang sudah diperoleh.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil *output* diperoleh dapat dilihat nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan sebesar -1,591 sedangkan t_{tabel} diperoleh 2,014. Dengan ketentuan $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan rumus $df = n - 2$ ataupun $df = 47 - 2 = 45$. (lihat pada lampiran). Berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,591 < 2,014) maka H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh antara kemampuan dengan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sevvy Yossa yang menyatakan bahwa secara parsial (uji-t) pada variabel kemampuan dengan taraf signifikansi 5% diperoleh t_{hitung} sebesar -1,393 > t_{tabel} 1.9840. Hal ini menunjukkan secara parsial tidak ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja.

Sedangkan t_{hitung} untuk variabel motivasi pada perhitungan diatas sebesar 12,181 dan untuk t_{tabel} adalah 2,014. (lihat pada lampiran) ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (12,181 > 2,014) maka H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Farans Farlen yang menyatakan bahwa “Posisi t_{hitung} (3,735) lebih besa rdari t_{tabel} (2,026) secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian ini sesuai dengan teori motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memenuhi dan mempertahankan kehidupan.

Berdasarkan tabel di atas nilai F_{hitung} sebesar 77,389 dan F_{tabel} sebesar 3,209 di peroleh dari ketentuan dari $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan rumus $dk = n - k - 1$, ataupun $dk = 47 - 2 - 1 = 44$. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77,389 > 3,209$), (lihat pada lampiran). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan variabel kemampuan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja.

B. Saran –Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap judul pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan agar lebih menggali lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.
2. Untuk pihak perusahaan agar menempatkan pegawai pada bidang pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing dan pendidikan terakhir pegawai agar lebih mudah dalam memahami konsep kerja yang diemban. Sebagaimana pakar manajemen mengatakan kesuksesan suatu organisasi terletak pada orang-orang yang berada di dalamnya dan menempatkannya sesuai bidang masing-masing sesuai kemampuan yang dimiliki agar kesuksesan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media, 2004.
- Andri Budhi Nugroho, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2012.
- Arini Dina Yasmin, “Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja”, Skripsi, Universitas Jember, 2014.
- Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Bernardine R. Wirjana, *Mencapai Manajemen Berkualitas (Organisasi, Kinerja, Program)*, Yogyakarta: Andi, 2007.
- Departemen Agama RI, *Mushap Al-Qur'an Terjamah*, Depok: Al-Huda, 2002.
- Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2014.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi Cetakan Ke Dua*, Jakarta: Kencana, 2011.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.
- H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen (Dasar, Pengertian dan Masalah)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- H.Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan. ke 1*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Rahardjo Adisasmita, *Manajemen Pemerintahan Daerah Edisi Pertama*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian Cetakan.-7*, Bandung: Alfabeta, 2010.

- Saka Yulius, "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja", Skripsi, Universitas Bengkulu, 2014.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 17*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.
- Stephen. P Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2*, Jakarta: Prenhallindo, 1998.
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sunardi dan Anita Primastiwi, *Pengantar Bisnis Konsep, Strategi, Kasus*, Yogyakarta: CAPS, 2015.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Syofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers. 2010.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di

Tempat

Bapak /Ibu/Saudara/i dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan maka saya,

Nama : Rina Hoilia Harahap

NIM : 12 230 0156

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, dengan segala kerendahan hati dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan sangat berarti dalam penyelesaian skripsi peneliti dengan judul/: **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan”**. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu membantu peneliti mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Peneliti

Rina Hoilia Harahap

12 230 0156

Identitas Responden

Nama :

Alamat :

Umur :

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan

Golongan :

Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. S1 e. S2 f. S3

Lama Bekerja : Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah secara seksama setiap soal yang tersedia.
2. Pilih salah satu jawaban yang paling tepat dengan memberikan *checklist*(√) pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Pilihan Jawaban	Skor	Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3	Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4	Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5	Sangat Setuju (SS)	5

