

# JIMMA

ISSN : 2088 - 0588

**Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh**

**Volume. 12 , Nomor. 1, Januari – Juni 2022**



- 1. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN ACEH**  
*Husnaina Mailisa Safitri & Novia Maghfirah*
- 2. PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI HUBUNGAN, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH**  
*Yuslaidar Yusuf & Muhammad Irbawi*
- 3. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**  
*Amelia Rahmi & Miswar Fuadi*
- 4. ANALISIS LAPORAN KEUANGAN DALAM MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. EVERBRIGHT KABUPATEN ACEH BESAR**  
*Zuraidah & Riski Aulia*
- 5. PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA ACEH**  
*Agus Ariyanto & Jasmiadi*
- 6. ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAPPEDA KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**  
*Nurkharajah & Muzakir*
- 7. STRATEGI PEMASARAN KOPI USAHA DAGANG (UD) GAYO LUES COFFEE**  
*Marlizar & Nia Sutri Daini*
- 8. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KEPUASAN PELANGGAN DAN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA J&T KOTA SIGLI**  
*Suryani Murad, Nara Pristiwa & Mutia Zahara*
- 9. PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR**  
*Erlinda & Natalia*
- 10. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH**  
*Tuwisna. Tarmizi Gadeng, Sulfitra & Rizki Murzani*

JIMMA	Volume 12	Nomor 1	Halaman 1-127	Banda Aceh 2022	ISSN : 2088-0588
-------	--------------	------------	------------------	--------------------	------------------

**DEWAN REDAKSI**

**PEMBINA**

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Para Pembantu Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Penanggung Jawab :**

Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

**Ketua Penyunting :**

Hj. Nadiya, SE, M.Si.

**Wakil Ketua Penyunting :**

Zuraidah, SE, MM

**Penyunting Pelaksana :**

1. DR. Ramli Gadeng, M.Pd. (Univ. Syiah Kuala Banda Aceh)
2. DR. Dwi Cahyono, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Jember)
3. DR. Sri Suyanta, M.Ag. (IAIN Ar-Raniry Banda Aceh)
4. Agus Ariyanto, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
5. Tarmizi Gadeng, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
6. Sulfitra, S.Si, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
7. Syamsidar, SE, M, Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
8. Eva Susanti, SE, M.Si, Ak. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
9. Suryani Murad, SE, M.Si. (Univ. Muhammadiyah Aceh)
10. Dr. Erlinda. (Univ. Muhammadiyah Aceh)

**Staff Pelaksana :**

1. Editor : Husnaina Mailisa S,BM, MM.
2. Administrasi & Keuangan : Amyas, SE
3. Distribusi & Pemasaran : Rusnaldi, SE dan M.Iqbal
4. Pengelola IT : Abrar Habibi
5. Desain Cover & Layout : Luthfie

**Diterbitkan Oleh:**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh**

**Jl. Muhammadiyah No. 91 Gampong Batoh, Banda Aceh**

**Telp. Fax. (0651) 21023**

## PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

**P**embaca yang budiman, JIMMA (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) volume 12 dan nomor 1 mengulas tentang isu-isu mengenai manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan-perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan sehingga sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan dan manajemen pemasaran.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 11 dan Nomor 1 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Juni 2022

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

*Assalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberi Taufik, Hidayah dan Petunjuk-Nya kepada kita semua sehingga kita dapat melakukan sesuatu yang selalu mendapat Ridha dan Bimbingan-Nya. Selanjutnya salawat dan salam kita sampaikan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan ke alam yang berilmu pengetahuan, mengajar dan mendidik umat manusia, sehingga mampu melaksanakan berbagai usaha kegiatan, yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa.

Pada tahun 1991 Fakultas Ekonomi didirikan melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. No. 0230/1991 Tanggal 29 April 1991 terdiri dari 2 (dua) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen dan Akuntansi dan terakhir perpanjangan izin operasional Program Studi Manajemen berdasarkan keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional No. 1629/D/T/K-I/2009 tanggal 27 Maret 2009. Program Studi Manajemen telah memperoleh Akreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) berdasarkan surat keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 018/BAN-PT/Ak-X/S1/VIII/2007.

Untuk itu, Prodi Manajemen membuat program pengembangan penelitian ilmiah yang dilaksanakan oleh dosen, mahasiswa dan peneliti-peneliti lainnya dalam bentuk jurnal yang dinamakan Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) yang diterbitkan setiap 6 bulan sekali.

