

ISSN : 2088 - 0588

# JIMMA

Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh

Vol. 13 No. 1

Edisi: Januari – Juni 2023



FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

1. **PENGARUH *SOFT SELLING* DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA *ONLINE SHOP PETEDE HOUSE* DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN**  
*Yuslaidar Yusuf, Riwanul Nasron, & Putri Trisna Dewi*
2. **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR)**  
*Febyolla Presilawati & Putri Shalhah*
3. **KEPUTUSAN BELI KUTARAJA *FRIED CHICKEN* BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA**  
*Aida Fitri & Thasrif Murhadi*
4. **ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG**  
*Zuraidah & Muhammad Fahrozi*
5. **PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH**  
*Erlinda*
6. **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA**  
*Husnaina Mailisa Safitri & Nurfazilah*
7. **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH**  
*Agus Ariyanto, M.Yamin & Silvi Maidita Utari*
8. **PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAAHRAGA PROVINSI ACEH**  
*Mahyuddin & Fitri Ulan Dari*
9. **PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR**  
*Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, & Maita Safira*
10. **PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMPONG ACEH**  
*Amelia Rahmi & Andrea Fitra*

JIMMA	Volume 13	Nomor 1	Halaman 1 - 84	Banda Aceh 2023	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, SE, M.Si.** (Univ. Muhammadiyah Aceh)

Staff Pelaksana :

1. **Editor** : **Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), 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 13 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 13 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 2023

Pengelola

**SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

*Assalammu'alaikum, Wr, Wb.*

Puji syukur kita panjatkan kehadiran 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 13 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 2023  
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

1. PENGARUH <i>SOFT SELLING</i> DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA <i>ONLINE SHOP PETEDE HOUSE</i> DI KOTA FAJAR ACEH SELATAN <i>Yuslaidar Yusuf, Riwanul Nasron, &amp; Putri Trisna Dewi</i> .....	1-10
2. PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (KAJIAN PADA PUSKESMAS DARUL IMARAH ACEH BESAR) <i>Febyolla Presilawati &amp; Putri Shalhah</i> .....	11-18
3. KEPUTUSAN BELI KUTARAJA FRIED <i>CHICKEN</i> BANDA ACEH : FAKTOR KERAGAMAN PRODUK DAN CITRA RASA <i>Aida Fitri &amp; Thasrif Murhadi</i> .....	19-24
4. ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA ANEUK LAOT KOTA SABANG <i>Zuraidah &amp; Muhammad Fahrozi</i> .....	25-30
5. PENGARUH KERAGAMAN MINUMAN, ATMOSPHERE KAFE TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN JAGARAGA CAFÉ REMPAH BANDA ACEH <i>Erlinda</i> .....	31-38
6. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN KOPERASI DAN USAHA KECIL MENEGAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA <i>Husnaina Mailisa Safitri &amp; Nurfazilah</i> .....	39-48
7. PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK ACEH SYARIAH KANTOR CABANG BATOH KOTA BANDA ACEH <i>Agus Ariyanto, M.Yamin &amp; Silvi Maidita Utari</i> .....	49-56
8. PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH <i>Mahyuddin &amp; Fitri Ulan Dari</i> .....	57-64
9. PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUKAMAKMUR KABUPATEN ACEH BESAR <i>Tarmizi Gadeng, Suryani Murad, &amp; Maita Safira</i> .....	65-74
10.PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, <i>QUALITY OF WORK LIFE</i> DAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN GAMpong ACEH <i>Amelia Rahmi &amp; Andrea Fitra</i> .....	75-84

**PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRESTASI PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA  
DAN OLAHRAGA PROVINSI ACEH**

*Mahyuddin<sup>1</sup> & Fitri Ulan Dari<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

*<sup>2</sup>Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh*

Email : [bumi.yahdin@gmail.com](mailto:bumi.yahdin@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh (DISPORA). Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan satu variabel dependen yaitu prestasi kerja. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 73 pegawai sebagai sampel penelitian. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T dan uji F serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Jenis data yang dipakai adalah data primer. Secara parsial kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai DISPORA Aceh. Secara simultan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai DISPORA Aceh. Pengaruh kemampuan kerja > motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor DISPORA Aceh.

**Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi kerja Pegawai.**

**PENDAHULUAN**

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas pegawai, menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta memantapkan manajemen organisasi. Selain itu tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi pegawai, seperti meningkatkan gaji, menaikkan jabatan, memperbesar kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat pegawai semakin kompeten dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang dibutuhkan dalam mengerjakan pekerjaan,

sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tingkat kemampuan kerja pegawai yang terlihat akan menggambarkan bagaimana hasil dari prestasi kerja yang didapat oleh pegawai tersebut. Kemampuan kerja dalam organisasi sangat dibutuhkan terutama untuk menyelesaikan tuntutan dari organisasi, dimana saat ini perkembangan semakin cepat berubah dan semakin beragam. Kemampuan secara luas mencakup segala hal yang diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.

Motivasi kerja seorang pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai karena dalam memberikan motivasi harus diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi sehingga prestasi pegawai terarah dengan baik. Motivasi yang berasal dari dalam individu pegawai adalah keinginan untuk melakukan tindakan-tindakan guna mencapai kesuksesan dan tercapainya kepuasan pribadi pegawai. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar pegawai adalah dorongan penggerak yang berasal dari luar individu serta menciptakan keinginan atau semangat kerja seseorang agar mau bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya yang ada untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh atau disebut DISPORA Aceh yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang kepemudaan dan olahraga. DISPORA Aceh bertugas dalam menyusun dan menyiapkan rencana strategis sekretariat dinas dan bidang-bidang dalam lingkup dinas, mengkoordinasikan dengan instansi terkait, mengarahkan dan membuat petunjuk pelaksanaan teknis dibidang pemuda dan olahraga dan tugas lain yang diserahkan oleh Walikota, serta melaksanakan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkup pemuda dan olahraga dengan laporan secara berkala. Agar bisa memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat, prestasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi,

sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Survei awal yang dilakukan penulis dari awal penelitian adalah kemampuan yang dimiliki pegawai secara keseluruhannya didapati masih rendah. Keadaan ini dapat dilihat dari segi disiplin pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah ada dalam pekerjaan belum memuaskan. Masih banyak pegawai yang tidak menepati waktu yang ditentukan. Namun sekarang para pegawai sudah memakai sistem atau aplikasi saat menyelesaikan tugas-tugas, kendalanya memakai sistem atau aplikasi tersebut adalah karena terkadang eror, sehingga menunda pekerjaan yang ada dan memerlukan waktu lebih dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai masih kurang, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan pegawai yang berhubungan dengan daftar kehadiran yang tidak lagi memakai absensi manual namun sekarang sudah memakai sidik jari (*finger print*) sehingga memudahkan para pegawai kantor DISPORA Aceh. Namun selama Covid-19 ada, absensi mulai berganti dengan manual, absensi sidik jari (*finger print*) ditiadakan sementara demi mencegah penularan Covid-19. Selain itu setiap pegawai harus menyediakan *Hand Sanitizer* guna mengantisipasi penularan Covid-19.

Pemberian apresiasi dengan memberikan perhatian menyeluruh kepada para pegawai atau rekan kerja dapat memotivasi pegawai lain saat pandemi Covid-19. Pada Kantor DISPORA Provinsi Aceh terdapat pegawai tetap dan pegawai kontrak, pada tahun 2020 pegawai tetap berjumlah 117 pegawai sedangkan pegawai kontraknya berjumlah 146 pegawai, maka total pegawai di

Kantor DISPORA Provinsi Aceh adalah 263 pegawai.

