

Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lsm Flower Aceh Kota Banda Aceh

Rahmah Yulianti*

Fakultas Ekonomi Prodi Akuntansi Universitas Serambi Mekkah

Maksalmina

Fakultas Ekonomi Prodi Akuntansi Universitas Serambi Mekkah

*Corresponding Author: rahmah.yulianti@serambimekkah.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada LSM Flower Aceh secara parsial dan simultan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif.

Responden pada penelitian ini menggunakan responden yaitu semua karyawan LSM Flower Aceh. Pengambilan sampel yang digunakan dengan teknik *Non Probability Sampling* atau sampling jenuh, yaitu metoda penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, karena jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang. Populasi dari penelitian ini adalah 21 orang pada karyawan LSM Flower Aceh akan dijadikan sebagai sampel. Data diperoleh dari pembagian kuisisioner kepada responden.

Hasil penelitian ini menemukan motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja pada LSM Flower Aceh. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,698 yang menjelaskan bahwa dalam model regresi ini kemampuan motivasi dan komitmen karyawan dalam menjelaskan prestasi kerja sebesar 69,8% dan sisanya sebesar 30,2% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil persamaan regresi dalam penelitian ini sebesar 3,382. Hasil koefisien regresi variasi motivasi sebesar 46,9%, variabel komitmen karyawan sebesar 66,5%.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen yang ingin meningkatkan motivasi pada LSM Flower Aceh Kota Banda Aceh

Kata Kunci:

Motivasi, Komitmen karyawan, Prestasi kerja karyawan.

Sitasi: Rahmah Yulianti, Maksalmina (2024). **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LSM FLOWER ACEH KOTA BANDA ACEH.** *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Syariah*, 2(2), 33-42. Doi: 10.32672/jams.v2i2.3364

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat dikatakan menjadi aspek penting dalam terwujudnya prestasi kerja organisasi yang baik. Prestasi kerja organisasi yang baik itu sendiri tentunya tidak hanya didukung oleh kinerja karyawan saja, namun oleh banyak faktor lainnya. Pada umumnya prestasi kerja karyawan didukung oleh adanya motivasi dan komitmen karyawan.

Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektifitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila prestasi kerja karyawannya tidak mengalami peningkatan. Peningkatan prestasi kerja karyawan pada dasarnya terletak pada semangat kerja yang dimiliki oleh personil yang ada, baik, cukup atau kurangnya semangat kerja personil sangatlah tergantung pada “motivasi” yang dimiliki oleh personil oleh personil itu sendiri (Suprihatiningrum, 2012:5). Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan (Umar, 2010). Menurut Nasrih, M. L. (2010) menjelaskan bahwa motivasi sejati adalah dorongan kerja yang asalnya dari diri orang itu sendiri, bukan karena tekanan atau bujuk rayu. Motivasi inilah yang mendorong timbulnya

semangat kerja manusia supaya kemampuan yang dimiliki digunakan secara semaksimal mungkin. Maka dari itu pemberian motivasi bagi karyawan LSM Flower Aceh diatur dan dibenahi kembali. Jika pimpinan kurang memperhatikan terhadap pemberian motivasi kepada para karyawannya, maka berdampak pada rendahnya prestasi kerja karyawan.

Flower Aceh adalah sebuah lembaga swadaya masyarakat yang mengkonsentrasikan diri pada pemberdayaan perempuan yang berspektif gender. Berdiri pada tanggal 23 September 1989 dan berkedudukan di Banda Aceh dengan wilayah kerja di Provinsi Aceh. Bentuk badan organisasi adalah Perkumpulan. Dengan Visi Misi yaitu Terwujudnya tatanan sosial yang adil dalam pola relasi perempuan dan laki-laki dalam segala aspek kehidupan, Memperkuat ekonomi perempuan akar rumput dan mendorong perwujudan hak-hak dasar kesehatan dan pendidikan bagi mereka (hak-hak ekonomi dan sosial budaya dan Memperkuat kapasitas organisasi dan kelembagaan Flower Aceh).

