

# HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI

( Suatu Studi Tentang Kemampuan Pegawai Terhadap Efektivitas  
Pelaksanaan Tugas Pegawai Pada Kantor PDAM Kabupaten Jember )

## SKRIPSI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu ( S1 )  
Jurusan Ilmu Administrasi Negara  
Pada  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember

oleh :

**RIKI WIDYANTORO**

NIM : 000910201111

Pembimbing :

1. Drs. Agus Suharsono, MSi.
2. Drs. Bb. Budyantoro Krebet Djojoseptono, MS

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2005**

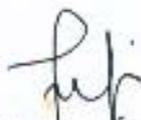
## PENGESAHAN

**Diterima Dan Dipertahankan Di Depan Panitia Penguji  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember  
Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

Pada Hari : Kamis  
Tanggal : 16 Juni 2005  
Jam : 10.30 WIB.

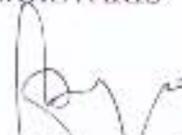
### PANITIA PENGUJI

KETUA



(Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos, M.Si)  
NIP: 132 133 403

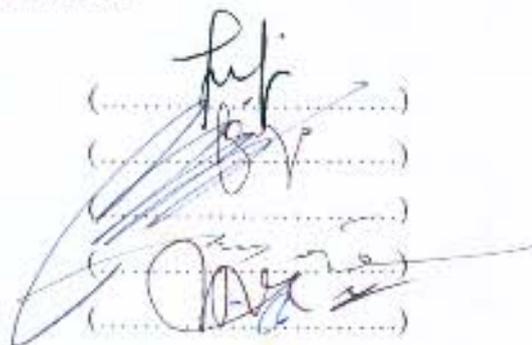
SEKRETARIS



(Drs. Agus Suharsono, M.Si)  
NIP: 131 862 836

### ANGGOTA TIM PENGUJI

1. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos, M.Si
2. Drs. Agus Suharsono, M.Si
3. Drs. Bh. Krevet DS, MS
4. Drs. Anwar, M.Si
5. Dra. Nasikah Hadi



MENGETAHUI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
DEKAN



(Dr. H. Ung Nasdia, B.Sw, M.S)  
NIP.130 674 836

# MOTTO

Dosa Terbesar Adalah Takut  
Guru Terbaik Adalah Pengalaman  
Keberanian Terbesar Adalah Sabar  
Rekreasi Terbesar Adalah Bekerja  
Modal Terbesar Adalah Percaya Diri  
Kesalahan Terbesar Adalah Putus Asa  
Pemberian Terbaik Adalah Partisipasi  
Rahasia Yang Paling Berarti Adalah Mati  
Kebanggaan Terbesar Adalah Kepercayaan  
Keuntungan Yang Terbesar Adalah Anak Yang Soleh

( Syayidina Ali)\*

---

\* Lukman. 1999. Mati Menelus Dosa. Semarang CV. Thoha Putra

## Karya Ini Kupersembahkan Untuk

1. Ayahanda Tercinta  
Keringat perjuangannya yang membuatku bangga
2. Ibunda Tercinta  
Kasih sayang dan doa yang menjadi cahaya
3. Mas Chrisna dan Dik Rika  
Yang telah memberikan semangat, dukungan dan keceriaan
4. Dik Danik Suryani  
Awal langkah yang menjadikan damai, sabar dan ikhlas menjalani hidup
5. Sahabat-sahabatku di Kampong We-dozt (Edwin-Gandoz, M.H Yossy Ainunnajib, Crast-han nDhuro, Ary Bali, Wahyu-Simpatihokky, Rossy dan Diana) Nadi yang menjadikan mengerti dan memahami
6. Almamater Tercinta

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini.

Kesulitan demi kesulitan telah penulis lampau, kesemuanya itu bukan merupakan kesia-siaan belaka. Sebaliknya penulis merasa ditempa guna mendapatkan pengalaman yang berharga, bekal pengetahuan sekaligus syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan (S1) dengan spesialis disiplin Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan pikiran mengharuskan penulis untuk bekerja seefisien mungkin dalam skripsi ini dan tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan dan kesalahan yang penulis lakukan. Penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini. Rasa terima kasih tersebut penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Dr.H. Ung Nasdia, B.Sw., M.S. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Bapak Drs. Ardiyanto, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi.
3. Bapak Drs. Agus Suharsono, M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I.
4. Bapak Drs. B.B. Krebet Djojoseptono, MS. selaku Dosen Pembimbing II.
5. Staf Pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah memberikan banyak ilmunya selama penulis duduk dibangku kuliah.
6. Kepala Bagian Akademik, Kemahasiswaan, Keuangan dan Umum beserta para staf yang telah membantu penulis selama studi.
7. Para Staf dan Karyawan dilingkungan Lembaga Penelitian Universitas Jember.

8. Para Staf dan Karyawan dilingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat
9. Direksi, Staf dan Karyawan Kantor PDAM Kabupaten Jember.
10. Sahabat-sahabat ku AN 2000, khususnya Rubi, Heri Jatiroto, Vivin, Ninuk, Dian, Sunu, Didik + dan Eva .
11. Teman-teman Kost di Kalimantan 14/75c dan teman-teman di CPM Jember.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga bantuan, dukungan dan dorongan dari bapak/ibu serta sahabat-sahabat dan pihak-pihak yang terkait senantiasa mendapatkan imbalan dari Yang Maha Kuasa. Akhirul Kalam semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kepentingan yang lebih luas.

Jember, Juni 2005.

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
I.    PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	11
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	11
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4 Kerangka Teori dan Konsepsi Dasar.....	11
1.4.1 Kerangka Teori.....	11
1.4.2 Konsepsi Dasar.....	16
1.4.2.1 Konsep Kemampuan Pegawai.....	16
1.4.2.2 Konsep Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai.....	18
1.5 Hipotesis.....	21
1.6 Definisi Operasional.....	22
1.6.1 Operasionalisasi Variabel Kemampuan Pegawai (X).....	22
1.6.2 Operasionalisai Variabel Efektivitas Pelaksanaan Tugas (Y).....	24
1.7 Metode penelitian.....	26

	1.7.1	Penentuan Populasi.....	26
	1.7.2	Tehnik Penentuan Sampel.....	27
	1.7.3	Metode Pengumpulan Data.....	28
	1.8	Metode Analisis Data.....	30
II.		DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....	33
	2.1	Pengantar.....	33
	2.2	Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi.....	33
	2.3	Susunan Organisasi PDAM Kabupaten Jember.....	34
	2.4	Deskripsi Tugas.....	35
	2.5	Bagan Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Jember.....	40
	2.6	Keadaan Pegawai PDAM Kabupaten Jember.....	42
III.		PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN.....	46
	3.1	Pengantar.....	46
	3.2	Variabel Kemampuan pegawai (X).....	46
	3.2.1	Indikator Kemampuan Intelektual (X1).....	47
	3.2.2	Indikator Kemampuan Fisik (X2).....	47
	3.3	Variabel Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai (Y).....	52
	3.3.1	Indikator Kuantitas (Y1).....	52
	3.3.2	Indikator Kualitas (Y2).....	53
	3.3.3	Indikator Waktu (Y3).....	53
IV.		ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA.....	58
	4.1	Pengantar.....	58
	4.2	Penentuan Nilai Rank.....	58
	4.2.1	Variabel Pengaruh (X).....	58
	4.2.2	Variabel Terpengaruh (Y).....	60
	4.3	Perhitungan Korelasi.....	61
	4.3.1	Perhitungan Antara Variabel Pengaruh (X) dan Variabel Terpengaruh (Y).....	62
	4.3.2	Menentukan Nilai $\sum Tx$ dan $\sum Ty$ .....	63
	4.3.3	Menentukan $\sum X^2$ dan $\sum Y^2$ .....	65

4.3.4	Menghitung Koefisien Korelasi ( $r_s$ ) Variabel X dan Y.....	66
4.3.5	Pengujian Tingkat Signifikasi.....	67
V.	PENUTUP.....	68
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

## Daftar Tabel

Halaman

Tabel 1	: Program Kerja Dan Realisasi Kerja Kantor PDAM Kabupaten Jember.....	7
Tabel 2	: Data Absensi Pegawai Dikantor PDAM Kabupaten Jember .....	9
Tabel 3	: Sampel.....	28
Tabel 4	: Kedaan Pegawai Berdasarkan Bagian Uraian Tugas (Jabatan).....	42
Tabel 5	: Kedaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 6	: Keadaan Pegawai Yang Pernah Mengikuti Pelatihan Serta Training Dan Yang Belum.....	43
Tabel 7	: Keadaan Pegawai Menurut Masa Kerja.....	44
Tabel 8	: Keadaan Pegawai Menurut Golongan atau Pangkat.....	45
Tabel 9	: Data Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh Indikator Kemampuan Intelektual ( $X_1$ ).....	49
Tabel 10	: Data Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh Indikator Kemampuan Fisik ( $X_2$ ).....	50
Tabel 11	: Data Skor Variabel Pengaruh ( $X$ ).....	51
Tabel 12	: Data Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terpengaruh Indikator Kuantitas ( $Y_1$ ).....	54
Tabel 13	: Data Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terpengaruh Indikator Kualitas ( $Y_2$ ).....	55
Tabel 14	: Data Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terpengaruh Indikator Waktu ( $Y_3$ ).....	56
Tabel 15	: Data Skor Variabel Terpengaruh ( $Y$ ).....	57
Tabel 16	: Data Penentuan Nilai Rank Dari Variabel Pengaruh.....	59
Tabel 17	: Data Penentuan Nilai Rank Dari Variabel Terpengaruh.....	60
Tabel 18	: Tabel Kerja Untuk Mencari Korelasi Antara Variabel X dan Variabel Y.....	62

## Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Surat Ijin Penelitian Dari LPM Universitas Jember

Lampiran 3 : Surat Ijin Penelitian Dari Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat

Lampiran 4 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Kantor PDAM Kabupaten Jember

Lampiran 5 : Tabel Harga-Harga Kritis  $r_s$

Lampiran 6 : Tabel Harga-Harga Kritis  $t$

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara kepulauan, dimana hampir sebagian wilayahnya adalah perairan dan sisanya berupa daratan. Potensi besar ini perlu kita pelihara, kita kembangkan dan juga jaga kelestariannya demi pemenuhan hajat hidup rakyat Indonesia secara keseluruhan. Suatu langkah yang tepat jika negara ini menjadikan air sebagai salah satu cabang produksi terpenting dalam perekonomian yang penguasaannya diserahkan kepada negara sebagaimana tertuang dalam batang tubuh UUD 1945 pasal 33 ayat 2 dan ayat 3 yang berbunyi sebagai berikut :

- (2) Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.
- (3) Bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara dan digunakan sebesar-besarnya untuk kemakmuran rakyat.

Air merupakan kebutuhan vital bagi makhluk hidup. Air kita perlukan untuk berbagai proses kehidupan sehingga kualitas air menjadi sangat penting jika digunakan sebagai kehidupan kita sehari-hari, dimana apabila kualitas air baik maka akan memberikan kontribusi dalam memperbaiki kualitas hidup manusia, karena air merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia. Menurut Wijaya (1991:7), kebutuhan dasar manusia meliputi:

1. Kebutuhan konsumsi untuk pribadi dan keluarganya, antara lain : pangan , rumah, pakaian.
2. Pelayanan umum yang esensial, antara lain : kesehatan, sanitasi, persediaan air bersih dan pendidikan.
3. Partisipasi dalam mengambil keputusan.
4. Lapangan pekerjaan yang baik sebagai sumber pendapatan bagi dirinya dan keluarganya maupun untuk martabat kemanusiaan
5. Terjaminnya hak-hak asasi manusia.

Kelima poin diatas menunjukkan bahwa keberadaan akan tersedianya air yang bersih dan cukup, mutlak diperlukan untuk kesejahteraan manusia.

Seiring dengan pertumbuhan kota- kota dan munculnya tempat-tempat hunian baru, sebagai hasil pengembangan pembangunan terutama pembangunan

daerah timbul berbagai masalah diantaranya masalah tersedianya air minum yang bersih dan sehat. Masalah-masalah air bukan hanya pada masalah kemurniannya tetapi juga masalah distribusi dan laju penyediaannya. Beberapa daerah memperoleh suplai air yang cukup bahkan melimpah, sedang daerah yang lain suplai air kurang memuaskan.

Kebutuhan air bersih, sebenarnya merupakan kebutuhan subyektif, dalam arti banyaknya kebutuhan air ditentukan oleh konsumsi seseorang tiap harinya, namun demikian ketersediaan air juga sebagai salah satu indikator kesejahteraan dan kesehatan masyarakat. Jadi pada akhirnya ketersediaan dan distribusi air yang lancar akan menentukan banyak sedikitnya populasi penduduk yang mendiami suatu daerah. Dalam rangka menyediakan dan mendistribusikan kebutuhan air bagi kesejahteraan masyarakat, maka pemerintah menyerahkan tugas ini kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), yaitu suatu perusahaan yang dibentuk dan didirikan oleh pemerintah daerah sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki tugas pokok untuk melayani kebutuhan air bersih atau air minum dan pendistribusian serta pengelolannya menjadi tanggung jawab pemerintah daerah. Pengelolaan ini disebabkan karena air sebagai kebutuhan yang menguasai hajat hidup orang banyak sehingga dalam pengaturannya melibatkan pemerintah agar dapat terjadi pemerataan dalam aspek keadilan sosial.

PDAM dalam menjalankan misi pemerintah, yaitu sebagai pelayan masyarakat harus dapat memberikan kemanfaatan seluas-luasnya kepada masyarakat atas pendistribusian air. Peranan ini mengacu kepada operasionalisasi Pasal 33 UUD 1945, dimana cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.

PDAM adalah salah satu dari bentuk Perusahaan Negara yang pengelolaannya menjadi wewenang Pemerintah Daerah. Pengertian dimiliki oleh Negara terutama dimaksudkan oleh Pemerintah Pusat, dapat juga dimiliki oleh Pemerintah Daerah dan pegawainya merupakan aparatur negara atau pegawai negeri sipil.