Dari survei awal dapat dilihat masih banyak pegawai yang tidak disiplin terhadap kehadiran yang dibuktikan dari absen pegawai. Dapat dilihat bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan cenderung kurang optimal dikarenakan presentasi ketidakhadiran pegawai rata-rata diatas 15%. Hal ini mengakibatkan kurang efektifnya pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai, konsekuensinya pelaksanaan tugas tidak terlaksana secara efektif dan kinerja para pegawai tidak optimal sebagaimana yang diharapkan maka kehendaknya diberikan motivasi kepada para pegawai agar kemampuan dan prestasi kerjanya berjalan optimal.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh”**.

## KAJIAN KEPUSTAKAAN

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Menurut Soelaiman (2015:279) memberikan pengertian atas prestasi kerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau kelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

Mangkunegara (2014:153) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2016:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecapaian, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pegawai. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

### Kemampuan Kerja

Menurut Miftah Toha (2017:74) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Kaleta, Dorota (2016:170) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume dengan kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

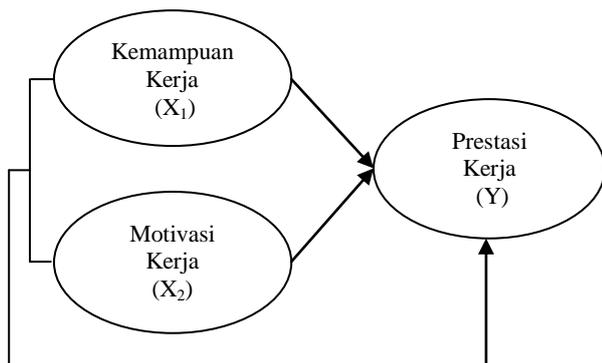
Menurut Hasibuan (2013:94) kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

## Motivasi Kerja

Nawawi (2016:351) prinsip utama motivasi kerja dari segi psikologis, bagi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas. Menurut Wursanto (2018:217) semua tingkah laku manusia pada dasarnya mempunyai motivasi tertentu.

Motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan orang itu berbuat sesuatu. Isak Arep dan Hendri Tanjung (2018:217) mengatakan motivasi kerja sebagai sesuatu pokok, yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

## Kerangka Pemikiran



Sumber : Dibuat oleh peneliti, berdasarkan penelitian sebelumnya (2020).

## Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor DISPORA Aceh.
- H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor DISPORA Aceh.
- H<sub>3</sub> : Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai DISPORA Aceh.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di kantor Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh tahun 2020 yang berjumlah 263 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni pegawai Dinas kantor Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh sebagai sampel penelitian 73 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{263}{1 + 263(0,1)^2} = \frac{263}{3,63} = 72,4 = 73$$

### Teknik Analisis Data

Tujuan dari analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), Model rumus matematis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- a : Konstanta
- Y : Prestasi Pegawai
- $\beta_1, \beta_2$  : Koefisien dari setiap variabel
- X<sub>1</sub> : Kemampuan kerja
- X<sub>2</sub> : Motivasi kerja
- e : Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dan Prestasi Kerja Pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	1.050	1.890		.555	.580
Kemampuan_Kerja_X1	.944	.095	.754	9.967	.000
Motivasi_Kerja_X2	.329	.154	.162	2.136	.036

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2021)

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.050 + 0.944X_1 + 0.329X_2$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta  $b_0 = 1.050$

Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 1.050. hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) akan menyebabkan variabel Prestasi kerja Pegawai ( $Y$ ) naik sebesar 1.050 satuan.

2. Koefesien Regresi  $b_1 = 0.944$

Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) mempunyai koefesien regresi dengan arah positif sebesar 0.944. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) akan menyebabkan variabel Prestasi kerja Pegawai ( $Y$ ) naik sebesar 0.944 satuan.

3. Koefisien Regresi  $b_2 = 0.329$

Motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.329. jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan sebesar 1 satuan maka Prestasi kerja Pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0.329 satuan.