Fenomena yang ada bahwa motivasi kerja karyawan LSM Flower Aceh masih rendah, karena karyawan merasa bahwa dengan gaji dan tunjangan yang sudah ditetapkan oleh Pimpinan, karyawan tidak terpacu atau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Menurut karyawan dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama sehingga akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut banyak disebabkan oleh berbagai faktor, dan salah satunya adalah motivasi kerja karyawan yang sedikit menurun. Kemungkinan besar karena faktor karyawan yang mulai mengendur motivasinya. Dengan kondisi ini terbuka bagi Pimpinan LSM Flower Aceh untuk segera membenahi cara-cara pemberian motivasi kepada karyawan, agar mereka merasa diperhatikan, tetap bekerja dengan penuh semangat atau tetap termotivasi bekerja dengan sepenuh hati dan selanjutnya diharapkan bersedia meningkatkan prestasi kerja.

Motivasi kerja merupakan elemen dari komitmen organisasi yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tercapainya prestasi kerja. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, cenderung melakukan pekerjaannya lebih maksimal, ketimbang dengan orang yang tidak memiliki motivasi dan bekerja hanya berdasarkan kewajiban. Selain kurangnya motivasi, faktor komitmen karyawan juga dapat menimbulkan tinggi rendahnya prestasi kerja (Hasibuan, 2011: 141).

Komitmen karyawan dicerminkan oleh kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Dengan tingginya komitmen karyawan tersebut diharapkan berdampak kepada kualitas pekerjaan para karyawan dan pencapaian target perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Sopiah (2011, h.166), bahwa: "Bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan". Kurangnya komitmen pada karyawan dalam perbedayaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi.

Dengan adanya komitmen karyawan ini dapat tercermin dari tingkah laku serta sikap karyawan itu pada saat dilingkungan organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Komitmen karyawan dapat berdampak pada baiknya kinerja suatu perusahaan, dikarenakan adanya dukungan yang baik dari semua unsur elemen perusahaan yang ada didalamnya terutama karyawan perusahaan itu sendiri (Salju, 2014:75).

Komitmen karyawan terhadap organisasi terdiri dari komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dengan menggunakan analisa faktor dengan metode analisa faktor diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen efektif adalah faktor personal *characteristics*. Faktor yang mempengaruhi komitmen keberlanjutan adalah faktor *freedom* dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi komitmen normatif adalah faktor sosialisasi suatu organisasi (Salju, 2014:75).

Fenomena yang terjadi di LSM Flower Aceh berdasarkan pengamatan menunjukkan sebagian karyawan sudah menjalankan pekerjaan yang didelegasikan sesuai dengan tupoksinya masing-

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LSM FLOWER ACEH KOTA BANDA ACEH

masing secara baik dan benar, namun masih ada sebagian lainnya yang belum menjalankan pekerjaannya dengan baik karena kompleksitas pekerjaan, sehingga banyak sekali karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, seperti pengumpulan laporan hasil kegiatan yang sering kali terlambat, sehingga berakibat menurunkan kinerja, walaupun semua kebutuhan karyawan termasuk sarana prasarana dipenuhi. Selain keterlambatan pembuatan laporan, sering juga karyawan kurang disiplin dalam menghargai waktu, sering terlambat masuk jam kerja dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, sehingga kondisi ini menandakan bahwa komitmen karyawan masih rendah. Adanya komitmen karyawan yang rendah tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan, salah satunya adalah motivasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada umumnya merasa bahwa apabila mereka melakukan pekerjaannya dengan maksimal, maka ia akan mendapatkan prestasi kerja secara emosional. Karyawan yang memiliki komitmen dalam pekerjaannya tentu akan memperhatikan etika dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen karyawan juga sangatlah diperlukan, karena komitmen menjadi salah satu indikator kinerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan berprestasi. Komitmen dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni jenis dan karakteristik pekerjaan, karakteristik dari masing-masing individu pekerja, dan pengalaman kerja sebelumnya yang pernah didapat pekerja (Martoyo, Susilo 2013).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan LSM Flower Aceh Kota Banda Aceh.
2. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan LSM Flower Aceh Kota Banda Aceh.
3. Apakah motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh secara simultan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan LSM Flower Aceh Kota Banda Aceh.

METODE

Populasi yang dijadikan sampel terdiri dari seluruh karyawan yang berjumlah 21 karyawan yang terbagi atas golongan tingkatan. Berikut jumlah karyawan pada LSM Flower Aceh pada tabel 1.