Menurut UU No. 43 tahun 1999, Pasal 1 (1999:3) pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sebagai berikut:

“ Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

PDAM sebagai pengelola dan pelaksana pendistribusian air minum adalah juga merupakan suatu organisasi, yang tidak lepas dari pencapaian tujuan dari organisasi. Peranan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi untuk bekerja dalam pencapaian tujuan, sehingga sangat tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Hal inilah yang lebih dikenal dengan istilah administrasi. Administrasi berarti rangkaian kegiatan atau proses pengendalian cara atau sistim kerja sama sejumlah orang, agar berlangsung efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan bersama. (Nawawi dan Hadari, 1994:28) Hal senada juga dikatakan oleh Silalahi (1999:8) “Administrasi yaitu kegiatan kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Sedangkan pengertian organisasi menurut Robbins, (1996:5) “ Organisasi adalah satuan sosial yang dikoordinasi secara sadar, yang tersusun atas dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama”.

Sedangkan menurut Nawawi dan Hadari, (1994:26) “ organisasi diartikan sebagai sistim atau cara mewujudkan proses kerja sama sejumlah orang untuk mencapai satu atau lebih tujuan yang sama”. Rumusan ini juga mengandung pengertian bahwa organisasi terdiri dari tiga unsur pokok yaitu : tujuan, kelompok atau himpunan orang, dan kerjasama. Organisasi selalu mempunyai tujuan yang merupakan pangkal tolak dan yang melahirkan segala kegiatan, sedangkan himpunan orang-orang merupakan konsekwensi dari adanya tujuan yang hendak dicapai bersama. Disamping itu segala kegiatan menuntut adanya penanganan dari orang-orang yang memiliki kecakapan dan kemampuan yang tinggi agar masing-masing tugas pekerjaan berjalan dengan baik dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya, dan unsur yang sangat diperlukan untuk ini adalah kerjasama, sebab

betapapun jelas tujuan yang akan direalisasikan dan ditangani oleh orang-orang yang memiliki kemampuan yang tinggi, tidak menjamin tujuan tersebut akan tercapai tanpa didukung oleh kerja sama yang baik dan harmonis diantara orang-orang tersebut. Dengan demikian ketiga unsur tersebut tidak dapat dipisahkan.

Jadi dalam organisasi selau terdapat kerjasama dalam melakukan aktifitas organisasi yang didasarkan pada kejelasan tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing anggota guna mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif, Gibson dkk, dalam buku berjudul "Organisasi" (Perilaku, Struktur, Proses) menjelaskan bahwa "organisasi dapat efektif apabila terfokus pada satu atau seluruh ketiga perspektif efektifitas (efektivitas individual, efektifitas kelompok, efektifitas organisasi)". Gibson dkk,(1996:29) menjelaskan bahwa :

"efektivitas individual adalah tingkat efektifitas paling dasar, yang menekankan pada kinerja tugas dari karyawan tertentu atau anggota organisasi, efektifitas kelompok adalah jumlah kontribusi seluruh individu, sedangkan efektifitas organisasi terdiri dari efektifitas individu dan efektifitas kelompok, dimana kontribusi dari masing-masing bagian lebih besar dari pada sekedar menjumlahkan secara sederhana".

Dalam konsep efektifitas pelaksanaan tugas disini penulis menekankan efektifitas individual yang mengarah kepada efektifitas kelompok sebagai variabel yang diteliti karena seperti yang dijelaskan Gibson dkk (1996:38) sebagai berikut :

"efektivitas individual dalam organisasi adalah tingkat paling dasar yang dapat menyebabkan efektifitas ditingkat selanjutnya. Efektivitas individual ini ditinjau dari Pendekatan Tujuan, dimana keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, efektifitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama. Organisasi, individu, kelompok dievaluasi berkaitan dengan pencapaian sasaran. Manajer atau pimpinan menspesifikasi terlebih sasaran yang hendak dicapai oleh bawahan dan kemudian dievaluasi secara periodik tingkat keberhasilan pencapaiannya"

Efektivitas individual tergantung akan kemampuan individu tersebut dalam menjalankan tugas yang diembanya, selanjutnya Robbins (1996:83) mengemukakan hubungan antara kemampuan dengan efektifitas individu bahwa

“ Pekerjaan-pekerjaan mengajukan tuntutan yang berbeda-beda terhadap orang dan setiap orang berbeda-beda dalam kemampuan yang mereka miliki. Oleh karena itu efektivitas kerja dapat meningkat bila ada kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan ”. Hal senada juga diungkapkan oleh Moneir (1987:201) bahwa : “ tenaga kerja atau pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif apabila mereka mempunyai kemampuan dalam kaitanya dengan pekerjaanya ”.

Pengertian diatas menjelaskan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai jika pegawai memiliki kemampuan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Setiap organisasi menghendaki agar pelaksanaan tugas tersebut dapat berjalan dengan efektif sehingga akan membawa dampak tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut mengenai kesesuaian tersebut Gibson (1996:129) mengemukakan bahwa “ Proses mencocokkan setiap kemampuan seseorang dengan tugas kerjanya adalah penting. Hal ini dapat menjabarkan atau yang nantinya akan diberikan agar pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil ”.

Tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas sering pula diartikan sebagai target, yang dalam pengertian ini meliputi kuantitas, kualitas, dan waktu. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Umar (2003:10) sebagai berikut: “ Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai ”. lebih lanjut Umar (2003:9) menjelaskan “ Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target yang kaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu ”. Semakin besar prosentase target yang dicapai maka semakin tinggi pula tingkat efektivitasnya.

Demikin pula pada PDAM, pelaksanaan tugas adalah manifestasi dari pada tujuan organisasi, pelaksanaan tugas dikatakan efektif apabila mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi, yaitu visi. Adapun visi PDAM Kab Jember yaitu : Mandiri dan Berkembang Schat.

Kandungan dalam visi tersebut ( menurut pdam [jember@telkom.net](mailto:jember@telkom.net) ) adalah dengan dukungan dan kerja sama seluruh karyawan, PDAM Jember terus berupaya semaksimal mungkin dengan bertumpu pada usahanya sendiri guna tercapainya :

- a. Pelayanan yang memuaskan pelanggan PDAM khususnya dan masyarakat pada umumnya, untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, ketenangan kerja dan kesejahteraan karyawan dengan produktifitas kerja tinggi dan didukung profesionalisme.
- b. Memberikan tambahan pendapatan kepada pemerintah daerah.

Setiap organisasi selalu dihadapkan kepada masalah yang merintang dan harus segera di selesaikan, seperti PDAM sendiri memiliki masalah seperti angka kehilangan air yang mencapai 24,00% dari jumlah total distribusi 6.965.060 M3 selama tahun 2004, serta 1.35% dari jumlah total produksi 7.060.646 M3 selama tahun 2004. Angka kehilangan ini disebabkan akumulasi dari kinerja pada beberapa bagian dalam PDAM yang kurang optimal

Kurang optimalnya tingkat keberhasilan dari pelaksanaan tugas-tugas pada kantor PDAM, yang mana mamiliki visi yang sudah baik diduga disebabkan karena kemampuan pegawai yang kurang memadai untuk tugas tertentu, atau kemampuan yang dimiliki masih belum tepat untuk tugas tertentu.

Berikut ini adalah tabel program kerja dan realisasi kerja Kantor PDAM Jember tahun 2003 / 2004 :

Tabel 1

**Program Kerja dan Realisasi Kerja Kantor PDAM Kabupaten Jember  
Tahun 2003 / 2004**

No	Bagian	Program	Targer (%)	Realisasi (%)	Efektif Waktu (%)	Rata-rata (%)	Kriteria Keberhasilan
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Direktor Utama	1) Memimpin Perusahaan Daerah Air Minum menurut wewenang berdasarkan Peraturan Daerah, menyangkut perencanaan, pengurusan, pengurusan dan pengembangan Perusahaan Daerah Air Minum secara berhasil guna untuk mencapai tujuannya. 2) Mengkoordinasi pelaksanaan tugas Direktur Bidang Umum dan Direktur Bidang Teknis	100	92	88	90	Baik
2.	Direktur Bidang Umum	3) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dibidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan	100	89	89	89	Baik
3.	Direktur Bidang Teknik	4) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang perencanaan, teknik, produksi, distribusi dan peralatan teknik	100	89	90	89,5	Baik
4.	Bagian Keuangan	1) Membuat pembukuhan sesuai penerimaan dan pengeluaran kas 2) Membuat laporan penerimaan dan pengeluaran kas 3) Menyusun rencana anggaran dan surat-surat ekonomisasi untuk kebutuhan alat-alat 4) Mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan rencana dan realisasi anggaran	100	85	80	82,5	Baik
5.	Bagian Langganan	5) Melakukan penyulutan meter air dan memeriksa data penggunaan air berdasarkan meter 6) Menyelenggarakan pemasangan, pelayanan langganan dan mengurus penagihan rekening langganan 7) Mengelenggarakan tugas pengawasan meter air, pengendalian meter air dan administrasi meter air	100	90	75	82,5	Baik
6.	Bagian Administrasi Umum dan Personalia	8) Mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi, kepegawaian serta kesekretariatan 9) Melakukan kegiatan-kegiatan dibidang kemah-tanggaan, peralatan kantor dan perumahan-undangan 10) Mengadakan pembelian barang-barang yang diperlukan perusahaan	100	70	70	70	Cukup

7	Bagian Produksi	<p>11) Menyelenggarakan pengendalian atas kualitas dan kuantitas produksi air, termasuk rencana kebutuhan material produksi</p> <p>12) Mengatur, menyelenggarakan fungsi-fungsi mekanik mesin ketengaan, kualitas serta laboratorium</p>	100	85	83	83	baik
8	Bagian Transmisi dan Distribusi	<p>13) Mengawasi pemasangan dan pemeliharaan pipa-pipa distribusi dalam rangka pemukiman secara merata dan terus menerus serta melayani perbaikan akibat gangguan</p> <p>14) Mengatur, menyelenggarakan fungsi pipa atau jaringan, pompa-pompa tekan dan pelayanan gangguan</p> <p>15) Mengkoordinir dan melaksanakan pemasangan sambungan baru untuk pelanggan</p> <p>16) Meneliti sambungan-sambungan pipa yang tidak sesuai</p> <p>17) Mengatur dan mengkoordinir pengujian meter air yang baru, menyusun rencana penggunaan meter yang rusak serta pemeliharaannya</p>	100	75	80	77,5	baik
9	Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan Teknik	<p>18) Merencanakan pengadaan teknik bangunan air minum serta mengontrol kualitas dan kuantitas termasuk menjamin rencana kebutuhan</p> <p>19) Mengadakan pemeliharaan sarana air minum untuk program-program pengembangan dan pengawas pendistribusian</p> <p>20) Mengawasi persediaan material dan peralatan teknik</p> <p>21) Mengetes, meneliti, dan membeli peralatan teknik sesuai dengan kebutuhan perusahaan</p>	100	80	85	82,5	baik
Rata-rata keberhasilan Kantor PDAM			100%	81,88%	82,44%	85,16%	baik

## Keterangan:

Rata-rata 50 - 74,99 Kriteria Keberhasilan Cukup

Rata-rata 75 - 100 Kriteria Keberhasilan Baik

Sumber : Data Sekunder Bagian Administrasi Umum

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata keberhasilan Kantor PDAM Jember pada tahun 2004 adalah 83.16% dan pencapaian realisasi target selama tahun 2004 adalah 83.88%. Selain kurang tingginya rata-rata keberhasilan PDAM Jember yang masih belum mencapai angka 100%. Selain itu ketaatan pegawai dalam menjalankan kinerjanya dapat dilihat dari tabel 2 berikut ini

Tabel 2 :

**Data Absensi Pegawai Di Kantor PDAM Kabupaten Jember Periode Januari - Desember 2004**

Bulan	Absensi	Jumlah Pegawai	Prosentase %	Rata-rata %
	S . A . I			
Januari	1 3 1	95	4,75	37,60
Februari	0 2 1	95	2,85	22,56
Maret	2 2 0	95	3,80	30,08
April	0 3 1	95	3,80	30,08
Mei	1 3 2	95	5,70	45,12
Juni	1 2 1	95	3,80	30,08
Juli	0 3 0	95	2,85	22,56
Agustus	1 4 1	95	5,70	45,12
September	0 3 1	95	3,80	30,08
Oktober	0 2 1	95	2,85	22,56
November	0 3 0	95	2,85	22,56
Desember	2 3 1	95	5,70	45,12

Sumber : Data Sekunder

Keterangan : S = Sakit, A = Alpha (absen tanpa alasan), I = Ijin.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang absen atau tidak melaksanakan tugas pekerjaannya selama periode 2004 tiap bulanya antara 22,56% – 45,12% atau persentase tiap bulanya antara 2,85% - 5,70%. Selain itu kelemahan lain Kantor PDAM Jember adalah :

1. Belum tersedianya dana yang cukup untuk investasi
2. Kualitas air belum portable water (Air dapat diminum secara langsung, bebas dari logam berat, asbestos, nitrat garam, klorin bakteri dan kuman)
3. Belum seluruh pelanggan mendapatkan pelayanan 24 jam
4. Jumlah hutang relatif besar

Setiap organisasi selalu berhadapan dengan hambatan dalam mencapai tujuan. Demikian halnya PDAM selalu dihadapkan dengan hal tersebut,

utamanya adalah faktor manusianya yang menjadi bagian dari organisasi dan yang menggerakkan organisasi itu sendiri, karena pekerja memegang peranan penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

Siagian (1993:27) mengemukakan bahwa :

“ Manusia merupakan unsur terpenting karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti uang, materi, mesin, metode kerja, waktu, dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu menjadi daya pembangun dan bukan merupakan daya perusak bagi organisasi “.

PDAM sebagai suatu organisasi yang mempunyai tujuan tidak lepas dari adanya faktor kemampuan pegawainya yang akan membawa dampak pada timbulnya suatu masalah jika kemampuan pegawai yang dipunyai tidak dapat menterjemahkan dari apa yang menjadi tujuan organisasinya. Untuk itu perlu adanya kesesuaian tugas dan peningkatan kemampuan pegawai PDAM agar dapat dengan cepat mengatasi masalah yang menghambat dalam pencapaian tujuan organisasinya.

Kemampuan menurut Robbins (1996:82) dijelaskan sebagai berikut :  
 “Kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis terdorong dan tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Hubungan Kemampuan Pegawai Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas pada Kantor PDAM Kabupaten Jember.