Pada penerbitan Edisi Volume 11 Nomor 1 ini, kami juga menerima tulisan dan karya ilmiah guna dapat dimuat dalam penerbitan-penerbitan berikutnya. Selaku Dekan, kami menyampaikan penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan JIMMA ini.

Akhirnya kami berharap semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT selalu memberi taufik dan hidayah-Nya kepada kita sehingga mampu menerbitkan jurnal JIMMA ini dengan sebaik-baiknya. Amin.

*Wassalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Banda Aceh, Juni 2022  
Dekan,

**Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.**

## PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA**, Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh yang diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
3. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman 10-20 dengan 2 kolom dalam 1 halaman, jarak spasi 1,5 spasi. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12. Margin atas 4 cm, margin bawah 3 cm, margin kiri 4 cm, dan margin kanan 3 cm. Naskah diserahkan dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy*.
4. Artikel yang ditulis dalam Bahasa Indonesia mencantumkan abstrak dalam Bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Kata kunci harus dipilih untuk menggambarkan isi artikel dan paling banyak 5 (lima) kata kunci. Kata-kata ini dapat diambil dari judul dan isi abstrak. Abstrak diketik dengan jarak 1 spasi, serta panjang abstrak tidak lebih dari 1 halaman.
5. Mencantumkan referensi yang lengkap dengan urutan sebagai berikut: nama pengarang (diurutkan secara alfabetis), tahun penerbitan, judul buku/tulisan, nama penerbit dan kota penerbit.
6. Format penulisan\*) naskah adalah sebagai berikut:  
JUDUL  
ABSTRAK/*ABSTRACT*  
BAB I : PENDAHULUAN  
BAB II : TINJAUAN KEPUSTAKAAN  
BAB III : METODE PENELITIAN  
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN  
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN  
DAFTAR PUSTAKA  
DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)  
\*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format menyesuaikan
7. Nama penulis harus jelas dan lengkap (setiap penulis harus memberikan biodata singkat).
8. Alamat Redaksi “**JIMMA**” (Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Jalan Muhammadiyah No. 91 Desa, Bathoh, Banda Aceh  
No. Telp/Faks . (0651) 21023, e-mail : [jurnalfeunmuha@yahoo.com](mailto:jurnalfeunmuha@yahoo.com)
9. Naskah akan seleksi dari 3 unsur, yang meliputi kebenaran isi, derajat orisinalitas, relevansi isi serta kesesuaian dengan misi jurnal.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI.....	iii
PEDOMAN PENULISAN.....	iv
DAFTAR ISI .....	v

Jurnal

<b>1. PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN ACEH</b> <i>Husnaina Mailisa Safitri &amp; Novia Maghfirah .....</i>	1-12
<b>2. PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN BERORIENTASI HUBUNGAN, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA BANDA ACEH</b> <i>Yuslaidar Yusuf &amp; Muhammad Irbawi .....</i>	13-20
<b>3. PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH</b> <i>Amelia Rahmi &amp; Miswar Fuadi .....</i>	21-30
<b>4. ANALISIS LAPORAN KEUANGAN DALAM MENGUKUR KINERJA KEUANGAN PADA PT. EVERBRIGHT KABUPATEN ACEH BESAR</b> <i>Zuraidah &amp; Riski Aulia.....</i>	31-40
<b>5. PENGARUH LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA ACEH</b> <i>Agus Ariyanto &amp; Jasmiadi.....</i>	41-52
<b>6. ANALISIS KUALITAS PELAYANAN DAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAPPEDA KABUPATEN ACEH BARAT DAYA</b> <i>Nurkharajah &amp; Muzakir .....</i>	53-60
<b>7. STRATEGI PEMASARAN KOPI USAHA DAGANG (UD) GAYO LUES COFFEE</b> <i>Marlizar &amp; Nia Sutri Daini .....</i>	61-72
<b>8. PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KEPUASAN PELANGGAN DAN CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA J&amp;T KOTA SIGLI</b> <i>Suryani Murad, Nara Pristiwa &amp; Mutia Zahara .....</i>	73-82
<b>9. PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES JAYA MAKMUR ABADI DI ACEH BESAR</b> <i>Erlinda &amp; Natalia.....</i>	83-90
<b>10. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BTN SYARIAH KOTA BANDA ACEH</b> <i>Tuwisna. Tarmizi Gadeng, Sulfitra &amp; Rizki Murzani.....</i>	91-102