Tabel 1
Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Executive Director	1
2	Kepala Divisi Pengembangan Keuangan & Lembaga	1
3	Kepala Divisi Pemberdayan Masyarakat	1
4	Kepala Divisi Kajian Publik & Pendidikan	1
5	Staff Divisi Pengembangan Keuangan & Lembaga	5
6	Staff Divisi Pemberdayan Masyarakat	4
7	Staff Divisi Kajian Publik & Pendidikan	2
8	Fasilitator	4
9	Fund Raising	2
Total		21

Sumber: LSM Flower Aceh (2024)

Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini adalah karyawan LSM Flower Aceh. Karena populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan LSM Flower Aceh, maka diambil

beberapa sampel untuk mewakili populasi tersebut. Keterwakilan populasi oleh sampel dalam penelitian merupakan syarat penting untuk melakukan interpretasi (Sugiyono, 2014:83).

Metode Penarikan Sampel

Teknik pengambilan sampel dengan teknik *Non Probability Sampling* atau sampling jenuh, yaitu metoda penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, karena jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto, Machfudz, 2010:188). Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (instrumen penelitian) yang ditunjukkan kepada responden untuk diisi sesuai dengan item pernyataan, sesudah itu baru dipaparkan prosedur pengembangan instrumen. Instrumen yang baik adalah harus memenuhi persyaratan tingkat validitas dan reliabilitasnya.

Sumber Data

Data primer yaitu data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Assagaf, 2014:24). Jenis data ini diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu responden yang terpilih. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang dibagikan kepada responden. Pendistribusian kuesioner dilakukan dengan mendatangi lokasi penelitian. Satu kuesioner diberikan kepada satu karyawan tanpa adanya intervensi antar karyawan.

Metode Analisis Data

Untuk menguji pengaruh variabel bebas X (motivasi dan komitmen karyawan), terhadap variabel terikat Y (prestasi kerja). Digunakan model analisa Regresi linier berganda. Adapun pengolahan data menggunakan alat bantu program statistik SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 20. Model analisa tersebut secara matematis dapat dirumuskan sebagai berikut: (Sugiyono, 2014:22)

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

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Komitmen karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = *error term*

Sumber: Sugiyono (2014:22)

Toleransi kesalahan (e) yang ditetapkan 5% dengan signifikansi 95%. Sebelum model regresi linier sederhana digunakan, untuk menguji hipotesis dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas karena penelitian ini mempunyai dua variabel bebas. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisa yang paling tepat digunakan.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

1. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara dua himpunan variabel. Diberi tanda r, dan nilai r dapat berkisar dari -1 sampai +1. Tanda negatif berarti variabel berkorelasi negatif, tanda positif berarti variabel berkorelasi positif, serta apabila tidak terdapat hubungan sama sekali antar variabel maka r bernilai 0. Kekuatan dari koefisien korelasi menurut Hasan (2013) adalah seperti ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2.
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Hasan (2013)

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah perbandingan total variasi dalam variabel terikat Y yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas X seperti ditunjukkan pada tabel 3. berikut:

Tabel 3
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

$0\% \leq KD \leq 100\%$	Tingkat Hubungan
82% – 100%	Sangat Tinggi
49% – 80%	Tinggi
17% – 48%	Cukup Tinggi
5% – 16%	Rendah tapi pasti
0% – 4%	Rendah/Lemah sekali

Sumber: Hasan (2013)

Rancangan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mempergunakan uji parsial. Uji parsial (*t-test*) merupakan penyusunan alternatif jawaban untuk menjawab rumusan masalah, juga dipergunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012: 16).

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (*F-test*), digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas yaitu, motivasi dan komitmen karyawan (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikansi 5%.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o pada tingkat signifikansi 5%.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (*t-test*), digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas yaitu, motivasi dan komitmen karyawan (X_1 dan X_2) secara individual terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y), dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikansi 5%.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat dalam bagian output SPSS dibawah ini:

Tabel 4
Nilai Koefisien Regresi
Masing-Masing Variabel Independen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,382	,618		,395	,000		
X1	,469	,318	,295	2,281	,003	,903	1,107
X2	,665	,520	,714	5,528	,000	,903	1,107