## 1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian adalah sangat penting, karena dalam perumusan masalah secara tegas dapat memberikan gambaran yang tegas dan jelas pula permasalahan sesuai dengan variabel-variabel yang ditampilkan, agar dalam penelitian uraian dan pembahasan yang dilaksanakan jelas dan terarah. Definisi masalah menurut Sugiyono (2001:35) adalah sebagai berikut :  
 “Penyimpangan antara yang seharusnya terjadi dengan apa yang telah terjadi”.

Adapun kriteria perumusan masalah yang di kemukakan oleh Suryabrata (1991:71) bahwa tidak ada aturan umum dalam perumusan masalah namun dapat digunakan hal-hal berikut :

1. Masalah hendaklah dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya.
2. Rumusan itu hendaklah padat dan jelas.
3. Rumusan itu hendaklah memberi petunjuk tentang mungkinya pengumpulan data guna menjawab pertanyaan yang terkandung dalam rumusan itu.

Dari persoalan diatas penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

Adakah hubungan antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pada kantor PDAM Kabupaten Jember ?

### **1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Setiap bentuk kegiatan tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Demikian juga dengan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas di Kantor PDAM Kabupaten Jember.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

- a) Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan positif dalam usaha pendayagunaan aparatur atau pegawai PDAM Kabupaten Jember, demi peningkatan pendapatan PDAM sehingga dapat memberikan kontribusi kepada PAD dan dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat
- b) Untuk menambah pengalaman dan wawasan bagi penulis dalam melakukan penelitian untuk mempraktekkan teori yang didapat selama berada dibangku kuliah.
- c) Diharapkan dapat memberi kegunaan akademis yaitu sebagai bahan tambahan referensi dan bahan kepustakaan bagi mahasiswa.

### **1.4 Kerangka Teori dan Konsepsi Dasar**

#### **1.4.1 Kerangka Teori**

Untuk mendapatkan gambaran suatu gejala sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, maka kita memerlukan teori yang merupakan rangkaian konsep yang mendasari pemikiran kita guna mencari jalan keluarnya.

Teori merupakan informasi ilmiah yang dapat diperoleh dengan meningkatkan abstraksi-abstraksi pengertian maupun hubungan proposisi. Lebih lanjut Tjokrowinoto (1991:8) mendefinisikan teori sebagai berikut :

“ Teori merupakan hubungan dari konsep definisi-definisi yang melukiskan sistematika hubungan dari gejala sosial maupun natural dengan maksud untuk menerangkan dan memprediksi hubungan dengan gejala tersebut. Dengan demikian teori menuntut adanya konseptual ( construc devinition ) dari konsep atau konstruk sebagai elemen terkecil, teori mempunyai arti representatif simbolik ”.

Sedang Arikunto (1990:93) memberikan definisi kerangka teori sebagai berikut :

“Kerangka teori adalah bagian dari penelitian, tempat peneliti memberikan penjelasan tentang hal-hal yang berhubungan dengan variabel pokok, subvariabel pokok masalah yang ada dalam penelitian ”.

Sedangkan yang dimaksud teori dan konsep menurut Efendi (1995:37) adalah : “teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi dan preposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep ”.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa kerangka teori merupakan dasar pemikiran tentang faktor-faktor atau gejala-gejala yang dipergunakan dalam upaya pemecahan masalah yang dihadapi. Dengan berpedoman pada pengertian diatas penulis akan menjelaskan konsep-konsep dan teori yang dipergunakan dalam penelitian ini.

Dalam konsep otonomi daerah sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2003:22) bahwa :

“kewenangan pemerintah yang diserahkan kepada daerah dalam rangka desentralisasi harus disertai dengan penyerahan dan penggalian pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia sesuai dengan kewenangan yang diserahkan tersebut. Pemberian otonomi kepada daerah mempunyai tujuan memberikan keleluasaan kepada pemerintahan yang ada di daerah otonom untuk mengatur rumah tangganya sendiri, meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat dan pelaksanaan pembangunan didaerah”.

Dalam rangka menyelenggarakan pemerintahan didaerah, pemerintah daerah telah diberi otonomi dimana otonomi yang diberikan itu mengandung konsekwensi bagi daerah yang bersangkutan untuk dapat mengatur dan mengurus

rumah tangganya sendiri. Otonomi yang diberikan tersebut harus dimbangi dengan kesanggupan untuk menggali sumber-sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD)-nya agar dapat membiayai pembangunan didaerah tersebut sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Dalam menyelenggaraan penggalian sumber-sumber PAD, Pemerintah Daerah dibantu oleh unsur pelaksana pemerintah daerah yaitu Dinas-Dinas Daerah dan organisasi atau pun Perusahaan Daerah yang memiliki bidang kerja yang berlainan satu sama lain.

Sebagai suatu organisasi publik, keberhasilan organisasi ini dapat diukur antara lain dengan efektivitas yang merupakan salah satu tolak ukur dalam menerapkan kegiatan Administrasi Negara. Dengan adanya suatu efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan, maka akan dapat melancarkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Gibson (1996:27) mengemukakan "pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas, dimana pendekatan ini didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan". Berdasarkan pendapat diatas, pada hakekatnya terjadinya efektivitas adalah dilihat dari pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan dalam organisasi pencapaian tujuan ini ditentukan melalui kerjasama orang-orang atau pegawai yang terlibat didalamnya.

Berkaitan dengan hal diatas, didalam organisasi publik umumnya telah terdapat visi, misi, target, sasaran dan tujuan yang dirumuskan dan ditentukan dalam suatu peraturan atau perundang-undangan. Dengan kata lain, pencapaian tujuan dapat diketahui dan diukur dari kesesuaian atau ketepatan antara kualitas dan kuantitas pelaksanaan pekerjaan dengan out put yang telah dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.

Efektivitas suatu organisasi merupakan gabungan dari tiga perspektif keefektifan yaitu efektivitas individu, efektivitas kelompok, dan efektivitas organisasi. Efektivitas individu menekankan pada pelaksanaan tugas pekerja atau anggota organisasi. Sesuai dengan hal tersebut diatas, Gibson (1996:25) mengemukakan sebagai berikut :

“ tiga macam perspektif keefektivan dapat diidentifikasi: tingkat yang paling dasar adalah keefektivan individual, yang menekankan pada pelaksanaan tugas pekerja atau anggota organisasi; kemudian keefektivan kelompok yang merupakan jumlah kontribusi dari seluruh anggota; dan selanjutnya keefektivan organisasi, yang merupakan fungsi dari keefektivan individu dan keefektivan kelompok ”.

Dengan demikian jika kita ingin mendapatkan gambaran mengenai faktor-faktor penentu efektivitas suatu organisasi, kita harus meneliti unit dasar analisis dalam perspektif keefektivan, yaitu keefektivan pekerja atau anggota dari organisasi tersebut yang nantinya dapat menyebabkan keefektivan untuk tingkat selanjutnya.

Sebagai suatu proses, kegiatan organisasi tidak akan terlepas dari suatu studi yang menyelidiki dampak perorangan atau individu, karena dalam perilaku organisasi (*Organizational Behaviour*), unsur manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus dialokasikan secara rasional demi tercapainya suatu tujuan. Perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode, dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu, nilai-nilai kapasitas pembelajaran individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan didalam organisasi secara keseluruhan menganalisis akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumber dayanya, misi, sasaran, dan strategi.

Dengan demikian, keanekaragaman kerja (*work force diversity*) dengan kemampuan yang berbeda-beda perlu dikelola dan merupakan tantangan yang paling penting yang dihadapi oleh suatu organisasi.

Berkenaan dengan pencapaian target organisasi, kiranya peranan aparat atau pegawai dari organisasi yang berwenang sangat menentukan terhadap tercapainya tujuan tersebut. Hal ini dikarenakan para pegawai merupakan individu yang memiliki perilaku individual dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Robbins (1996:80) menyatakan bahwa dalam perilaku organisasi dikenal empat variabel tingkat individu yang terdiri dari karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, dan pembelajaran.

Dari keempat variabel diatas, yang dijadikan fokus dari penelitian ini variabel kemampuan. Alasan variabel ini karena kemampuan seseorang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan kerjanya, ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Robbins (1996:80) bahwa :“ setiap manusia atau individu berbeda-beda dalam hal kemampuan yang dimilikinya dan mengetahui perbedaan tersebut sangat penting untuk meningkatkan kemungkinan seorang pegawai akan melakukan pekerjaannya dengan baik ”.

Definisi kemampuan menurut Sedarmayanti (2004:23) adalah sebagai berikut :“ kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan ”. Kontribusi yang diberikan pada organisasi sangat berperan dalam proses pencapaian efektivitas organisasi. Salah satu proses tersebut adalah pelaksanaan tugas atau pekerjaan oleh para pegawai didalam organisasi yang nantinya dapat menimbulkan efek-efek atau akibat-akibat tertentu yang berupa keberhasilan penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain dapat menimbulkan efektivitas .

Berbicara masalah kemampuan dan hubungannya dengan efektivitas kerja, Robbins (1996:84) menyatakan sebagai berikut:

“ efektivitas kerja bisa meningkat bila ada kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, dengan kata lain, apabila kesesuaian itu buruk, maka kemungkinan pekerja atau pegawai tersebut akan gagal melaksanakan tugas atau pekerjaannya ”.

Selanjutnya Robbins (1996:286) juga mengungkapkan bahwa, “ bagaimanapun, kemampuan menentukan parameter yang dapat dilakukan oleh anggota suatu kelompok (organisasi) dan seberapa efektif mereka bekerja didalamnya”, hal senada juga diungkapkan oleh Steers (1985:221) bahwa : “ Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas organisasi, karena kemampuan merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi”.

Dari pendapat-pendapat diatas maka kemampuan seorang pegawai yang sesuai dengan persyaratan-persyaratan kemampuan yang dibutuhkan oleh

pekerjaannya dapat menimbulkan efek-efek atau akibat positif terhadap efektivitas kerja yaitu tercapainya target atau tujuan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Widjaya (1998:150) bahwa :

“dalam pelaksanaan tugas pembangunan dan pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat tingkat kemampuan dalam hal ini adalah sumber daya manusia aparatur yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung pelaksanaan otonomi daerah secara efektif dan efisien”.

#### **1.4.2 Konsepsi Dasar**

Dalam penelitian, seorang peneliti yang menggambarkan secara tepat fenomena yang akan diteliti disebut dengan konsep. Konsep menurut N. Merton (1991:16) adalah “ Konsep merupakan definisi apa yang diamati, konsep menentukan variabel-variabel dimana kita ingin menentukan hubungan empiris”.

Kemudian konsepsi dasar dalam suatu penelitian mempunyai maksud dan fungsi sebagai penyederhanaan sekaligus memberikan landasan kerangka berfikir untuk membahas dan mengkaji masalah yang menjadi inti suatu penelitian.

Agar konsep-konsep dapat di teliti secara empiris, mereka harus dioperasionalisasikan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti suatu yang mempunyai variasi nilai.

Berdasarkan uraian diatas maka untuk membahas suatu permasalahan yang diajukan dimuka, penulis memaparkan teori yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dan efektivitas kerja di PDAM Kabupaten Jember. Untuk itu didalam penelitian ini penulis uraikan konsep-konsep sebagai berikut :

1. Konsep kemampuan pegawai dari variabel kemampuan pegawai di PDAM Kab. Jember.
2. Konsep efektivitas kerja dari variabel efektivitas kerja di PDAM Kab. Jember.

##### **1.4.2.1 Konsep Kemampuan Pegawai**

Unsur manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, apalagi yang disertai dengan kemampuan individu pegawai dalam penyelenggaraan tugasnya untuk lebih memungkinkan tercapainya tujuan organisasi lebih efisien. Pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien berarti penggunaan sumber daya yang ada seminimal mungkin untuk memperoleh hasil

yang seoptimal mungkin. Sudah banyak bukti bahwa organisasi yang gagal mencapai tujuannya, akibat kurangnya pegawai yang terampil dan potensial. Sehingga, kemampuan pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam melaksanakan fungsinya untuk mewujudkan tujuan organisasi, oleh karena itu pegawai sebagai sumberdaya yang ada dalam organisasi sangatlah diperlukan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi agar efektivitas organisasi meningkat

Adapun pengertian kemampuan menurut Moenir (1992:116), adalah: "Kemampuan berasal dari kata dasar mampu yang dalam hubungan dengan tugas atau pekerjaan berarti dapat (katasifat / keadaan) melakukan tugas / pekerjaan dengan menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan".

Sedarmayanti (2004:23) berpendapat bahwa "kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik".

Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa kemampuan merupakan potensi yang dimiliki seseorang yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dalam organisasi.

Menurut Zainun (1990:5) mengatakan bahwa "pegawai adalah orang / sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya". Jadi pegawai merupakan seseorang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya dan menuntut dirinya untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dimaksud.

Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti diatas maka dalam penelitian ini, kemampuan terdiri atas :

1. Kemampuan Intelektual
2. Kemampuan Fisik

### a. Kemampuan Intelektual

Mengenai kemampuan Intelektual ini, Sedarmayanti (2004:24) menyatakan bahwa: " kemampuan intelektual adalah kemampuan yang digunakan untuk menjalankan kegiatan mental ". Dimensi dari kemampuan intelektual ini menurut Robbins (dalam Sedarmayanti, 2004:25) meliputi :

- Kecerdasan numeris : kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
- Kecerdasan verbal : kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
- Kecerdasan perseptual : kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- Penalaran induktif : kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- Penalaran deduktif : kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- Visualisasi ruang : kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
- Ingatan : kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

### b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik sebagaimana dinyatakan oleh Sedarmayanti, (2004:26) adalah " kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan " .

Kemampuan fisik sangat penting dalam menunjang kemampuan intelektual yang dimiliki individu. Kemampuan fisik yang harus dimiliki maka yang penting untuk melakukan dengan sukses pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan. Misalnya, pekerjaan yang sukses menuntut stamina, kecepatan tangan, kekuatan tungkai atau bakat-bakat serupa menuntut kapabilitas fisik seseorang karyawan.

#### 1.4.2.2 Konsep Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai

Dalam pelaksanaan tugas pegawai yang merupakan bentuk pelayanan terhadap masyarakat atau public service yang juga sekaligus untuk mencari pendapatan bagi PDAM khususnya, dan bagi sumbangannya terhadap pendapatan daerah umumnya, dengan melalui pengendalian potensi-potensi daerah tersebut. Perlunya suatu efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pegawai suatu organisasi yang akan memudahkan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Stoner (1996:9)

merumuskan pengertian efektivitas sebagai berikut: "Effectiveness (efektivitas) adalah kemampuan untuk menentukan tujuan yang memadai yaitu melakukan hal yang tepat".