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT  
DAN KAWASAN PERMUKIMAN ACEH**

*Husnaina Mailisa Safitri<sup>1</sup> & Novia Maghfirah<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Dosen Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

*<sup>2</sup>Alumni Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 pegawai yang ada pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh. Kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh. Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) diperoleh angka R sebesar 0,891. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y). Peningkatan kinerja pegawai di tentukan oleh kemampuan kerja, dan motivasi kerja. Semakin meningkatnya kemampuan pegawai dan semakin termotivasi pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh maka semakin besar peluang Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

***Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai***

***EFFECT OF WORK ABILITY AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT THE PEOPLE'S HOUSING SERVICE  
AND ACEH SETTLEMENT AREA***

*This study aims to determine the effect of work ability and work motivation on employee performance at the Department of Public Housing and Aceh Settlement Areas. The method used is associative method which aims to determine the influence or relationship between two or more variables in a study. Determination of the sample of this study using the slovin formula. The sample used in this study were 59 employees who were at the Aceh Public Housing and Settlement Areas Service and were willing to be respondents. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results showed that the ability to work partially affects the performance of employees at the Department of Public Housing and Aceh Settlement Areas. Work motivation partially affects the performance of employees at the Department of Public Housing and Aceh Settlement Areas. Work ability, and work motivation simultaneously affect the performance of employees at the Department of Public Housing and Aceh Settlement Areas. The results of the multiple correlation test (R) obtained an R number of 0.891. This shows that there is a very strong relationship between work ability ( $X_1$ ), and work motivation ( $X_2$ ) with employee performance (Y). Improved employee performance is determined by the ability to work, and work motivation. The increasing ability of employees and the more motivated employees at the Aceh Public Housing and Settlement Areas Office, the greater the opportunity for the Aceh Public Housing and Settlement Areas Office to improve the performance of its employees.*

***Keywords: Work Ability, Work Motivation, Employee Performance***

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada umumnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber Daya Manusia mengembangkan dan bekerja melalui sebuah sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dengan bagian lain dalam sebuah manajemen. Pada umumnya terdapat lima area fungsional dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif: staffing, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan antar karyawan.

Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa Menurut Sedarmayanti (2017). Suatu instansi dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki di sebuah instansi tersebut.

Kinerja Pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama untuk dijadikan sebagai acuan, Sinambela,dkk (2016).

Berdasarkan Observasi awal yang terdapat pada Dinas Perumahan Rakyat dan kawasan Permukiman Aceh terkait kinerja pegawai bahwa kinerja pegawai tergantung pada kompetensi pegawai yang berefek pada kualitas pekerjaan dan kinerja pegawai itu sendiri. Selain faktor kinerja, kemampuan kerja juga menjadi salah satu faktor untuk meningkat kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

Maka dari itu “Kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan” Menurut Robbins dan Judge (2015),. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan merupakan faktor terpenting yang dimiliki seseorang untuk melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Berdasarkan Observasi yang terjadi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh terkait kemampuan kerja seorang pegawai berakibat pada jabatan yang dia peroleh kalau ternyata dia mendapat jabatan yang tidak didukung atau tidak sesuai dengan kemampuannya maka itu akan menjadi kendala pada saat menemukan permasalahan dalam pekerjaannya.

Selain kemampuan kerja motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor untuk meningkat kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh dan pengertian motivasi itu sendiri adalah motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, Menurut Sedarmayanti (2017,



p.154). motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Berdasarkan Observasi yang terjadi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh terkait motivasi kerja ,kurangnya semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan ada beberapa fasilitas kerja yang disediakan kurang memadai sehingga pegawai tersebut kurang semangat dalam melakukan perkerjaanya.

Berdasarkan survey awal pada Tanggal 29 September 2021 pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh dengan jumlah Pegawai 145 Pegawai Tetap. Bahwa kemampuan dan motivasi dalam bekerja seperti Pegawai kurang semangat dalam bekerja dan minimnya pengalaman kerja atau tingkat keterampilan masih belum optimal dan juga disebabkan oleh tingkat pendidikan yang belum sesuai, Kemampuan Pegawai kurang sehingga menyebabkan rendahnya motivasi dalam bekerja. Hal ini juga terjadi dikarenakan kondisi wabah Covid-19 yang tengah terjadi di saat ini sehingga membuat kondisi pekerjaan tidak memadai , dan tingkat kerjasama Pegawai dalam menyelesaikan tugas menjadi kurang kompak , serta penyelesaian tugas masih kurang semangat maka yang menjadi sebab motivasi Pegawai menjadi rendah pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