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas maka persamaan regresi yang memperlihatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja pada LSM Flower Aceh dalam persamaan berikut:

$$Y = 3,382 + 0,469X_1 + 0,665X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Persamaan di atas memperlihatkan nilai konstanta sebesar 3,382. Secara statistik dapat diartikan bahwa apabila variabel X_1 (motivasi) dan X_2 (komitmen karyawan) dianggap tetap, maka variabel nilai Y (prestasi kerja) akan bernilai 3,382. Angka ini mendekati 4 (skor pilihan jawaban setuju) pada satuan skala Likert yang bermakna bahwa motivasi dan komitmen karyawan termasuk katagori tinggi.
- Persamaan di atas memperlihatkan nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 0,469. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel motivasi sebesar satu pada satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor prestasi kerja sebesar 0,469. Dengan kata lain setiap peningkatan skor variabel prestasi kerja sebesar 100% akan dapat meningkatkan skor motivasi sebesar 46,9%. Hal ini mengisyaratkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi LSM Flower Aceh. Sehingga jelaslah bahwa semakin tinggi motivasi akan semakin tinggi pula prestasi kerja tersebut. Sebaliknya apabila karyawan LSM Flower Aceh memiliki motivasi yang rendah, maka prestasi kerja juga akan rendah.
- Persamaan di atas memperlihatkan nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen karyawan (X_2) sebesar 0,665. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel komitmen karyawan sebesar satu satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor prestasi kerja sebesar 0,665. Dengan kata lain setiap peningkatan skor variabel prestasi kerja sebesar 100% akan dapat meningkatkan skor komitmen karyawan sebesar 66,5%. Hal ini mengisyaratkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan LSM Flower Aceh. Sehingga jelaslah bahwa semakin tinggi komitmen karyawan, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja tersebut. Sebaliknya apabila karyawan memiliki komitmen yang rendah, maka prestasi kerja juga akan rendah.

Uji F (F- test)

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,149 untuk variabel motivasi (X_1), variabel komitmen karyawan (X_2). Nilai F hitung tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,47, sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan variabel independen (motivasi dan komitmen karyawan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja LSM Flower Aceh. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 5.

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LSM FLOWER ACEH KOTA BANDA ACEH

Tabel 5

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,122	2	1,561	24,149	,000 ^b
	Residual	1,164	18	,065		
	Total	4,286	20			

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024.

Uji t (t-test)

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,281 untuk variabel motivasi (X_1) dan nilai t hitung sebesar 5,528 untuk variabel komitmen karyawan (X_2). Nilai t hitung tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1.72074, sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen (motivasi dan komitmen karyawan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan LSM Flower Aceh. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 6.

Tabel 6

Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,382	,618	,395	,000		
	X1	,469	,318	,295	,003	,903	1,107
	X2	,665	,520	,714	,000	,903	1,107

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024

Berdasarkan Tabel 6 tersebut jelaslah bahwa secara parsial motivasi dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja LSM Flower Aceh.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 7

NILAI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,729	,698	,25425

Sumber: Data Primer (Diolah), 2024.

Hubungan motivasi dan komitmen karyawan tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (R) bernilai positif sebesar 0,854.

Berdasarkan hasil output SPSS di atas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square / R^2) sebesar 0,698, dapat diartikan sebesar 69,8% variasi yang terjadi pada variabel prestasi kerja karyawan pada LSM Flower Aceh mampu menjelaskan oleh variabel independen (motivasi dan komitmen karyawan). Sisanya sebesar 0,302/30,2 persen lagi (1-0,698) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel motivasi dan komitmen karyawan. Dengan kata lain, sebesar 69,8% motivasi dan komitmen karyawan LSM Flower Aceh mampu mempengaruhi prestasi kerja yang diterapkan pada LSM Flower Aceh tersebut. Sisanya sebesar 30,2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tersebut, seperti promosi jabatan, kompensasi dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

KESIMPULAN

Variabel komitmen karyawan lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja pada LSM Flower Aceh yaitu sebesar 0,665 atau 66,5% artinya semakin tinggi pula prestasi kerja, dibandingkan dengan variabel motivasi.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,281 untuk variabel motivasi (X_1) dan nilai t hitung sebesar 5,528 untuk variabel komitmen karyawan (X_2).

Nilai t hitung tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1.72074, sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen (motivasi dan komitmen karyawan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan LSM Flower Aceh.