### Uji t (Parsial)

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

1. Kemampuan Kerja ( $X_1$ )

Pada variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{Hitung} (9.967) > t_{Tabel} (1.994)$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya kemampuan kerja ( $X_1$ )

berpengaruh positif terhadap prestasi pegawai ( $Y$ ) di kantor DISPORA Aceh.

2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{Hitung} (2.136) > t_{Tabel} (1.994)$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), artinya motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor DISPORA Aceh.

### Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh Kemampuan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Pegawai ( $Y$ ).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	575.069	2	287.534	97.719	.000 <sup>b</sup>
	Residual	205.972	70	2.942		
	Total	781.041	72			

a. Dependent Variable: Prestasi\_Pegawai\_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_X2, Kemampuan\_Kerja\_X1

Sumber: Data primer (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh nilai  $F_{Hitung}$  sebesar  $97.719 \geq 2.737$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. hal ini berarti bahwa variabel prestasi pegawai ( $Y$ ) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kemampuan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan prestasi pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Pegawai ( $Y$ ) di DISPORA Aceh.

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 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

**Tabel 3**  
**Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 <sup>a</sup>	.736	.729	1.715

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja\_X2, Kemampuan\_Kerja\_X1

b. Dependent Variable: Prestasi\_Pegawai\_Y

#### 1. Analisis Korelasi (R)

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

- (1) 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- (2) 0,20 – 0,399 = rendah
- (3) 0,40 – 0,599 = sedang
- (4) 0,60 – 0,799 = kuat
- (5) 0,80 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.858. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>), motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) dengan Prestasi Pegawai (Y).

#### 2. Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0.729 atau 72.9%. Koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) pada tabel diatas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Kemampuan Kerja (X<sub>1</sub>) dan

Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Prestasi Pegawai (Y) sebesar 72.9%, sedangkan 27.1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi pegawai sebagai variable intervening, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Aceh.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Aceh.
3. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai di Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Aceh.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Parapimpinan harus memberi perhatian kepada pegawai dengan memberikan pelayanan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai dan pemimpin memberikan bimbingan dan perbaikan terhadap pekerjaan mereka sehingga para pegawai dapat dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih baik dan termotivasi dalam bekerja.

2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk meneliti pada semua Dinas di Provinsi Aceh agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan menggambarkan kondisi dalam jangka panjang.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain untuk membuktikan konsistensi hasil penelitian. dapat mempengaruhi prestasi kerja secara representatif dan mampu memprediksi prestasi kerja dengan lebih akurat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Dharmayanti, Dhiana. (2015) .Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Bagian Penjualan PT Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Student Journal*.3(1), 2015, Hal. 17-22.
- Djaali dan Mulyono, P. (2017). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group Jakarta.
- Kaleta, Dorota. (2016). *Lifestyle Index and Work Ability*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 19(13): 170-177.
- Keitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: Salemba Empat,.
- Lu'luwatn Rosdiana. (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE)*. *Journal*. 8(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Cetakan Ketiga. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta Selatan : Ghalia Indonesia.
- Milla, Bambang. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 73(1).
- Moenir, (1998). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Normajatun, Abdul. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Banjarmasin.1(1).
- Nyoman, Wayan. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gryia Santrian. *E-jurnal Manajemen Unud*.
- P. Robbins, Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Pesiwarissa, Eduard L. (2008). Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Nabire, Papua). *Jurnal Aplikasi Manajemen*.6(1):h:41-49
- Raharjo, S., P.D. Paramita, dan M.M Warso. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi Kasus Pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). *Journal of Management*. Volume 2 no.2
- Ranupandojo, Dkk. (1984). *Manajemen Personalialia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International .

- Ruben, Rolland. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management*. 7(2).
- Sawono, Sarlino W. (2013). *Psikologi Remaja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahastya.
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Bandung : Alfabeta
- Suntoyo, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (cetakan Pertama)*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Tengland, Per-Anders. (2014). The Concept of Work Ability. *J Occup Rehabil*. 21:275-285.