Pada jenjang pendidikan S3 Terdapat 1 orang dari 145 Pegawai tetap Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh, Pada jenjang pendidikan S2 terdapat 44 orang dari 145 Pegawai tetap Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman

Aceh, Pada jenjang pendidikan S1 terdapat 60 orang dari 145 Pegawai tetap Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh, Pada jenjang pendidikan D3 terdapat 8 orang dari 145 Pegawai tetap Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh, Pada jenjang pendidikan SLTA terdapat 31 orang dari 145 Pegawai tetap Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh, Pada jenjang pendidikan SLTP terdapat 1 orang dari 145 Pegawai tetap Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh

## KAJIAN KEPUSTAKAAN

### Kinerja Pegawai

Definisi kinerja adalah gambaran umum pencapaian program atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan,sasaran, misi dan visi suatu organisasi yang dilakukan oleh staff dan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi ( Nafsi, iska,Nofrivul & Antoni, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara konkret dan dapat diukur (Arif, 2019).

Kinerja pegawai yang optimal merupakan obsesi yang selalu diupayakan pencapaiannya oleh setiap organisasi baik swasta maupun instansi pemerintah dalam era persaingan yang kompetitif. Hal ini logis,mengingat kinerja pegawai yang optimal merupakan kunci keberhasilan atau pondasi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Robert dan Jackson (dalam Machfud,ddk,2015 :174)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai menurut Sutrisno (2016) yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi  
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab  
Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
3. Disiplin  
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Inisiatif  
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

### **Kemampuan Kerja**

Pengertian kemampuan kerja menurut Robbins (2016) kemampuan dapat di bagi ke dalam empat golongan yaitu:

1. Kemampuan teknis, mencakup pengertian mengenai suatu aktivitas khusus dan kecakapan didalamnya.
2. Kemampuan manajerial, mencakup pengertian mengenai perencanaan pengorganisasian, pengordinasian, monitoring, dan pengendalian.
3. Kemampuan kemanusiaan, berkaitan dengan kepandaian orang berhubungan dengan orang lain .
4. Kemampuan konseptual, mencakup kemampuan untuk melihat perusahaan sebagai keseluruhan, kemampuan memvisualisasikan hari depan organisasi dan visinya terhadap hari depan organisasi.

Menurut Robbins (dalam sudarma 2012) kemampuan merupakan aktivitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, yang dibedakan atas kemampuan

fisik.kemampuan intelektual merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan kegiatan- kegiatan mental ,sedangkan kemampuan fisik merupakan kemampuan menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, dan karakteristik-karakteristik serupa.

Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor pendidikan, Pendidikan yang diperoleh secara teratur,sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
2. Faktor pelatihan, Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Faktor pengalaman kerja ,Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

Handoko dalam Binardi (2013:12) faktor faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja .

1. Faktor pendidikan formal
2. Faktor pelatihan
3. Faktor pengalaman kerja

### **Motivasi Kerja**

Robbins (2018:98) mendefinisikan “Motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran”. Meski motivasi umum terkait dengan upaya kea rah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Motivasi kerja menurut David McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja

sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2011), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Semua individu memiliki berbagai kebutuhan tersebut sebagaimana yang ada pada hirarki kebutuhan Maslow, yang ada pada akhirnya dapat mempengaruhi motivasi yang dimiliki oleh seorang individu.

Menurut Herzberg : 2011 Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan kita sehari – hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa merasa dipaksa.

Douglas McCGregor mengemukakan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya negative disebut teori X, dan yang kedua pada dasarnya positif disebut teori Y (Robbins, 2007). McCGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut wahjosumidjo (Sunyoto, 2015) faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh:

1. Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi,

kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.
3. Pekerjaan itu sendiri pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.
4. Penghargaan pemberian penghargaan atas prestasinya, pangkuan atas keahliannya akan muncul gairah kerja bagi karyawan.
5. Tanggung jawab pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompetensi yang diterimanya. Pada intinya, perusahaan memenuhi kewajiban kepada karyawan, dan karyawan melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.
6. Pengakuan pengakuan ini dapat mendorong para karyawan mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.
7. Keberhasilan dalam bekerja keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### Penelitian Sebelumnya

Iswatun Chasanah, Ade Rustiana pada tahun 2017 . Kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang didukung oleh faktor internal pegawai maupun faktor lingkungan internal organisasi seperti kemampuan kerja yang baik, fasilitas yang memadai serta prosedur kerja yang memiliki prinsip yang jelas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh antara kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan maupun parsial. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja, fasilitas kerja, dan

prinsip prosedur kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 27,2%. Sedangkan pengaruh secara parsial untuk kemampuan kerja sebesar 5,01%, fasilitas kerja sebesar 5,42%, dan prinsip prosedur kerja sebesar 18,6%.