PERTANYAAN VARIABEL KEMAMPUAN (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan.					
2	Saya memiliki pengalaman sebelumnya dalam melakukan pekerjaan ini.					
3	Prosedur kerja di perusahaan mudah untuk dipahami.					
4	Pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan.					
5	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan.					
6	Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman					
7	Saya tidak membutuhkan waktu yang lama untuk penyelesaian tugas akhir bulan					
8	Saya menggunakan waktu secara efisien dalam bekerja sehari-sehari					
9	Saya tidak menunda tugas akhir bulan					

PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
10	Saya menginginkan pekerjaan yang tetap di perusahaan.					
11	Saya menginginkan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.					
12	Saya menginginkan kondisi kerja yang nyaman untuk membantu proses kerja saya.					
13	Kompensasi yang saya terima sudah cukup.					
14	Kompensasi yang saya terima dapat memenuhi kehidupan sehari-hari.					
15	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
16	Saya pernah promosi jabatan.					
17	Perusahaan memberi kesempatan untuk pengembangan karier saya.					
18	Promosi jabatan membuat semangat kerja bagi saya.					
19	Saya tidak menunda pekerjaan.					
20	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk					

	hasil maksimal.					
21	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi demi kesuksesan perusahaan.					

PERTANYAAN VARIABEL KINERJA (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
22	Saya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
23	Saya memperhatikan aspek tugas dan tanggung jawab yang relevan.					
24	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas yang diberikan.					
25	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan.					
26	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
27	Saya melakukan tugas yang diberikan perusahaan sesuai standar yang ditetapkan.					
28	Saya hadir tepat waktu.					
29	Saya dapat mematuhi peraturan jam kerja.					
30	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas yang relatif baru.					
31	Saya memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan.					
32	Saya mengemukakan gagasan yang logis saat rapat.					
33	Saya dapat dan memberikan ide cemerlang pada saat mengadakan rapat.					
34	Menjaga hubungan personal dengan baik di kantor maupun di luar kantor.					
35	Sifat yang sopan santun dalam berbicara.					
36	Saya pernah menerima <i>reward</i> (penghargaan) dari perusahaan.					
37	Perusahaan memberikan saya tunjangan yang layak.					

TABULASI ANGGKET KINERJA

KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8	KN9	KN10	KN11	KN12	KN13	KN14	KN15	KN16	jumlah
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	67
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	69
5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	70
5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	73
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	73
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	77
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	77
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	75
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	51
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	66
3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	55
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	71
5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	75
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	68
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	73
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	73
2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	51
4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	61

4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	70
4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	76
4	3	3	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3	4	3	5	60
3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	62
4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	3	3	62
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	76
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	77
4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	64
3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	68
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	78
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	70
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	73
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	78
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	78
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	76
4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	75
4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	61
3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	62
5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	68
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	75

k7	Pearson Correlation	,428**	,553**	,192	,352*	,276	,306*	1	,284	,397**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,196	,015	,060	,037		,053	,006	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k8	Pearson Correlation	,725**	,548**	,250	,191	,228	-,086	,284	1	,180	,558**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,090	,199	,123	,565	,053		,225	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
k9	Pearson Correlation	,323*	,396**	,059	,376**	,340*	,292*	,397**	,180	1	,592**
	Sig. (2-tailed)	,027	,006	,692	,009	,019	,047	,006	,225		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
jumlah	Pearson Correlation	,644**	,600**	,406**	,750**	,720**	,477**	,691**	,558**	,592**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