Gibson dkk. dalam buku berjudul "organisasi" (Prilaku, Struktur, Proses) menjelaskan bahwa organisasi dapat efektif adalah bila terfokus pada satu atau seluruh ketiga perspektif efektivitas (efektivitas individual, kelompok, dan organisasi). Gibson dkk (1996:29) menjelaskan sebagai berikut, Efektivitas individual adalah tingkat efektivitas paling dasar, yang menekankan pada kinerja tugas dari karyawan tertentu atau anggota organisasi. Tugas yang harus dikerjakan merupakan bagian pekerjaan atau posisi dalam organisasi, Efektivitas kelompok adalah jumlah kontribusi seluruh individu, sedangkan efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan efektivitas kelompok, dimana kontribusi dari masing-masing bagian lebih besar dari pada sekedar menjumlahkan secara sederhana. Lebih lanjut Gibson dkk. Mengatakan bahwa "sebab efektivitas individu adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan stres". Sebab efektivitas kelompok adalah keterpaduan, kepemimpinan, struktur, status, peran, dan norma-norma. Sedangkan sebab efektivitas organisasi adalah lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur, proses, dan kultur.

Dalam konsep efektivitas pelaksanaan tugas disini penulis menekankan efektivitas individual yang mengarah kepada efektivitas kelompok sebagai variabel yang diteliti karena efektivitas individu dalam organisasi adalah tingkat paling dasar yang dapat menyebabkan efektivitas untuk tingkat selanjutnya. Untuk menilai efektivitas individual ini penulis meninjau dari pendekatan tujuan, dimana menurut Gibson dkk (1996:38)

"keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama. Organisasi, individu, dan kelompok dievaluasi berkaitan dengan pencapaian sasaran. Manager atau pimpinan menspesifikasi terlebih sasaran yang hendak dicapai oleh bawahan dan kemudian dievaluasi secara periodik tingkat keberhasilan pencapaiannya"

Tujuan yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas sering juga diartikan sebagai target, yang dalam pengertian ini meliputi kuantitas, kualitas dan waktu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Umar (2003:10) sebagai berikut : "

efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai “, lebih lanjut Umar (2003:9) menjelaskan “ Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu “. Semakin besar persentase target yang dicapai maka semakin tinggi pula tingkat efektivitasnya”.

PDAM sebagai salah satu badan usaha milik pemerintah yang nota bene mengutamakan pelayanan kepada publik dan memupuk pendapatan, namun pada evaluasi kerja, juga berorientasi kepada pencapaian target. Berdasar uraian diatas dan cara pengukuran efektivitas (pendapat Umar) maka indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas pelaksanaan tugas pegawai adalah indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. waktu

#### **a. Kuantitas**

Menurut Wilson dan Heyel (1987:101) yang dimaksud kuantitas adalah : “ hal-hal yang menunjukkan jumlah kerja yang dilaksanakan dalam periode yang telah ditentukan “.

Dengan demikian kuantitas mengacu pada banyaknya hasil kerja yang dicapai selama kurun waktu yang telah ditepatkan sekaligus menunjukkan kecepatan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

#### **b. Kualitas**

Kualitas menurut Wilson dan Heyel (1987:101) adalah : “ hal-hal yang menunjukkan bagaimana sebaiknya ia melakukan apa yang ia kerjakan, ketepatan, kelengkapan dan kerapian “.

Kualitas mengacu pada mutu kerja seseorang dalam melaksanakan kerjanya yang ditandai oleh ketepatan, kelengkapan dan kemampuan kerjanya. Hal ini juga dapat dilihat dari ketelitian dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan petunjuk pelaksanaan tugas.

### c. Waktu

Mengenai waktu yang dimaksud disini adalah bagaimana pegawai dapat menggunakan waktu sebaik-baiknya yang diberikan dalam melaksanakan tugasnya. Artinya bagaimana pegawai dapat melaksanakan tugas secara tepat waktu atau lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Untuk hal ini penulis mengacu pada pendapat Setiawan (1987:16) yaitu:

“Tidak seluruh waktu yang dialokasikan digunakan. Dalam arti bahwa pekerjaan tertentu dapat diselesaikan lebih cepat dari angka waktu yang ditetapkan, juga bahkan batas waktu yang ditentukan benar-benar ditarik yang berarti pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya”.

Dari pernyataan tersebut, maka suatu pekerjaan atau tugas itu dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan atau bahkan mungkin juga dapat diselesaikan lebih cepat dari batas waktu yang ditetapkan itu.

### 1.5 Hipotesis

Dalam melakukan penelitian yang baik, penelitian harus mempunyai pengetahuan tentang unsur penelitian. Salah satunya adalah hipotesis, yang mempunyai maksud memberikan arah dan bimbingan bagi peneliti kepada tindakan lebih lanjut yaitu pengumpulan data. Mengenai hipotesis ini Surakhmad (1994:39) mengatakan :

“Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu soal, yang dimaksudkan sebagai tuntutan. Sementara, penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Hipotesis ini dijabarkan atau ditarik dari postulat-postulat dan hipotesis tersebut. Tidak perlu selalu merupakan jawaban yang dianggap mutlak benar atau yang harus dapat di benarkan oleh penyelidik, walaupun selalu dapat diharapkan terjadi demikian”.

Sedangkan menurut Sugiono (2001:42) “ terdapat dua macam hipotesis penelitian yaitu hipotesis kerja dan hipotesis nol. Hipotesis kerja dinyatakan dalam bentuk kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif”. Sedangkan perumusan hipotesis yang benar harus memenuhi kriteria seperti yang dikemukakan oleh Azwar (1997:49) sebagai berikut:

- a. Hipotesis harus dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan deklaratif bukan kalimat.
- b. Hipotesis bersifat pernyataan mengenai hubungan antara paling sedikit dua Variabel.

- c. Hipotesis harus dapat diuji. Hipotesis yang dapat diuji akan secara spesifik menunjukkan bagaimana variabel-variabel penelitian itu diukur dan bagaimana prediksi hubungan antar variabel termaksud.

Selanjutnya berdasar uraian diatas maka penulis merumuskan hipotesis terdiri dua macam yaitu hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis kerja ( $H_1$ ) sebagai yang dirumuskan sebagai berikut :

- $H_0$ : Tidak ada hubungan antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai
- $H_1$ : Ada hubungan antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai

### 1.6 Definisi Operasional

Memperjelas apa yang hendak diteliti maka perlu kiranya suatu alasan yang lebih mengarah dan memperjelas terhadap gejala-gejala dari variabel penelitian. Agar konsep yang ada dapat diterapkan atau dioperasionalisasi dengan jelas dan mudah dalam penelitian, penentuan standar tertentu terhadap konsep yang ada, penjabaran konsep sehingga dapat diukur dan dijelaskan sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Effendi (1995:46) yang mengatakan sebagai berikut :“definisi operasional adalah suatu unsur penelitian yang memberi tahuakan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur suatu variabel”.

Jadi berdasar uraian diatas maka konsep-konsep yang perlu dioperasionalkan adalah :

1. Operasionalisasi variabel pengaruh (X) yaitu kemampuan pegawai di PDAM Kabupaten Jember.
2. Operasionalisasi variabel terpengaruh (Y) yaitu efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada PDAM Kabupaten Jeamber

#### 1.6.1. Operasionalisasi Variabel Kemampuan Pegawai (X)

Unsur manusia merupakan salahsatu faktor yang terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, apalagi yang disertai dengan kemampuan individu. Pegawai dalam menyelenggarakan tugasnya untuk lebih memungkinkan tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Sedarmayanti (2004:23) menyatakan bahwa "Kemampuan (ability) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. dari pendapat Sedarmayanti tersebut, maka untuk mengukur sejauh mana tingkat kemampuan pegawai digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

**a. Kemampuan Intelektual (X1)**

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Untuk mengukur indikator kemampuan intelektual ini item-item yang digunakan adalah :

- Kemampuan pegawai dibidang berhitung dengan cepat dan tepat
- Kemampuan pegawai untuk memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan yang lain.
- Kemampuan pegawai untuk mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
- Kemampuan pegawai untuk mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
- Kemampuan pegawai untuk menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- Kemampuan pegawai untuk membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
- Kemampuan pegawai untuk bisa menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

**b. Kemampuan fisik (X2)**

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan dan kekuatan.

Item-item yang digunakan untuk mengukur variabel ini adalah :

- Kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina
- Kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut kecekatan

- Kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut kekuatan
- Kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut keterampilan

### 1.6.2 Operasionalisasi Variabel Efektivitas Pelaksanaan Tugas (Y)

Variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Jember, yang mana dalam penelitian ini digunakan indikator sebagai berikut :

#### a. Kuantitas (Y<sub>1</sub>)

Kuantitas disini mengandung pengertian bahwa jumlah kerja yang dihasilkan pada periode waktu tertentu juga melihat ketepatan seseorang pegawai dalam memenuhi tugasnya. Untuk mengukur kuantitas menggunakan item-item sebagai berikut :

1. Banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Keseimbangan antara banyaknya hasil pekerjaan atas waktu tertentu yang diperlukan.

#### b. Kualitas (Y<sub>2</sub>)

Kualitas adalah sejauh mana suatu mutu kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, serta kerapian.

Untuk mengukur kualitas digunakan item-item sebagai berikut :

1. Aktivitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan atas ketepatan kerjanya.
2. Aktivitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan atas kelengkapan kerjanya.
3. Aktivitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan atas kerapian kerjanya.

#### c. Waktu (Y<sub>3</sub>)

Waktu dikatakan efektif apabila suatu pekerjaan yang dilakukan selesai tepat pada waktu yang ditentukan sehingga dapat dikatakan menggunakan waktu

dengan sebaik-baiknya. Untuk mengukur indikator waktu disini digunakan item-item sebagai berikut :

1. Pelaksanaan tugas yang dapat diselesaikan secara tepat pada waktunya
2. Pelaksanaan tugas yang dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.

Selanjutnya untuk mengukur data-data berdasar item-item yang telah ditentukan tersebut maka penulis menentukan skala pengukuran atas jawaban responden terhadap masing-masing item-item tersebut. Untuk memudahkan pengukuran jawaban responden terhadap masing-masing item dari kedua variabel diatas digunakan skala Likert. Seperti dikemukakan oleh Nasir (1999:397) bahwa: " skala Likert menggunakan ukuran ordinal, yang dapat dibuat peringkat atau ranking, tetapi tidak dapat mengetahui berapa kali responden lebih baik atau lebih buruk". Modifikasi skala Likert dari 5 tingkatan menjadi 3 tingkatan jawaban berdasarkan apa yang diungkapkan oleh Hadi (1999:60) yaitu sebagai berikut:

- (1) Katagori *Undecided* (kategori jawaban tengah) itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belumdapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep aslinya) bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Katagori yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu tidak diharapkan dalam instrumen.
- (2) Tersedia jawaban ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ketengah (*central tendencieffect*) terutama bagi mereka yang atas arah kecenderungan jawabannya kearah pernah atau tidak pernah.

Berdasarkan pendapat diatas penyederhanaan tingkatan (pernah atau selalu, kadang-kadang dan tidak pernah) bertujuan untuk menghindari jawaban yang ganda arti dan membantu serta memberikan arah mengenai pendapat responden, sehingga ada kejelasan jawaban yang diberikan oleh responden dari daftar pertanyaan yang ada dan dari pertanyaan itu item-item diberi kriteria sebagai berikut :

1. Responden yang menjawab selalu, akan diberi skor 3
2. Responden yang menjawab kadang-kadang, diberi skor 2
3. Responden yang menjawab tidak pernah , diberi skor 1



## 1.7 Metode Penelitian

Setiap penelitian hendaknya menggunakan metode-metode yang benar berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh metode-metode berfungsi sebagai landasan bergerak dalam menetapkan data-data yang benar-benar obyektif dan dapat dipertanggung jawabkan, sehingga hasil yang diperoleh merupakan kesimpulan yang dapat diterima dan diakui secara ilmiah. Dalam kaitan dengan metode penelitian ini maka dikatakan oleh Widodo dan Mukhtar (2000:7) sebagai berikut: "metode penelitian adalah cara yang ditempuh untuk menemukan, menggali, dan melabirkan ilmu pengetahuan yang memiliki kebenaran ilmiah". Lebih lanjut Koentjoroningrat (1991:7) "merumuskan metode sebagai suatu cara atau jalan sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut cara kerja untuk memahami obyek yang menjadi sasaran ilmu yang bersangkutan "

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa metode penelitian merupakan suatu cara dalam memecahkan suatu masalah yang harus dilakukan dengan langkah-langkah yang benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian dapat menentukan bobot dan kualitas penelitian, sehubungan dengan hal tersebut dijelaskan dalam tahap-tahap dibawah ini.

### 1.7.1 Penentuan Populasi

Dalam suatu penelitian menentukan daerah penelitian adalah sangat penting untuk menentukan populasinya, adapun yang dimaksud dengan populasi menurut Sogiyono (2000:57) menyatakan yang dimaksud dengan populasi adalah sebagai berikut: "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ". Untuk selanjutnya populasi dibagi dalam dua kategori, seperti yang diungkapkan oleh Singarimbun dan Effendi (1991:153) bahwa "populasi dibagi menjadi dua katagori yaitu populasi sampling dan populasi sasaran".

Berdasarkan pengertian diatas maka populasi sampling dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor PDAM Kabupaten Jember yang berjumlah 95 pegawai sedangkan untuk populasi sasaran yaitu semua pegawai yang mewakili

efektivitas ditingkatkan individu, yaitu pegawai yang memiliki jabatan dibawah Kepala Bagian pada tiap bagian, yang berjumlah 82 orang.

### 1.7.2 Tehnik Penentuan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan bisa mewakili populasi secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pendapat Koentjoroningrat (1997:115) bahwa, " sampel adalah bagian-bagian keseluruhan atau populasi yang menjadi obyek sesungguhnya dari penelitian ".