Imam Ghozali pada tahun 2017. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi kementerian agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Andi Eldi Indra Malka 1 Abdul Rahman Mus 2 Muchtar Lamo 3 pada tahun 2020. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Shabrina Anita Sari, Tri Yuniningsih pada tahun 2015 Permasalahan dalam penelitian ini

adalah kinerja pegawai yang kurang optimal di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koefisien Korelasi Rank Kendall, Koefisien Konkordasi Kendall, dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kemampuan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,335 dengan KD sebesar 11,22%; ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,331 dengan KD sebesar 10,95%; dan ada pengaruh kedua variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 69,12 dengan KD sebesar 29,16%.

Zulfan dan Maijati pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Aceh. Hasil penelitian secara simultan yakni motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena F hitung 3,381 lebih besar dari F tabel 2,333. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t hitung 2,245 lebih besar dari nilai t tabel 1,991. Secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena t hitung 2,018 lebih besar dari nilai t tabel 1,991. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,588 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah

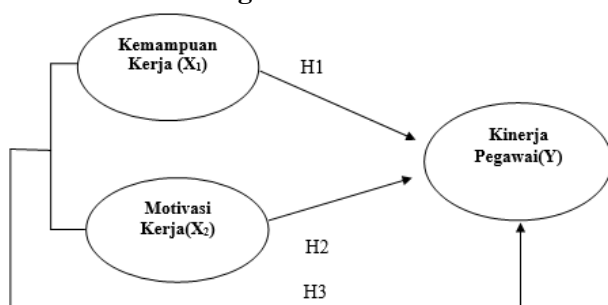
positif karena memiliki nilai  $R > 0,5$ . Nilai  $R^2$  sebesar 0,683 menunjukkan bahwa hanya sebesar 68,3% variasi variabel dependen (kinerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 31,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan pengaruh antara variable bebas terhadap variable terkait yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini model hubungan antara variable bebas yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Kemudian variable terkait adalah kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian (2017) dan di kembangkan oleh penulis (2021)

### Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Aceh

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Aceh

H3 : Diduga kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Aceh

### METODE PENELITIAN

#### Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- $X_1$  = Kemampuan Kerja
- $X_2$  = Motivasi Kerja
- $b_1$ , dan  $b_2$  = Koefisien regresi
- e = *Error term*

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

## 1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas  $X_1$  terhadap  $Y$ , dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara individual. Dengan kriteria pengujian :

- Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel, maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$
- Jika  $t$  hitung  $< t$  tabel, maka menerima  $H_o$  dan menolak  $H_a$

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

$H_{o1}$  = Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

$H_{a1}$  = Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

$H_{o2}$  = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

$H_{a2}$  = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

### a. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 19.749 dengan taraf signifikan 0.000 ( $\text{sig } \alpha < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Dengan kriteria pengujian :

- Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .
- Jika  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka menerima  $H_o$  dan menolak  $H_a$

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

$H_{o3}$  = Kemampuan kerja dan Motivasi kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

$H_{a3}$  = Kemampuan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh di jalan pemacar No.5 Simpang 3 lamtemen timur kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 59 orang konsumen. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden. Pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

### Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ), keadilan prosedural ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).



Berdasarkan hasil pengujian data dapat dijelaskan bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=0,255+0,561X_1+0,454X_2$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta  $b_0=0,255$   
Berarti apabila variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ), tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 0,255.
- b. Koefisien regresi  $b_1=0,561$   
Kemampuan kerja ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,561. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,561 satuan.
- c. Koefisien regresi  $b_2=0,454$   
Motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,454. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,44 satuan.