M6	Pearson Correlation	,294 [*]	,276	,383 ^{**}	,204	,498 ^{**}	1	,276	,383 ^{**}	,412 ^{**}	1,000 ^{**}	,099	,412 ^{**}	,606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,044	,060	,008	,170	,000		,060	,008	,004	,000	,510	,004	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
M7	Pearson Correlation	,662 ^{**}	1,000 ^{**}	,453 ^{**}	,477 ^{**}	,610 ^{**}	,276	1	,453 ^{**}	,417 ^{**}	,276	,279	,417 ^{**}	,759 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,001	,000	,060		,001	,004	,060	,057	,004	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
M8	Pearson Correlation	,595 ^{**}	,453 ^{**}	1,000 ^{**}	,229	,737 ^{**}	,383 ^{**}	,453 ^{**}	1	,419 ^{**}	,383 ^{**}	,444 ^{**}	,419 ^{**}	,763 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,122	,000	,008	,001		,003	,008	,002	,003	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
M9	Pearson Correlation	,333 [*]	,417 ^{**}	,419 ^{**}	,265	,560 ^{**}	,412 ^{**}	,417 ^{**}	,419 ^{**}	1	,412 ^{**}	,366 [*]	1,000 ^{**}	,696 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,022	,004	,003	,072	,000	,004	,004	,003		,004	,011	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
M10	Pearson Correlation	,294 [*]	,276	,383 ^{**}	,204	,498 ^{**}	1,000 ^{**}	,276	,383 ^{**}	,412 ^{**}	1	,099	,412 ^{**}	,606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,044	,060	,008	,170	,000	,000	,060	,008	,004		,510	,004	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
M11	Pearson Correlation	,435 ^{**}	,279	,444 ^{**}	,450 ^{**}	,437 ^{**}	,099	,279	,444 ^{**}	,366 [*]	,099	1	,366 [*]	,565 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002	,057	,002	,001	,002	,510	,057	,002	,011	,510		,011	,000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
M12	Pearson Correlation	,333*	,417**	,419**	,265	,560**	,412**	,417**	,419**	1,000**	,412**	,366*	1	,696**			
	Sig. (2-tailed)	,022	,004	,003	,072	,000	,004	,004	,003	,000	,004	,011		,000			
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
JUMLAH	Pearson Correlation	,775**	,759**	,763**	,597**	,868**	,606**	,759**	,763**	,696**	,606**	,565**	,696**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000				
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS VARIABEL KINERJA

Correlations

		KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8	KN9	KN10	KN11	KN12	KN13	KN14	KN15	KN16	Jumlah
KN1	Pearson Correlation	1	,257	,411*	,231	,246	,507*	,599**	,355*	,278	,587**	,355*	,599**	,231	1,000**	,587**	,246	,718**
	Sig. (2-tailed)		,082	,004	,118	,096	,000	,000	,014	,059	,000	,014	,000	,118	,000	,000	,096	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KN2	Pearson Correlation	,257	1	,710*	,436*	,428*	,311*	,319*	,416*	,347*	,440**	,416**	,319*	,436**	,257	,440**	,428**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,082		,000	,002	,003	,033	,029	,004	,017	,002	,004	,029	,002	,082	,002	,003	,000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KN3	Pearson Correlation	,411*	,710*	1	,419*	,383*	,480*	,444**	,517*	,439*	,570**	,517**	,444**	,419**	,411**	,570**	,383**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,003	,008	,001	,002	,000	,002	,000	,000	,002	,003	,004	,000	,008	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KN4	Pearson Correlation	,231	,436*	,419*	1	,412*	,399*	,366*	,281	,502*	,384**	,281	,366*	1,000**	,231	,384**	,412**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,118	,002	,003		,004	,005	,011	,056	,000	,008	,056	,011	,000	,118	,008	,004	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KN5	Pearson Correlation	,246	,428*	,383*	,412*	1	,191	,099	,189	,333*	,323*	,189	,099	,412**	,246	,323*	1,000**	,534**
	Sig. (2-tailed)	,096	,003	,008	,004		,198	,510	,203	,022	,027	,203	,510	,004	,096	,027	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KN6	Pearson Correlation	,507*	,311*	,480*	,399*	,191	1	,795**	,312*	,363*	,448**	,312*	,795**	,399**	,507**	,448**	,191	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,033	,001	,005	,198		,000	,033	,012	,002	,033	,000	,005	,000	,002	,198	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KN7	Pearson Correlation	,599*	,319*	,444*	,366*	,099	,795*	1	,403*	,226	,461**	,403**	1,000**	,366*	,599**	,461**	,099	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,002	,011	,510	,000		,005	,126	,001	,005	,000	,011	,000	,001	,510	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KN8	Pearson Correlation	,355*	,416*	,517*	,281	,189	,312*	,403**	1	,600*	,302*	1,000**	,403**	,281	,355*	,302*	,189	,635**