Berdasarkan uraian diatas maka sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode proporsional, hal ini dimaksudkan agar sampel yang diambil terjadi pembagian yang seimbang diantara masing-masing sub populasi, seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1995:81) bahwa : " proporsional sampel adalah jika populasi terdiri dari beberapa sub populasi yang tidak homogen dan tiap-tiap sub populasi akan diwakili dalam penyelidikan ".

Selanjutnya untuk menentukan siapa yang dipilih sebagai wakil dari tiap-tiap populasi, diambil secara random sampling, yaitu seperti dikemukakan oleh Hadi (1995:75) bahwa : " random sampling adalah pengambilan sampel secara random atau tanpa pandang bulu ", dalam random sampling semua individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Besar kecilnya sampel yang diambil dalam populasi, seperti yang dikemukakan oleh Guy (1975) dalam Umar (1999:50) mengemukakan bahwa :

"ukuran minimal sampel yang dapat diterima berdasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan, adalah sebagai berikut :

- Desain Deskriptif, minimal 10% populasi, untuk populasi yang relatif kecil minimal 20%.
- Desain Deskriptif-korelasional, minimal 30 subyek.
- Desain Expost facto, minimal 15 subyek perkelompok
- Metode Eksperimental, minimal subyek.

Berdasarkan pendapat diatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang pegawai dari populasi yang berjumlah 95 orang. Tehnik ini dimaksudkan agar sampel yang diambil terjadi pembagian yang seimbang antara masing-masing sub populasi. Seperti yang diungkapkan oleh Hadi (1995:81) bahwa, " proporsional sampel adalah jika populasi yang terdiri

dari beberapa sub populasi yang tidak homogen dan tiap-tiap populasi akan diwakili dalam penyelidikan ”.

Selanjutnya untuk memilih atau menentukan wakil dari tiap-tiap sub populasi akan diambil secara random sampling, seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1995:75) bahwa „ random sampling adalah pengambilan sampel semua individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama, untuk dipilih menjadi anggota sampel ”.

Berikut ini merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan sistem proporsional random sampling :

**Tabel 3 : Sampel**

No	Jabatan	Penghitungan	
1.	Bagian Keuangan	$15 / 82 \times 30$	Sampelnya : 5 Orang
2.	Bagian Lapangan	$11 / 82 \times 30$	Sampelnya : 4 Orang
3.	Bagian Administrasi dan Personalia	$15 / 82 \times 30$	Sampelnya : 5 Orang
4.	Bagian Produksi	$13 / 82 \times 30$	Sampelnya : 5 Orang
5.	Bagian Transmisi dan Distribusi	$21 / 82 \times 30$	Sampelnya : 8 Orang
6.	Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan Tahnik	$7 / 82 \times 30$	Sampelnya : 3 Orang
<b>Jumlah</b>			<b>30 Orang</b>

Penulis menggunakan sampel tersebut dengan asumsi bahwa dengan menggunakan proporsional random sampling menjadi bagian-bagian pada setiap bidang akan mewakili dari semua populasi yang penulis ambil sebagai responden dalam penelitian ini.

### 1.7.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang harus dilakukan dalam penelitian dalam memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian. Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam menghimpun data adalah sebagai berikut :

#### A. Teknik Observasi

Dalam penelitian, observasi penting sekali sebab memungkinkan peneliti mengamati gejala-gejala atau fenomena-fenomena yang terjadi pada obyek

penelitian. Menurut Bungin (2001:142) mengemukakan sebagai berikut : “observasi merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja panca indra mata serta dibantu dengan panca indra yang lain”. Dengan tehnik observasi penulis berusaha untuk mendapatkan data-data pendukung yang diperlukan dalam penelitian, yaitu melalui laporan tertulis serta dokumen lainnya.

### **B. Tehnik Dokumentasi**

Dokumentasi diperlukan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan memfokus mengenai gejala-gejala yang akan diteliti. Berkaitan dengan ini Kartodirdjo (dalam Koentjaraningrat, 1990:48) mengatakan bahwa : “pada umumnya data yang tercantum dalam berbagai jenis dokumen itu merupakan satu-satunya alat untuk mempelajari permasalahan tertentu, antara lain tidak dapat di observasi lagi dan tidak dapat diingat lagi”. Pada penelitian ini penulis mengadakan pencatatan-pencatatan melalui dokumen yang ada didaerah penelitian, yaitu melalui laporan tertulis serta dokumen lainnya.

### **C. Tehnik Interview**

Surachmad (1990:74) mengatakan bahwa : “interview menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subyek atau sampel”. Sedangkan Koentjoroningrat (1997:161) mengatakan:

“ yang dimaksud interview adalah metode wawancara mencakup cara yang dipergunakan oleh seseorang dalam suatu tugas tertentu mencoba untuk mendapat keterangan atau pendapat lisan ”.

Jadi dengan wawancara ini dapat diperoleh data dengan cara bertanya langsung dengan responden.

### **D. Tehnik Kuesioner**

Menurut Soemardjan dan Koentjaraningrat (dalam Koentjoroningrat, 1997:173) kuesioner adalah sebagai berikut :

“ Kuesioner adalah suatu rangkaian pernyataan mengenai suatu hal atau dalam suatu bidang. Dengan demikian maka kuesioner dimaksudkan sebagai daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari para responden (orang yang menjawab). Pertanyaan-pertanyaan disusun secara tertulis ”.

Adapun daftar pertanyaan bersifat tertutup daalm artian disediakan alternatif jawaban untuk setiap pertanyaan, sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang tersedia.

### 1.8 Metode Analisis Data

Tahap menganalisis data merupakan tahap atau suatu langkah yang sangat kritis dalam suatu penelitian, peneliti harus dapat pola atau metode analisis mana yang akan digunakan. Pemilihan pola ini tergantung pada jenis data yang dikumpulkan. Dalam memperoleh data disini dipergunakan alat hitung statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun untuk menguji atau menghitung koefisien korelasi antara variabel pengaruh dan variabel terpengaruh digunakan uji statistik, karena penulis menggunakan skala ordinal dan alat ujinya menggunakan sejumlah tes sratistik nonparamatrik salah satunya adalah Rank Sperman. Alasan penulis menggunakan Rank Spearman adalah seperti yang diungkapkan oleh Sudrajat adalah : "Efisiensi dari korelasi Rang Spearman jika dibandingkan dengan nilai korelasi parametrik, maka  $r_s$  mempunyai efisiensi 91% untuk menolak  $H_0$  jika dibandingkan dengan  $r$  dalam penolakan  $H_0$  nya".

Menurut Sidney Siegel (1994:253) rumus Rank Spearman adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien korelasi

$N$  = Jumlah pengamatan

$d_i$  = Perbedaan rank dan masing-masing pengubah

Apabila dalam cuplikan nilai rank tidak mempunyai nilai kembar, maka nilai kembar itu dinyatakan tidak mempunyai pengaruh terhadap koefisien

koerelasi. Oleh karena itu rumusan tersebut dapat dipakai. Sedangkan apabila terdapat jumlah rank kembar digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

Untuk mencari  $\sum T_x$  dan  $\sum T_y$ , rumus yang digunakan adalah :

$$\sum T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$\sum T_y = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :  $\sum T_x$  = Jumlah Frekuensi untuk rank kembar pada variabel X

$\sum T_y$  = Jumlah Frekuensi untuk rank kembar pada variabel Y

t = Jumlah variasi nilai kembar

Untuk menghindari bias yang terjadi maka perlu dibuktikan kembali tingkat dari hasil korelasinya, maka dalam analisa yang digunakan sampel lebih dari sepuluh ( $N > 10$ ) digunakan uji t test yang tertuang dalam rumus sebagai berikut :

Rumus untuk pengujian  $r_s$  yaitu  $T_{test}$  adalah :

$$T_{test} = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

Keterangan :

- N : Jumlah pengamatan responden  
 t : Jumlah nilai kembar dari nilai x dan y  
 $r_s$  : Koefisien korelasi rank spearman  
 $T_x$  : Frekuensi nilai kembar dari variabel x  
 $T_y$  : Frekuensi nilai kembar dari variabel y  
 Y dan Y : Variasi antar variabel  
 $d_i^2$  : Differensiasi integral (perbedaan derajat antar variabel rank)

Langkah terakhir dari analisa Rank Sperman adalah penggunaan pengujian taraf kepercayaan atau yang disebut dengan istilah signifikansi. Sedangkan taraf signifikansi yang penulis tentukan adalah sebesar 0,05% atau taraf kepercayaan 95% dengan batas kesalahan 5% yang artinya kemungkinan keputusan yang dibuat salah adalah sebesar 0,05 dan keputusan yang dibuat benar kemungkinan sebesar 0,95.

Setelah diperoleh dari hasil hitung analisa diatas maka untuk menyimpulkan uji hipotesis yang telah dirumuskan dimuka ada beberapa ketentuan sebagai berikut :

- Apabila  $r_s$  hitung  $>$   $r_s$  tabel maka  $H_0$  ditolak, berarti ada hubungan antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor PDAM Kab Jember.
- Apabila t dihitung  $>$  t tabel maka  $H_1$  diterima, ada hubungan antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor PDAM Kab Jember.

## II. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

### 2.1. Pengantar

Deskripsi Daerah Penelitian merupakan suatu gambaran mengenai lokasi atau daerah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Daerah yang dijadikan tempat untuk melakukan penelitian disini adalah Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 4 Tahun 1975 Juncto Peraturan Daerah Nomor 27 Tahun 1992 inilah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember didirikan.

Dengan memperhatikan deskripsi daerah penelitian, akan membantu peneliti dalam memahami situasi, kondisi, program-program kerja, permasalahan yang dihadapi yang memerlukan pemecahan dan bahkan mungkin prospek pengembangan organisasi yang bersangkutan, sehingga akan memudahkan pula bagi pengumpulan informasi-informasi dan data-data yang mendukung suatu kegiatan penelitian.

Sedangkan gambaran sepintas mengenai daerah penelitian ini dapat diperoleh melalui berbagai cara diantaranya melalui pengamatan atau observasi langsung dan data-data sekunder yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan. Data-data sekunder yang telah diperoleh selanjutnya dapat dijadikan sebagai pembandingan data-data primer yang diperoleh setelah melakukan penelitian.

Selain beberapa hal yang tersebut diatas, deskripsi daerah penelitian juga membantu dalam menjelaskan kedudukan, tugas pokok, dan fungsi organisasi, susunan organisasi serta tata kerja dari organisasi yang bersangkutan.

### 2.2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi.

Berdasarkan Keputusan bupati kepala daerah kabupaten Jember Nomor 37 tahun 1997, dijelaskan bahwa PDAM kabupaten Jember mempunyai kedudukan, tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Perusahaan Daerah Air Minum adalah merupakan badan usaha milik pemerintah Daerah sebagai alat kelengkapan otonomi Daerah.

2. Perusahaan Daerah Air Minum diselenggarakan atas dasar azas ekonomi perusahaan dalam kesatuan sistem ekonomi Indonesia berdasarkan Pancasila yang menjamin kelangsungan demokrasi ekonomi yang berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
3. Perusahaan Daerah Air Minum dipimpin oleh Direksi dibawah pengawasan suatu Badan Pengawas.

### **2.2.1 Tugas Pokok**

Perusahaan Daerah Air Minum mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum.

### **2.2.2 Fungsi**

Dalam melaksanakan tugas pokoknya Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember melakukan fungsi-fungsi sebagai berikut:

- a. Fungsi pelayanan umum/jasa.
- b. Fungsi menyelenggarakan kemanfaatan umum.
- c. Fungsi memupuk pendapatan

## **2.3 Susunan Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember**

Struktur organisasi merupakan perwujudan yang mewujudkan hubungan diantara fungsi-fungsi dalam suatu organisasi serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi yang menjalankan masing-masing tugasnya. Adapun susunan organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember adalah :

1. Badan Pengawas
2. Direksi yang terdiri dari :
  - a. Direktur Utama
  - b. Direktur Bidang Umum
  - c. Direktur Bidang Teknis
3. Unsur Staf terdiri dari bagian-bagian yaitu :
  - a. Bagian Keuangan
  - b. Bagian Langgan

- c. Bagian Administrasi Umum dan Personalia
  - d. Bagian Produksi
  - e. Bagian Transmisi dan Distribusi
  - f. Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan Teknik
4. Satuan Pengawas Intern (SPI)

#### **2.4 Deskripsi Tugas.**

Deskripsi tugas merupakan suatu rincian tugas yang menunjukkan posisi, tanggung jawab, fungsi wewenang dan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh seorang personil didalam suatu organisasi. Wewenang dibuktikan melalui pengendalian atas sumberdaya, ganjaran, fungsi dan pelimpahan kuasa untuk mengambil keputusan sehubungan dengan hal-hal tersebut.

Deskripsi tugas pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember adalah sebagai berikut :

##### **2.4.1 Badan Pengawas**

Badan pengawas adalah aparat pelaksana kewenangan Bupati dibidang pengawasan, pembinaan, pengembangan dan pengendalian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember Nomor 4 tahun 1975 Jo Peraturan Daerah Nomor 27 tahun 1992 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Jember.

##### **2.4.2 Direksi**

- a. Direktur Utama

Mempunyai tugas :

- 1) Memimpin Perusahaan Daerah Air Minum menurut wewenang berdasarkan Peraturan Daerah, menyangkut perencanaan, penguasaan, pengurusan dan pengembangan Perusahaan Daerah Air Minum secara berhasil guna untuk mencapai tujuannya.
- 2) Menetapkan rencana kerja Perusahaan Daerah Air Minum beserta pedoman pelaksanaannya yang disetujui oleh Badan Pengawas.