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,149 untuk variabel motivasi (X_1), variabel komitmen karyawan (X_2). Nilai F hitung tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,47, sehingga dapat diartikan bahwa secara simultan variabel independen (motivasi dan komitmen karyawan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja LSM Flower Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Arshad, S., Rabiya, A., & Mushtaq, A. (2012). The Impact of Fairness on Employee Performance in Pakistan Telecommunication Company, Limited, Islamabad. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 2(4), 10-19.
- Assagaf. (2014). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Nilai Pelanggan, Kepuasan Pelanggan, serta Trust Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Kasus Nasabah Asuransi Manulife di Jawa Tengah)*. Skripsi
- Cong, N. N. & Dung, N. V. (2013). Effects of Motivation and Job Satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe an Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*, 4(6), 212-217.
- Dhania, D.R. (2010). Pengaruh Stress, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus), *Jurnal Psikologi, Universitas Muria, Kudus*, Volume, No 1, Desember 2010.
- Dhea Perdana. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneur*. ISSN, 2443-0633.
- Dicky, Ardiansyah. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja PT. Biofit Health Centre Bandung*. Repository.upi.edu.
- Edgardus M. Mbeu Djawa. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo. *Jurnal Magister Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. ISSN. 01944.
- Eslami, Javad and Davood Gharakhani. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*. Vol. 2, (2), 225-247.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Iqbal. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik (Edisi kedua)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- (2012). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hariandja, Marihot T.E, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hardiyana, A., Yusup, M., & Sidharta, I. (2016). Perception of Work and Organization Commitment toward Employee Satisfaction on Non-Ministerial Government Agencies in Bandung Indonesia. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 6(1), 1-15.

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LSM FLOWER ACEH KOTA BANDA ACEH

- Hermawati, A. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*, 3(2), 107-120.
- Ivancevich, Jhon. M. Konopaske, Robert. Matteson, Micheal. T. (2012). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Erlangga, Jakarta.
- Karami, A., Dolatabadi, H.R., and Rajaeepour, S., (2013), “Analyzing the Effectiveness of Reward Management System on Employee Performance through the Mediating Role of Employee Motivation Case Study: Isfahan Regional Electric Company”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3 (9), pp. 327-338.
- Lianto. (2011). Aktualisasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow bagi Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ilmiah MABIS*, 2(1), 22-36.
- Luthans, S. Fried. (2012). *Organization Behaviors*. Mc. GrawHil. Japan: International Book Company.
- Mangkunegara Aa Prabu. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, Tb.Sjafri. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* Cet.1 Ed.2, Bogor, Penerbit Galih Indonesia.
- Martoyo, Susilo. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Nachrowi, D. dan H.Usman. (2010). *Pendekatan Populer Praktis ekonometrika untuk analisis ekonomi dan keuangan*. Universitas Indonesia.
- Nasrih, M. L. (2010). Analisis Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 2(1), 155–180.
- Ni Luh, Asmara. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Public Inspiration: *Jurnal Administrasi Publik* Volume 3 No 1, 2018.
- Notoatmodjo, Soukidjo. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ping, H., Murmann, S.K. dan Perdue, R.R. (2012). Management commitment and employee perceived service quality: The mediating role of affective Commitment, *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, Vol. 17, No. 3, pp. 79-97.
- Robbins, S. P. & Mary, C. (2010). *Management (Tenth Edition)*. Pearson Education, Inc. New Jersey. (Terjemahan Sabran, B. & Devri B. P. 2010). *Manajemen* (Edisi Kesepuluh). Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2010). *Organizational Behavior (Twelfth Edition)*. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Robert. L. Mathis, & John, H. J. (2010). *Human Resource Management Organizational Behavior (Tenth Edition)*. Thomson South-Western. (Terjemahan Angelica D). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- Salju. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. *Jurnal Manajemen*, Vol . 01 No . 02 Juli 2014. ISSN 2339-1510.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suprihatiningrum, H. & Tri, B. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen*, 1-22.
- Supriyanto, Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edi, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pradana Media Grup, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Septiana. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Koperasi Berkat Bulukumba Cabang Tabaria*. Skripsi
- Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Sylvia Era Rimbani. (2015). *Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Study Kasus Rsud Karanganyar)*. Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Teguh. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Bangka Belitung. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, Vol 3, No. 2, Edisi Desember 2017, hal 94-105. ISSN: 2443-2164.
- Umar, Husein, (2010). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.