KN14	Pearson Correlation	1,00*	,257	,411*	,231	,246	,507*	,599**	,355*	,278	,587**	,355*	,599**	,231	1	,587**	,246	,718**
	Sig. (2-tailed)	,000	,082	,004	,118	,096	,000	,000	,014	,059	,000	,014	,000	,118		,000	,096	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KN15	Pearson Correlation	,587*	,440*	,570*	,384*	,323*	,448*	,461**	,302*	,396*	1,000**	,302*	,461**	,384**	,587**	1	,323*	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,008	,027	,002	,001	,039	,006	,000	,039	,001	,008	,000		,027	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
KN16	Pearson Correlation	,246	,428*	,383*	,412*	1,000**	,191	,099	,189	,333*	,323*	,189	,099	,412**	,246	,323*	1	,534**
	Sig. (2-tailed)	,096	,003	,008	,004	,000	,198	,510	,203	,022	,027	,203	,510	,004	,096	,027		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
jumlah	Pearson Correlation	,718*	,640*	,752*	,644*	,534*	,706*	,730**	,635*	,615*	,747**	,635**	,730**	,644**	,718**	,747**	,534**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4

Tabel r *Product Moment*

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	49	0,281	0,364
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	50	0,279	0,361
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	55	0,266	0,354
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	60	0,254	0,330
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	65	0,244	0,317
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	70	0,235	0,306
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	75	0,277	0,296
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	80	0,220	0,286
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	85	0,213	0,278
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	90	0,207	0,270
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	95	0,202	0,263
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	100	0,195	0,250
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	125	0,176	0,230
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	150	0,159	0,210
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	175	0,148	0,194
18	0,482	0,590	41	0,308	0,398	200	0,138	0,181
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	300	0,113	0,148
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	400	0,098	0,128
21	0,433	0,594	44	0,297	0,384	500	0,088	0,115
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	600	0,080	0,105
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	700	0,074	0,097
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	800	0,070	0,091
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368	900	0,065	0,086

N = Jumlahpasangan yang digunakan untuk menghitung r.

Lampiran 5

T tabel Statistik

df	0,01	0,025	0,05	df	0,01	0,025	0,05
1	25,452	12,706	6,314	31	2,356	2,040	1,696
2	6,205	4,303	2,920	32	2,352	2,037	1,694
3	4,177	3,182	2,353	33	2,348	2,035	1,692
4	3,495	2,776	2,132	34	2,345	2,032	1,691
5	3,163	2,571	2,015	35	2,342	2,030	1,690
6	2,969	2,447	1,943	36	2,339	2,028	1,688
7	2,841	2,365	1,895	37	2,336	2,026	1,687
8	2,752	2,306	1,86	38	2,334	2,024	1,686
9	2,685	2,262	1,833	39	2,331	2,023	1,685
10	2,634	2,228	1,812	40	2,329	2,021	1,684
11	2,593	2,201	1,796	41	2,327	2,020	1,683
12	2,560	2,179	1,782	42	2,325	2,018	1,682
13	2,533	2,160	1,771	43	2,323	2,017	1,680
14	2,510	2,145	1,761	44	2,321	2,015	1,680
15	2,490	2,131	1,753	45	2,319	2,014	1,679
16	2,473	2,120	1,746	46	2,317	2,013	1,679
17	2,458	2,110	1,740	47	2,315	2,012	1,678
18	2,445	-2,101	-1,734	48	2,314	2,011	1,677
19	2,433	2,093	1,729	49	2,312	2,010	1,677
20	2,423	2,086	1,725	50	2,311	2,009	1,676
21	2,414	2,080	1,721	51	2,310	2,008	1,675
22	2,405	2,074	1,717	52	2,308	2,007	1,675
23	2,398	2,069	1,714	53	2,307	2,006	1,674
24	2,391	2,064	1,711	54	2,306	2,005	1,674
25	-2,385	2,060	1,708	55	2,304	2,004	1,673
26	2,379	2,056	1,706	56	2,303	2,003	1,673
27	2,373	2,052	1,703	57	2,302	2,002	1,672
28	2,368	2,048	1,701	58	2,301	2,002	1,672
29	2,364	2,045	1,699	59	2,300	2,001	1,617
30	2,360	2,042	1,697	60	2,290	2,000	1,617