- 3) Memimpin dan mengawasi penyelenggaraan Perusahaan Daerah Air Minum
- 4) Menetapkan kebijakan tentang pembinaan, pengurusan, penguasaan dan pengembangan unit-unit Perusahaan Daerah Air Minum
- 5) Menyampaikan laporan dan pertanggung jawaban pengelolaan perusahaan daerah Air Minum kepada badan pengawas
- 6) Membina keterampilan dan kesejahteraan para karyawan perusahaan daerah air minum
- 7) Memelihara ketentraman dan keamanan dalam Perusahaan Daerah Air Minum
- 8) Bertanggung jawab untuk memenuhi kewajiban pembayaran dana pembangunan Daerah
- 9) Mengkoordinasi pelaksanaan tugas Direktur Bidang Umum dan Direktur Bidang Teknis
- 10) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Badan Pengawas

b. Direktur Bidang Umum

Mempunyai Tugas :

- 1) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dibidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan
- 2) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan peralatan dan perlengkapan
- 3) Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan
- 4) Mengendalikan uang pendapatan, hasil penagihan rekening penggunaan air dari langganan
- 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama

c. Direktur Bidang Teknik

Mempunyai Tugas :

- 1) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang perencanaan, teknik, produksi, distribusi dan peralatan teknik
- 2) Mengkoordinasikan mengendalikan pemeliharaan instalasi produksi, sumber mata air dan sumber mata air tanah
- 3) Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia
- 4) Melaksanakan, menjalankan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama

### 2.4.3 Staf

a. Bagian Keuangan.

Mempunyai Tugas :

- 1) Mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang keuangan
- 2) Mengadakan program pendapatan dan pengetahuan keuangan
- 3) Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta perbelanjaan dan kekayaan perusahaan
- 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Bidang Umum

b. Bagian Langganan

Mempunyai tugas :

- 1) Melakukan penyaluran meter air dan memeriksa data penggunaan air berdasarkan meter
- 2) Menyelenggarakan pemasangan, pelayanan langganan dan mengurus penagihan rekening langganan
- 3) Menyelenggarakan fungsi-fungsi pelayanan langganan, pengelolaan data lapangan

- 4) Mengelenggarakan fungsi pengawasan meter air, pengendalian meter air dan administrasi meter air
- 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Bidang Umum

c. Bagian Administrasi Umum dan Personalia.

Mempunyai Tugas :

- 1) Merencanakan, mengkoordinir, mengawasi pekerjaan-pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh sub bagian tata usaha dan umum, personalia, gudang dan pembelian
- 2) Mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dibidang administrasim, kepegawaian serta kesekretariatan
- 3) Menyenggarakan kegiatan-kegiatan dibidang kerumah tanggaan, peralatan kantor dan perundang-undangan
- 4) Mengurus perbekalan material dan peralatan teknik
- 5) Mengadakan pembelian barang-barang yang diperlukan perusahaan

d. Bagian Produksi

Mempunyai Tugas :

- 1) Menyenggarakan pengendalian atas kualitas dan kuantitas produksi air, termasuk rencana kebutuhan material produksi
- 2) Mengatur, menyelenggarakan fungsi-fungsi mekanik mesin ketenagaan, kualitas serta laboratorium
- 3) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Bidang Tehnik

e. Bagian Transmisi dan Distribusi

Mempunyai Tugas :

- 1) Mengawasi pemasangan dan pemeliharaan pipa-pipa distribusi dalam rangka pembagian secara merata dan terus-menerus serta melayani perbaikan akibat gangguan
- 2) Mengatur, menyelenggarakan fungsi pipa atau jaringan, pompa-pompa tekan dan palayanan gangguan

- 3) Mengkoordinir dan melaksanakan pemasangan sambungan baru untuk pelanggan
- 4) Meneliti sambungan-sambungan pipa yang tidak resmi
- 5) Mengatur dan mengkoordinir pengujian meter air yang baru, menyusun rencana penggantian meter yang rusak serta pemeliharanya
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Bidang Teknik

f. Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan Teknik

Mempunyai Tugas :

- 1) Mengadakan persediaan cadangan air minum guna keperluan distribusi
- 2) Merencanakan pengadaan tehnik bangunan air minum serta mengendalikan kualitas dan kuantitas termasuk menjamin rencana kebutuhan
- 3) Mengadakan penyediaan sarana air minum untuk program-program pengembang dan pengawas pendistribusian
- 4) Membantu dan mengajukan saran-saran pertimbangan kepada Direksi
- 5) Mengurus perbekalan material dan peralatan tehnik
- 6) Mengetes, meneliti, dan menilai peralatan tehnik sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- 7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Bidang Teknik

**2.4.4 Satuan Pengawas Intern (SPI)**

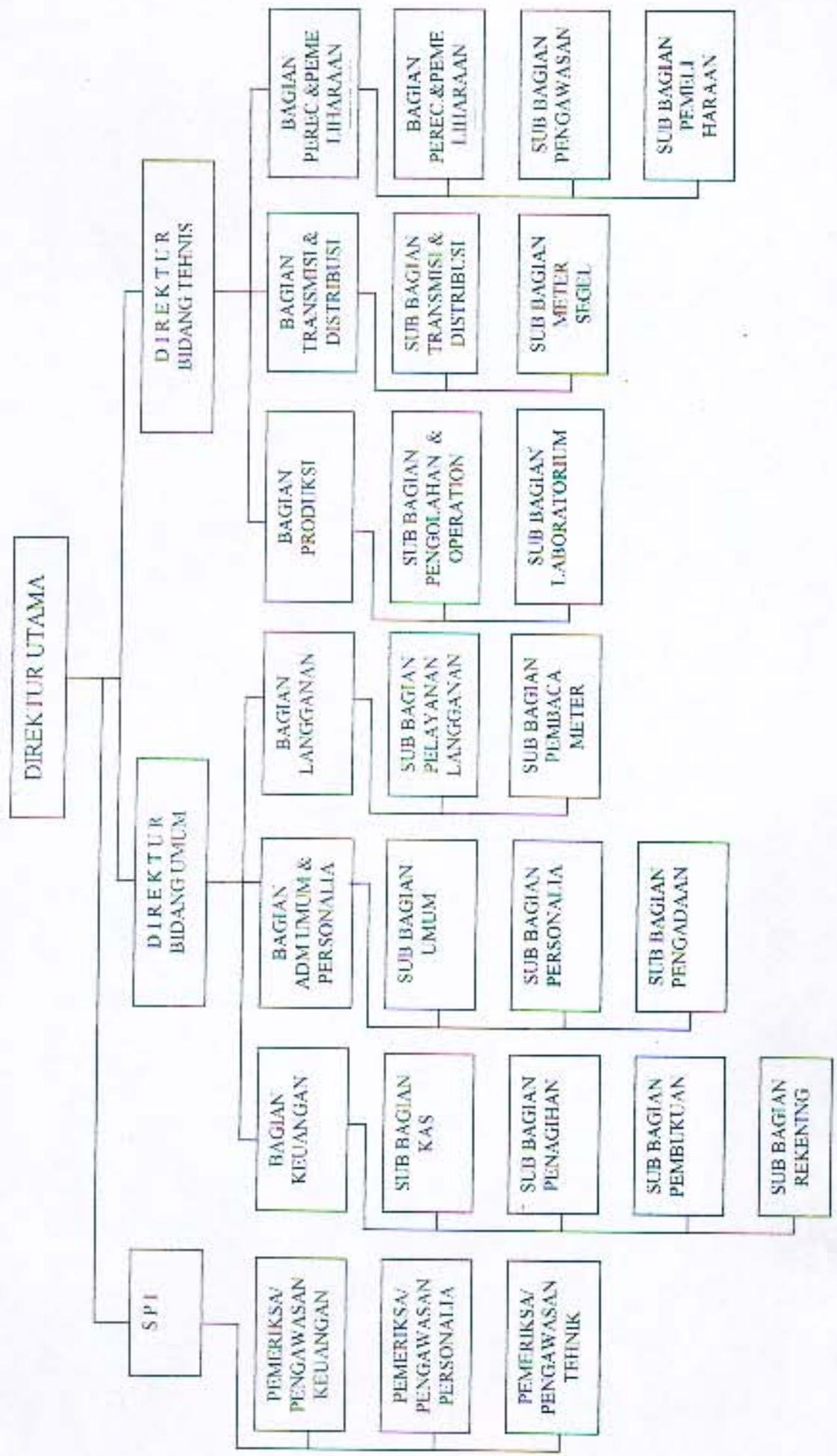
Mempunyai Tugas :

- 1) Membantu Direktur Utama dalam mengadakan penilaian atas sistim pengendalian dan pengolahan manajemen, pelaksanaan serta memberikan saran perbaikannya
- 2) Melakukan auditing internal
- 3) Menyusun laporan audit

## **2.5 Bagan Struktur Organisasi PDAM**

PDAM Kabupaten Jember dibawah langsung oleh Kepala Daerah yaitu Bupati. Pengelolaan organisasi PDAM Kabupaten Jember adalah pada Direktur Utama yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati. Direktur Utama membawahi dua Direktur Bidang yang bertanggung jawab atas bagian operasionalisasi PDAM. Masing-masing Direktur Bidang terdiri dari bagian-bagian yang membawahi sub bagian untuk masing-masing bidang. Setiap sub bagian bertanggung jawab pada bagian disetiap bidangnya masing-masing. Seperti tergambar pada bagan berikut.

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA PDAM KABUPATEN JEMBER



Sumber : Data Sekunder dari Bagian Administrasi Umum dan Personalia 2004

## 2.6 Keadaan Pegawai PDAM Kabupaten Jember

Pegawai adalah unsur utama yang ada dalam organisasi yang memegang peranan sangat menentukan. Peranan ini demikian penting sehingga semua unsur yang ada dalam organisasi tidak akan berfungsi apa bila tidak ditangani oleh pegawai. Peran ini timbul karena secara manusiawi orang menginginkan mendapatkan peran dalam setiap lingkungannya, termasuk lingkungan kerja. Seseorang berkarya ingin agar karyanya itu mempunyai nilai yang mempengaruhi karya dalam keseluruhan inilah merupakan gambaran peran seseorang.

Oleh karena itu besar ataupun kecil peran seseorang dalam lingkungan kerja sepadan dengan kedudukan dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Makin tinggi kedudukan seseorang, makin besar peran yang dimainkan dalam organisasi. Namun secara keseluruhan peran seluruh pegawai dalam organisasi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing adalah penting.

Dengan berpedoman pada hal yang menyatakan bahwa pegawai merupakan unsur utama dalam organisasi, maka disini perlu kiranya untuk mengetahui keadaan pegawai yang ada di lingkungan kantor PDAM Kabupaten Jember berdasarkan data yang penulis peroleh. Gambaran secara lebih rinci dapat penulis sajikan menurut tabel uraian tugas (jabatan), tingkat pendidikan, keadaan pegawai yang pernah mengikuti pelatihan dan training masa kerja dan golongan atau pangkat berikut ini.

**Tabel 4 :**

**Keadaan Pegawai Berdasarkan Bagian Uraian Tugas (Jabatan)**

No	Uraian Tugas (Jabatan)	Jumlah Pegawai
1.	Direksi	3
2.	Bidang Umum	
	2.1 Bagian Keuangan	16
	2.2 Bagian Adm. Umum dan Personalia	16
	2.3 Bagian Langganan	12
3.	Bidang Tehnis	
	3.1 Bagian Produksi	14
	3.2 Bagian Transmisi dan Distribusi	22

4.	3.3 Bagian Perencanaan dan Pemeliharaan Teknik	8
	S P I	
	4.1 Pemeriksaan/ Pengawasan Keuangan	1
	4.2 Pemeriksaan/ Pengawasan Personalia	1
	4.3 Pemeriksaan/ Pengawasan Teknik	2
Jumlah		95

Sumber Data : Bagian Adm. Umum dan Personalia diolah 2004.

Dari data diatas dapat diketahui jumlah pegawai di PDAM kabupaten Jember berjumlah 95 orang dan untuk tingkatan jabatannya dibedakan menjadi Direksi, Bagian Umum dan Bagian Teknik serta SPI.

**Tabel 5 :**

**Kadaan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan.**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1.	Sarjana	16
2.	Sarjana Muda	2
3.	SLTA	51
4.	SLTP	10
5.	SID	14
Jumlah		95

Sumber Data : Bagian Adm. Umum dan Personalia diolah 2004.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai PDAM Kabupaten Jember berpendidikan SLTA, agar pelaksanaan tugas dapat efektif maka diadakan pelatihan dan training oleh PDAM Jember sendiri sebagai penyelenggara maupun pihak luar, hal ini dilakukan karena mengingat jumlah pelanggan PDAM Kabupaten Jember adalah 21.346 pelanggan, maka dapat digambarkan bahwa 1 pegawai menangani 225 pelanggan. Dengan rasio sebesar ini maka perlu diimbangi dengan kemampuan yang memadai pula.

**Tabel 6 :****Keadaan Pegawai Yang Pernah Mengikuti Pelatihan Serta Training dan Yang Belum**

No	Keadaan Pegawai	Jumlah
1.	Pernah Mengikuti	47
2.	Belum pernah Mengikuti	48
Jumlah		95

*Sumber Data : Bagian Adm. Umum dan Personalia diolah 2004.*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 47 pegawai telah melakukan pelatihan serta training untuk melaksanakan fungsi pelayanan yang maksimal terhadap konsumen dalam hal ini pelanggan, PDAM melakukan pelatihan serta training terhadap pegawainya agar efektivitas yang diharapkan bisa terwujud seiring dengan peningkatan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sebagai hasil dari pelatihan dan training yang dilaksanakan.

**Tabel 7 :****Keadaan Pegawai Menurut Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai
1.	1 Sampai 5 Tahun	19
2.	6 Sampai 10 Tahun	3
3.	11 Tahun ke atas	73
Jumlah		95

*Sumber Data : Bagian Adm. Umum dan Personalia diolah 2004.*

Masa kerja bisa diartikan sebagai pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai. Dari data diatas dapat diketahui bahwa 73 orang pegawai PDAM Kabupaten Jember yang telah bekerja lebih dari 11 tahun, 3 orang pegawai bekerja selama 6 sampai 10 tahun dan 19 orang pegawai yang telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun.

**Tabel 8 :****Keadaan Pegawai Menurut Golongan atau Pangkat**

No	Golongan atau Pangkat	Jumlah Pegawai
1.	Pra Golongan	2
2.	Golongan I A atau A1	3
3.	Golongan I B atau A2	1
4.	Golongan I C atau A3	5
5.	Golongan I D atau A4	22
6.	Golongan II A atau B1	10
7.	Golongan II B atau B2	12
8.	Golongan II C atau B3	9
9.	Golongan II D atau B4	17
10.	Golongan III A atau C1	6
11.	Golongan III B atau C2	2
12.	Golongan III C atau C3	-
13.	Golongan III D atau C4	-
14.	Golongan IV A atau D1	-
15.	Golongan IV B atau D2	1
16.	Golongan IV C atau D3	-
17.	Golongan IV D atau D4	1
Jumlah		95

Sumber Data : *Bagian Adm. Umum dan Personalia diolah 2001.*

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pegawai yang memiliki golongan tertinggi yaitu IV D atau D4 berjumlah 1 orang dan golongan terendah, dalam hal ini adalah Pra Golongan berjumlah 2 orang pegawai Golongan dengan komposisi pegawai terbanyak adalah golongan I D atau 4A yaitu 22 pegawai.