### 1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Kemampuan Kerja ( $X_1$ )  
Pada variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung} (4,957) > t_{tabel} (2,003)$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kemampuan kerja ( $X_1$ ), semakin tinggi kinerja pegawai (Y)

### b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} (4,778) > t_{tabel} (2,003)$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik motivasi kerja ( $X_2$ ), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ), secara serentak (simultan) terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $108,281 \geq F_{tabel}$  sebesar 3,165 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kemampuan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

### Analisis Korelasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara -1 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati -1 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

#### a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2015), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00–0,199=sangat rendah
- 0,20–0,399=rendah
- 0,40–0,599=sedang
- 0,60–0,799=kuat
- 0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) diperoleh angka R sebesar 0,891. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja pegawai (Y).

#### b. Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Berdasarkan hasil koefisien pengujian data diperoleh determinasi yaitu sebesar 0,795 atau 79,5%. Koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 79,5%, sedangkan 20,5% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kemampuan kerja, seperti mengadakan pelatihan-pelatihan kerja supaya pegawai mendapatkan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang kinerjanya. Selanjutnya hasil analisa yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti lebih memberi motivasi kepada pegawai agar pegawai mampu mencapai prestasi kerja dengan kemampuannya dan menyukai pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai di tentukan oleh kemampuan kerja, dan motivasi kerja. Semakin meningkatnya kemampuan pegawai dan semakin termotivasi pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh maka semakin besar peluang bagi Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.
3. Kemampuan Kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.
4. Secara parsial kemampuan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi senilai 0,561.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Disarankan untuk pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh agar meningkatkan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.
2. Disarankan untuk Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh untuk lebih banyak mengadakan pelatihan-pelatihan kerja supaya pegawai mendapatkan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang kinerjanya.
3. Disarankan untuk pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh untuk lebih memberi motivasi kepada pegawai agar pegawai mampu mencapai prestasi kerja dengan kemampuannya dan menyukai pekerjaan yang mereka kerjakan.

4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya manajemen bakat, stres kerja, dan beban kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.Riau: Zanafa Publishing.
- Ardyawin, I. (2017). Kompotensi Arsiparis Dalam Pengelolaan Kearsipan Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Masyarakat. *JIPi (Jurnal ilmu perpustakaan Dan Informasi)*, 2(1),33-45
- Arif, M. (2019). The Effect of Managerial Competencies, Compesation and Career Planning Toward Employee Perfomance Through Job Satisfaction at PT. Bank BTPN Tbk Mikro Banking Division (MUR) Pekanbaru Branch. *Journal of management info*, 6(1), 17-21
- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja, dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Se Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 433-446.
- Dharma, Surya. 2018. "manajemenkinerja : falsafahTeoridanpenerapannya".
- Dillah, F .F. (2017). *Pengaruh Motivasi kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai"* studi Kasus pada kantor kelurahan Lingkup Kecamatan Mandonga Kota Kendari. Skripsi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisni Universitas Halu Oleo Kendari.
- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri.
- Dwiarti,R.,&Wibowo, A. B.(2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Fandefi, H.(2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan

- Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- George, J. M. & Jones, G (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. SPSS*.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program*
- Gunanjar, M. S. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Ingin Jaya Kabupaten Aceh Besar* (Doctoral dissertation).
- Handoko, (2013). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* Yogyakarta: BPEF
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herzberg, F.M (2011) *One time Move : How You Motivate Employee*, Havard Business Review, 46 (1)
- IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.** Semarang : Badan Penerbit Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen kompensasi*. Depok : Rajagrafindo persada
- Laan, R. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Maulafa Dengan Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderator.
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73-89.
- Nafsi, N., Iska, S., Nofrivul, N., & Antoni, A. (2019). Financial Sustainability In The Assessment Of The Financial Performance Of West Sumatra Sharia Financing Bank (Bprs). *MENARA EKONOMI*, 5(1)
- Riniwati, Harsuko (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Aktivitas Utama dan pengembangan SDM*. Malang: TIM Universitas Brawijaya Press
- Robbins (2018) Pengaruh Motivasi Kompensasi uininsial dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, S. A., & Yuniningsih, T. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 5(1), 23-31.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. – Bandung Refika Aditama
- Sinambela, P. Lijan. 2016. *Kinerja Pegawai : Teori, pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta Graha Ilmu.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharto & Cahyono (2015:21). Penerapan sistem kompesansi terhadap kinerja pegawai. Bandung
- Sunyoto, Danang (2015). *Manajemen dan pengembangan Sumber Daya*
- Wahjosumidjo. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zulfan, Z., & Maijati, M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (JEMSI)*, 4(2).