Sumber:SPSS 22

Lampiran 6

F Tabel statistik (Level Signifikansi 0,05)

df	1	2	3	4	5	df	1	2	3	4	5
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,290	32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	34	4,130	3,275	2,883	2,650	2,494
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	35	4,131	3,267	2,874	2,641	2,485
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	36	4,128	3,258	2,872	2,634	2,477
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	37	4,126	3,252	2,869	2,626	2,470
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393
23	4,279	3,422	3,028	2,795	2,640	53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	54	4,020	3,168	2,770	2,543	2,386
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383
26	4,225	3,360	2,975	2,743	2,587	56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368

Sumber: SPSS 22



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 1,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (22080) Faximile (0634) 24022

Nomor : B-179In.14/G.6aPP/009/08/2016
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing

Padangsidimpuan, 25 Agustus 2016

Kepada Yth
Bapak/Ibu:

1. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
2. JumiAtika M.EI

Di
Padangsidimpuan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama	:	RinaHoiliaHarahap
Nim	:	12 230 0156
Jurusan	:	Ekonomi Syariah
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi Lama	:	Pengaruh <i>Self Esteem</i> (Harga Diri) Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan
Judul Skripsi Baru	:	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, judul tersebut dapat diterima sebagai judul skripsi, untuk itu diharapkan kepada Bapak/Ibu membimbing mahasiswa tersebut dalam penulisan proposal dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan dan atas kesediaan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb
Mengetahui:

Dekan,

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan

Ruki b, SE., M.Si
NIP. 19760324 200604 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA / ~~TIDAK BERSEDIA~~
PEMBIMBING I

Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

BERSEDIA / TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II

JumiAtika M.EI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-2347 /In.14/G/G.4b/TL.00/09/2016
Lamp. :
Hal : Mohon Izin Riset

30 September 2016

Yth,
Kepala Kantor PDAM Tirtanadi
Cabang Tapanuli Selatan
di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Rina Hoilia Harahap
NIM : 12 230 0156
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan**".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

[Signature]
Dr. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA

Padangsidempuan, 12 Oktober 2016.

Nomor : 69 /CTS/2016.
Lamp. : -
Perihal : Izin Riset.

Kepada Yth :
Bpk. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
Dekan Fakultas Ekonomi
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
Jl. H. T. Rizal Burdin Km. 4,5 Sihitang
di -
Padangsidempuan.

Sehubungan dengan surat saudara nomor : B-2347/In.14/G/G.4b/TL.00/09/2016 tanggal 30 September 2016, perihal mohon izin riset di Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Berkenaan dengan hal diatas, dapat kami beritahukan kepada Bapak bahwa kami menerima Mahasiswa/i untuk memberikan data yang diperlukan demi menyelesaikan skripsi dengan judul : "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan".

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terimakasih.



SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

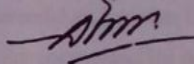
Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama - : Rina Hoilia Harahap
NIM : 12 230 0156
Semester : IX (sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah

Bahwa saudari tersebut telah melakukan penelitian dimulai dari bulan Agustus 2016 sampai Oktober 2016 di PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan dengan judul "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtandi Cabang Tapanuli Selatan".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana seperlunya.

PDAM Tirtanadi
Cabang Tapanuli Selatan


Ahmad Baihaqi Nasution, SE
Kepala Cabang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Nama : Rina Hoilia Harahap
Nim : 12 230 0156
Tempat/tanggal lahir : Tanjung, 21 Februari 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Sibuhuan, Kab. Padang Lawas
Agama : Islam
No. Telp : 0823 7022 1118

II. Nama Orangtua
Nama Ayah : Irpan Harahap
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Yusna Nasution
Pekerjaan : Petani
Alamat : Sibuhuan, Kab. Padang Lawas

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tahun 2000-2006 : SD Negeri 101360 Tanjung
2. Tahun 2006-2009 : Pesanteren Al-Mukhlisin Sibuhuan
3. Tahun 2009-2012 : Mas Al- Mukhlisin Sibuhuan
4. Tahun 2012-2016 : IAIN Padangsidempuan