### III. PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

#### 3.1. Pengantar

Untuk mengetahui tentang adanya hubungan antara variabel-variabel penelitian perlu adanya pembuktian yang lebih nyata dan rinci. Dalam bab ini terlebih dahulu akan diuraikan tentang variabel-variabel penelitian tersebut. Selanjutnya penulis menyajikan data-data skor dari masing-masing variabel yang merupakan hasil dari jawaban kuesioner dari 30 (tiga puluh) responden di lokasi penelitian.

Adapun tujuan penyajian data adalah agar peneliti lebih mudah dalam memahami atau mempelajari gejala karakteristik dari masing-masing variabel penelitian. Penyajian data yang lebih jelas akan mempermudah peneliti dalam menjelaskan atau menggambarkan pengaruh variabel yang diteliti.

Effendi dan Singarimbun (1989:42) menyatakan bahwa " unsur lain yang biasa dikenal dengan unsur penelitian adalah variabel yaitu konsep yang mempunyai variasi nilai ". dengan demikian variabel merupakan unsur penelitian yang lahir dari suatu konsep yang memiliki faktor dengan variabel nilai di dalamnya, dari variasi nilai variabel biasanya diukur melalui proses operasionalisasi.

Adapun data-data yang diperoleh kemudian disajikan dalam bentuk variabel-variabel penelitian yaitu :

- a. Variabel Pengaruh (Independent Variable), yaitu Kemampuan Pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Jember.
- b. Variabel Terpengaruh (Dependent Variabel), yaitu Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai pada Kantor PDAM Jember.

#### 3.2. Variabel Kemampuan Pegawai (X)

Variabel Pengaruh dalam penelitian ini adalah kemampuan pegawai, dimana kemampuan pegawai ini merupakan faktor penting yang harus dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kemampuan yang tinggi akan lebih

profesional dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dihasilkan akan terus meningkat, sehingga kesempatan untuk mencapai tujuan organisasi lebih terbuka.

Indikator-indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur kemampuan pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Jember yaitu :

- a. Kemampuan Intelektual ( $X_1$ )
- b. Kemampuan Fisik ( $X_2$ )

### **3.2.1. Indikator Kemampuan Intelektual ( $X_1$ )**

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan dari individu pegawai yang digunakan untuk menjalankan segala kegiatan atau aktivitas mental. Kemampuan intelektual ini meliputi kecerdasan numeris, kecerdasan verbal, kecerdasan konseptual, penalaran, visualisasi ruang dan ingatan atau memori.

Adapun dalam mengukur indikator kemampuan intelektual ini, item-item yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan pegawai dibidang berhitung dengan cepat dan tepat
2. Kemampuan pegawai untuk memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan yang lain.
3. Kemampuan pegawai untuk mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
4. Kemampuan pegawai untuk mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
5. Kemampuan pegawai untuk menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
6. Kemampuan pegawai untuk membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak scandainya posisinya dalam ruang diubah.
7. Kemampuan pegawai untuk bisa menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

### **3.2.2. Indikator Kemampuan Fisik ( $X_2$ )**

Kemampuan Fisik merupakan kemampuan dasar dari individu pegawai yang dilibatkan dalam melaksanakan tugas-tugas jasmani.

Mengenai persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, terdapat dimensi-dimensi kemampuan fisik yang meliputi kemampuan

fisik dasar, yang meliputi stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Dalam hal ini individu-individu berbeda dalam hal sejauh mana mereka mempunyai masing-masing kemampuan ini, sehingga kinerja pekerja atau pegawai yang tinggi dapat dicapai bila kemampuan fisik yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Adapun dalam mengukur indikator kemampuan fisik dapat dilihat dengan menggunakan item-item sebagai berikut :

1. Kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina
2. Kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut kecekatan
3. Kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut kekuatan
4. Kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut keterampilan

Tabel 9 :

**Data Skor Jawaban Respoden Terhadap Variabel Pengaruh Indikator  
Kemampuan Intelektual ( $X_1$ )**

NO	ITEM RESPONSES							TOTAL SCORE
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	3	3	3	3	3	3	19
2	2	2	2	2	2	2	2	14
3	1	3	2	3	3	3	3	18
4	2	3	2	2	2	2	3	16
5	3	2	2	2	2	3	2	16
6	1	3	3	3	3	3	3	19
7	2	3	3	3	3	3	3	20
8	2	3	2	3	3	2	3	18
9	2	2	2	2	2	2	2	14
10	2	3	3	2	2	3	2	17
11	2	3	3	2	3	2	3	18
12	2	2	2	3	3	2	3	17
13	2	3	3	3	3	3	3	20
14	2	3	3	3	2	3	3	19
15	2	3	3	3	3	3	3	20
16	2	3	3	3	3	3	3	20
17	2	3	3	3	3	3	3	20
18	1	2	3	3	1	1	3	14
19	2	3	1	1	2	2	3	14
20	2	1	3	2	2	2	2	14
21	1	2	2	2	3	1	2	13
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	3	3	3	1	3	2	3	18
24	3	3	2	1	3	2	3	17
25	2	2	2	1	2	2	2	13
26	3	2	2	1	2	2	2	14
27	3	3	2	1	3	2	3	17
28	3	3	2	3	3	3	2	19
29	3	2	2	1	2	2	2	14
30	2	2	2	1	3	2	3	15

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2005

Tabel 10 :

**Data Skor Jawaban Respoden Terhadap Variabel Pengaruh Indikator  
Kemampuan Fisik ( $X_2$ )**

NO	ITEM RESPONSES ( $X_2$ )				TOTAL SCORE
	8	9	10	11	
1	3	3	3	3	12
2	2	2	2	2	8
3	3	3	3	3	12
4	3	2	3	1	9
5	1	2	2	2	7
6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	3	2	3	3	11
9	2	2	2	2	8
10	3	3	2	2	10
11	3	3	2	2	10
12	3	3	2	3	11
13	3	3	3	2	11
14	3	3	3	3	12
15	3	3	2	2	10
16	3	3	2	2	10
17	3	3	2	2	10
18	3	2	2	1	8
19	2	3	1	3	9
20	1	3	3	2	9
21	2	3	2	2	9
22	3	3	3	3	12
23	3	3	3	2	11
24	2	2	3	1	8
25	2	2	2	1	7
26	3	2	1	2	8
27	2	2	2	3	9
28	3	3	3	2	11
29	2	2	2	1	7
30	3	1	2	2	8

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2005

Tabel 11 :

## Data Score Variabel Pengaruh (X)

NO	VARIABEL ( X )		TOTAL SCORE
	X1	X2	
1	19	12	31
2	14	8	22
3	18	12	30
4	16	9	25
5	16	7	23
6	19	12	31
7	20	12	32
8	18	11	29
9	14	8	22
10	17	10	27
11	18	10	28
12	17	11	28
13	20	11	31
14	19	12	31
15	20	10	30
16	20	10	30
17	20	10	30
18	14	8	22
19	14	9	23
20	14	9	23
21	13	9	22
22	21	12	33
23	18	11	29
24	17	8	25
25	13	7	20
26	14	8	22
27	17	9	26
28	19	11	30
29	14	7	21
30	15	8	23

Sumber Data Primer (Hasil Kuesioner) 2005

### 3.3 Variabel Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai (Y)

Variabel terpengaruh dalam penelitian ini adalah efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Jember.

Adapun efektivitas yang dimaksud oleh penulis adalah efek-efek atau akibat positif tertentu yang ditimbulkan oleh keseluruhan proses kerja sama yang dilakukan oleh para pegawai yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dikehendaki oleh organisasi.

Untuk mengukur apakah pegawai tersebut efektif atau tidak, perlu dicari terlebih dahulu dimensi-dimensi yang ada dalam efektivitas yang akan dijadikan pedoman atau patokan untuk mengukur atau mengevaluasinya, yaitu dengan kuantitas, kualitas dan waktu.

Indikator dari variabel terpengaruh atau variabel efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Jember, indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu

#### 3.3.1 Indikator Kuantitas (Y<sub>1</sub>)

Kuantitas disini mengandung pengertian bahwa jumlah kerja yang dihasilkan pada periode waktu tertentu juga melihat ketepatan seorang pegawai dalam memenuhi tugasnya. Untuk mengukur indikator kuantitas disini menggunakan item-item sebagai berikut :

1. Banyaknya tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Keseimbangan antara banyaknya hasil pekerjaan atas waktu tertentu yang diperlukan.

### 3.3.2 Indikator Kualitas ( $Y_2$ )

Kualitas adalah sejauh mana suatu mutu kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, serta kerapian.

Untuk mengukur indikator kualitas disini digunakan item-item sebagai berikut :

1. Aktivitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan atas ketepatan kerjanya.
2. Aktivitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan atas kelengkapan kerjanya.
3. Aktivitas pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan atas kerapian kerjanya.

### 3.3.3 Indikator Waktu ( $Y_3$ )

Waktu dikatakan efektif apabila suatu pekerjaan yang dilakukan selesai tepat pada waktu yang ditentukan sehingga dapat dikatakan menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. Untuk mengukur indikator waktu disini digunakan item-item sebagai berikut :

1. Pelaksanaan tugas yang dapat diselesaikan secara tepat pada waktunya
2. Pelaksanaan tugas yang dapat diselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 12 :

**Data Skór Jawaban Respoden Terhadap Variabel Terpengaruh Indikator  
Kuantitas (Yt)**

NO	ITEM RESPONSES (Yt)		TOTAL SCORE
	12	13	
1	3	3	6
2	2	2	4
3	3	1	4
4	2	1	3
5	3	2	5
6	3	1	4
7	3	1	4
8	2	2	4
9	2	2	4
10	2	2	4
11	2	2	4
12	3	2	5
13	3	2	5
14	3	2	5
15	2	2	4
16	3	1	4
17	3	1	4
18	3	1	4
19	3	2	5
20	3	3	6
21	3	3	6
22	3	2	5
23	3	3	6
24	3	3	6
25	3	3	6
26	2	2	4
27	3	2	5
28	1	2	3
29	2	3	5
30	3	3	6

*Sumber Data Primer ( Hasil Kuesioner )*

Tabel 13 :

**Data Skor Jawaban Respoden Terhadap Variabel Terpengaruh Indikator  
Kualitas ( Y2 )**

NO	ITEM RESPONSES ( Y2 )			TOTAL SCORE
	14	15	16	
1	3	3	3	9
2	2	2	2	6
3	3	3	3	9
4	2	3	2	7
5	2	3	3	8
6	3	3	3	9
7	3	3	3	9
8	3	3	3	9
9	2	2	2	6
10	3	3	3	9
11	3	3	3	9
12	3	3	2	8
13	3	3	3	9
14	3	3	3	9
15	3	3	3	9
16	3	3	3	9
17	3	3	3	9
18	3	2	3	8
19	3	3	3	9
20	3	3	3	9
21	2	3	2	7
22	3	3	3	9
23	3	3	3	9
24	2	2	3	7
25	2	1	3	6
26	2	2	2	6
27	3	3	3	9
28	3	1	2	6
29	3	1	3	7
30	2	1	3	6

*Sumber Data Primer (Hasil Kuesioner) 2005*

Tabel 14 :

**Data Skor Jawaban Responden Terhadap Variabel Terpengaruh  
Indikator Waktu ( Y3 )**

NO	ITEM RESPONSES ( Y3 )		TOTAL SCORE
	17	18	
1	3	3	6
2	2	2	4
3	3	3	6
4	2	1	3
5	3	2	5
6	3	3	6
7	3	3	6
8	2	2	4
9	2	2	4
10	2	2	4
11	2	2	4
12	3	2	5
13	3	2	5
14	3	2	5
15	3	2	5
16	3	2	5
17	3	2	5
18	3	3	6
19	2	3	5
20	3	2	5
21	2	2	4
22	2	2	4
23	3	3	6
24	3	2	5
25	2	2	4
26	2	3	5
27	3	3	6
28	3	2	5
29	2	3	5
30	3	1	4

*Sumber Data Primer (Hasil Kuestoner) 2005*

Tabel 15 :

## Data Score Variabel Terpengaruh ( Y )

NO	VARIABEL ( Y )			TOTAL SCORE
	Y1	Y2	Y3	
1	6	9	6	21
2	4	6	4	14
3	4	9	6	19
4	3	7	3	13
5	5	8	5	18
6	4	9	6	19
7	4	9	6	19
8	4	9	4	17
9	4	6	4	14
10	4	9	4	17
11	4	9	4	17
12	5	8	5	18
13	5	9	5	19
14	5	9	5	19
15	4	9	5	18
16	4	9	5	18
17	4	9	5	18
18	4	8	6	18
19	5	9	5	19
20	6	9	5	20
21	6	7	4	17
22	5	9	4	18
23	6	9	6	21
24	6	7	5	18
25	6	6	4	16
26	4	6	5	15
27	5	9	6	20
28	3	6	5	14
29	5	7	5	17
30	6	6	4	16

Sumber Data Primer (Hasil Kuesioner) 2005

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap data-data yang diperoleh baik yang berupa data primer atau data sekunder menunjukkan bahwa hipotesis nihil ( $H_0$ ) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Dengan demikian maka hipotesis kerja ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa “ ada hubungan antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai ” diterima.

Pembuktian diterimanya hipotesis kerja diatas dilakukan dengan menganalisis data menggunakan korelasi Rank Spearman, yang hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Hasil korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) tentang hubungan kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai menunjukkan adanya hubungan yang signifikan. Nilai  $r_s$  hitung antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai sebesar 0,515 dan  $r_s$  tabel sebesar 0,306. Kemudian tingkat signifikansi hubungan antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai didasarkan atas hasil uji  $t_{test}$ , dengan  $t$  hitung sebesar 3,913 dan  $t$  tabel sebesar 2,048, sehingga  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis diatas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah “ **ada hubungan antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai** ”.

### 5.2 Saran

Bertolak dari kesimpulan penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara kemampuan pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai Pada Kantor PDAM Kabupaten Jember, disatu sisi masih ada kekurangan dalam mewujudkan efektivitas. Saran-saran yang dapat disampaikan kepada Direksi

maupun Kepala Bagian PDAM Kabupaten Jember dimasa yang akan datang adalah memberi kesempatan yang lebih luas kepada para pegawai untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki dengan mengikuti studi disuatu lembaga formal tertentu, diklat, penataran, kursus dan yang semacamnya serta melakukan observasi dan konsultasi dadalam maupun diluar unit atau organisasi kerja sendiri.

## Daftar Pustaka

- Anonim. 1999. *UU. Kepegawaian*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Arikunto, S. 1990. *Metode research*. Jakarta: Gramedia.
- Azwar. 1994. *Metode penelitian sosial*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bungin, Burhan. 2001. *Metode penelitian sosial, format kuantitatif dan kualitatif*. Surabaya: University Press.
- Gibson, Ivancevich, Donelli. 1996. *Organisasi, perilaku, struktur dan proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 1999. *Metode research*. Yogyakarta: Adi Offset
- , 1995. *Statistik sosial II*. Yogyakarta: Adi Offset.
- Koentjoroningrat. 1997. *Metode penelitian masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- , 1991. *Metode penelitian masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Lembaga Administrasi Negara R I. 1997. *Sistem Administrasi Negara R I*. Jakarta: Gunung Agung.
- Lukman. 1999. *Mati menebus dosa*. Semarang: Thoha Putra.
- Moenir, Has, Drs. 2001. *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 1992. *Manajemen pelayanan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- , 1987. *Administrasi kepegawaian suatu pengantar*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Nasir. 1983. *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- , 1999. *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 1994. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen, P. 1996. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Setiawan, Jhony. 1987. *Pemeriksaan kinerja*. Jakarta: BPFUI
- Sedarmayanti. 2003. *Good governance dalam rangka otonomi daerah*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- , 2004. *Pengembangan Keprihadian Pegawai*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. 1993. *Fungsi-fungsi manajerial*. Jakarta: Bina Aksara.

- Singarimbun, Effendi. 1995. *Metode penelitian survey*. Jakarta: LP3ES.
- Silalahi. 1999. *Studi tentang ilmu administrasi, konsep, teori dan dimensi*. Bandung: Algensindo.
- Siegel, Sidney. 1994. *Statistik non parametrik untuk ilmu-ilmu sosial*. Jakarta: LP3ES.
- Steers, Richard. 1985. *Efektivitas organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, JAF. 1996. *Management jilid II edisi bahasa Indonesia. terjemahan Drs. Alexander Sindoro*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sudradjat SW. M. 1985. *Statistika non parametrik*. Bandung. Armico.
- Sugiyono. 2001. *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 1991. *Metode penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Surakhmad, Winarno. 1994. *Pengantar penelitian ilmiah, dasar dan metode*. Bandung: Transito.
- , 1990. *Pengantar penelitian ilmiah dasar-dasar, metode tehnik, ke 4*. Bandung: Transito.
- Tjokrowinoto, M. 1991. *Tahap-tahap penelitian sosial*. Yogyakarta: BP3EF.
- Umar, Huscin. 2003. *Reset sumberdaya manusia dan organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- , 1999. *Metode penelitian aplikasi dalam pemasaran*. Jakarta: Gramedia.
- Widodo, Erna dan Mukhtar. 2000. *Kearah penelitian deskriptif*. Jakarta: Avirouz.
- Widjaya, A Tresna. 1991. *Pencemaran lingkungan*. Jakarta; Rhineka Cipta.
- , 1998. *Percobaan otonomi daerah di Indonesia*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Wahyu. 1998. *Bimbingan penulisan skripsi*. Bandung: Tarsito.
- Wilson, Jessi, Carol & Heyel. 1987. *Hand book of modern office management and administrative service*. New York. Mc. Grawhill Inch.
- Zainun, Bukhari. 1990. *Administrasi dan manajemen kepegawaian pemerintah RI*. Jakarta. Haji Mas Agung.

Sumber lain :

- PDAM [Jember@telkom.net](mailto:Jember@telkom.net)



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER 2005

---

**I. Identitas Peneliti :**

Nama : Riki Widyantoro  
NIM : 000910201111  
Jurusan : Ilmu Administrasi  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Alamat : Jl. Kalimantan 14/75c Jember

**II. Pengantar**

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1), penulis diharuskan menyelesaikan skripsi. Dalam hal ini judul skripsi yang penulis susun adalah :

**Hubungan Antara Kemampuan Pegawai Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai**

(Suatu Studi Tentang Kemampuan Pegawai Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai Pada Kantor PDAM Kabupaten Jember)

Guna melengkapi data yang dibutuhkan, kami mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu terpenuhinya tujuan penelitian ini dengan mengisi daftar pertanyaan yang telah kami sediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Perlu Bapak/Ibu/Saudara ketahui bahwa penelitian ini tidak ada sangkut pautnya dengan tugas kedinasan Bapak/Ibu/Saudara sekalian, melainkan hanya untuk kepentingan ilmiah.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi daftar kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Riki Widyantoro

### III. Petunjuk Pengisian

Dalam angket ini ada dua bagian yaitu :

- a. Bagian pertama adalah identitas responden;  
Bapak/Ibu/Saudara cukup mengisi pada tempat yang telah disediakan
- b. Bagian kedua adalah daftar pertanyaan;  
Mohon diberi tanda silang (X) pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

### IV. Identitas Responden

Nama : .....

Umur : .....

Jenis Kelamin : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Bagian : .....

Jabatan : .....

### V. Daftar Pertanyaan

#### Variabel X : Kemampuan Pegawai

##### a. Kemampuan Intelektual

1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu membutuhkan bantuan alat hitung dalam melaksanakan tugas.  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara kesulitan dalam memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu dengan yang lain.  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah
3. Apakah Bapak/Ibu/Saudara kesulitan dalam mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah
4. Apakah Bapak/Ibu/Saudara kesulitan dalam mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah
5. Apakah Bapak/Ibu/Saudara kesulitan dalam menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah

6. Apakah Bapak/Ibu/Saudara kesulitan dalam membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah
7. Apakah Bapak/Ibu/Saudara kesulitan dalam menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah

**b. Kemampuan Fisik**

1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara kesulitan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara kesulitan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut kecekatan  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah
3. Apakah Bapak/Ibu/Saudara kesulitan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut kekuatan  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah
4. Apakah Bapak/Ibu/Saudara kesulitan dalam melakukan tugas-tugas yang menuntut keterampilan  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah

**Variabel Y : Efektivitas Pelaksanaan Tugas**

**a. Kuantitas**

1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah
2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu membutuhkan tambahan waktu untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab anda.  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah

**b. Kualitas**

1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan selalu memperhatikan ketepatan sesuai dengan prosedur yang ada.  
a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah

2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dapat selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan lengkap.

- a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah

3. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu memperhatikan kerapian dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan.

- a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah

**c. Waktu**

1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

- a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah

2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan.

- a. Selalu                      b. Kadang-kadang                      c. Tidak pernah



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. (0331) 337818, 339305 Fax. (0331) 337818 Jember 68121  
E-mail : lamilit\_unej@jember.telkom.net.id

Nomor : 452/J25.3.1/PL.5/2005  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan Penelitian

26 April 2005

Kepada : Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa  
Dan Perlindungan Masyarakat  
Pemerintah Kabupaten Jember  
di -

JEMBER.

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 1551/J25.1.2/PL.5/2005 tanggal 16 April 2005, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : RIKI WIDYANTORO / 00 - 1111  
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Negara  
Alamat : Jl. Kalimantan 14 / 75C Jember (0331) 334505  
Judul Penelitian : Hubungan Antara Kemampuan Pegawai Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai (Suatu Studi Tentang Efektivitas Pelaksanaan Tugas Pegawai Pada Kantor PDAM Kabupaten Jember).  
Lokasi : Kantor PDAM Kabupaten Jember  
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

Ketua,  
  
Prof. Drs. Kusno DEA, Ph.D.  
NIP. 131 592 357

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.

# SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa :

Nama / N I M : Riki Widyantoro / 000910201111  
Fakultas / Jurusan : FISIP / Administrasi Negara  
Universitas Jember.  
Alamat a. Rumah asal : Jl. Ta keran, 418. Magetan Telp. (0351)439648  
b: di Jember : Jl. Kalimantan, 14/19c Telp. (0331)334505  
Judul Penelitian : HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN PEGAWAI TERHADAP  
EFEK CIVITAS PELAKSANAAN TUGAS PEJAWI.  
(Sebuah studi tentang kemampuan pegawai terhadap  
efektivitas pelaksanaan tugas pegawai pada  
Kantor PDAM Kabupaten Jember.  
Lokasi Penelitian : Kantor PDAM Kabupaten Jember  
Lama Penelitian : 2 bulan (maksimum 6 bulan).

kami sanggup menyerahkan buku laporan hasil penelitian kepada :

1. Direktorat Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Dati I.
2. Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Kab. Dati II.
3. Bupati/Walikota/Dinas/Jawatan/Lembaga di Tk. Kab. Dati II ybs.
4. Bappeda Prop. Dati I/waljkotamadya/Kanwil/Direktorat/Dinas Prop. Dati I/Jawatan Prop. Dati I/Lembaga di Tingkat Prop. Dati I ybs.
5. Perpustakaan Pusat Universitas Jember.

Laporan kegiatan penelitian tersebut kami sampaikan dalam waktu 1 (satu) bulan setelah kegiatan penelitian selesai.

Jember, 26 April 2005  
Yang bersangkutan,



( Riki Widyantoro )  
NIM. 000910201111

Tembusan kepada :

1. Sdr. Dekan Fakultas ybs.
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.



**PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN LINMAS**

Jalan Letjen S Parman No 89 ☎ 337853 Jember

Jember, 29 April 2005

Nomor : 072/164/436.46/2005  
Sifat : Penting,  
Lampiran : -  
Perihal : IJIN PENELITIAN

KEPADA  
Yth. Sdr. Ka. Kantor PDAM Jember

Di  
JEMBER

Dasar : Peraturan Daerah Kabupaten Jember No. 33 Tahun 2003, Serta Memperhatikan Surat Dari Lembaga Penelitian Universitas Jember Tanggal 26 April 2005 No. 452/J25.3.1/PL.5/2005 Perihal permohonan ijin melaksanakan Penelitian

Sehubungan dengan hal tersebut diatas apabila tidak mengganggu kewenangan dan ketentuan yang berlaku di lingkungan instansi saudara, maka demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan dimaksud, diminta kepada saudara untuk memberikan data/ keterangan seperlunya kepada :

Nama : RIKI WIDYANTORO / NIM 00 - 1111  
Alamat : JL. KALIMANTAN 14/75C JEMBER.  
Pekerjaan : MAHASISWA FAK. ILMU SOSIAL DAN ILMU  
POLITIK / ILMU ADMINSTRASI NEGARA UNIV JEMBER  
Keperluan : MENGADAKAN PENELITIAN DLM RANGKA MENYUSUN  
SKRIPSI  
Materi/Judul : HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN PEGAWAI TERHADAP  
EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS PEGAWAI PADA  
KANTOR PDAM KABUPATEN JEMBER  
Anggota : -  
Waktu : 29 APRIL 2005 s.d 29 JUNI 2005

Demikian atas perhatian dan bantuannya disampaikan terimakasih.

KEPALA BAKESBANG DAN LINMAS  
KABUPATEN JEMBER



Drs. SUDJAK HIDAYAT, M.Si  
Pembina TK. I  
510 063 004

Tembusan : Kepada Yth,  
1. Sdr. Rektor Univ. Jember di Jember  
2. Sdr. Yang bersangkutan.

Tabel P. Tabel Harga-harga Kritis  $r_s$  Koefisien Korelasi Ranking Spearman<sup>2)</sup>

N	Tingkat Signifikansi (tes satu-sisi)	
	.05	.01
4	.1000	
5	.5681	.1000
6	.8290	.5000
7	.7114	.8000
8	.6443	.6000
9	.6000	.7500
10	.5681	.7400
12	.5000	.7120
14	.4500	.6450
16	.4250	.6000
18	.3950	.5600
20	.3770	.5340
22	.3590	.5080
24	.3430	.4850
26	.3290	.4650
28	.3170	.4480
30	.3080	.4320

<sup>2)</sup> Diketahui dari Olds, E.G. 1938. *Distribution of sums of squares of rank differences for small numbers of individuals*. Ann. Math. Statist. 9, 133 - 148, dan dari Olds, E.G., 1949 *The 5% significance levels for sum of squares of rank differences and a correction*. Ann. Math. Statist. 20, 117 - 118, dengan izin penulis dan penerbit.

Tabel B. Tabel Harga-harga Kritis (1)

df	Tingkat signifikansi untuk tes satu-sisi					
	.10	.05	.025	.01	.005	.001
	Tingkat signifikansi untuk tes dua-sisi					
	.20	.10	.05	.02	.01	.001
1	3.078	5.314	12.706	31.821	63.657	636.619
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	31.598
3	1.538	2.353	3.482	4.541	5.841	12.941
4	1.513	2.132	2.776	3.747	4.601	8.610
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	6.859
6	1.440	1.911	2.447	3.143	3.707	5.959
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.509	5.405
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	5.041
9	1.383	1.831	2.262	2.821	3.250	4.781
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.587
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.109	4.437
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.056	4.318
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	4.221
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	4.140
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	4.073
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	4.015
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.965
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.922
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.883
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.850
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.819
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.792
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.767
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.745
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.725
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.707
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.690
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.674
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.659
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.646
40	1.301	1.684	2.021	2.421	2.704	3.551
50	1.295	1.671	2.000	2.390	2.660	3.460
120	1.289	1.659	1.980	2.355	2.617	3.373
∞	1.282	1.645	1.950	2.326	2.576	3.291

<sup>1</sup> Tabel B diringkaskan dari Tabel III dalam Fisher dan Yates: *Statistical tables for biological, agricultural, and medical research*, diterbitkan oleh Oliver and Boyd Ltd. Edinburgh, dengan izin dari para penulis dan penerbit.