

Optimalisasi Prestasi Kerja Karyawan Melalui Dampak Penguatan Motivasi dan Komitmen Organisasi : Studi pada PT. Cendekiawan Gemilang. Tbk Makassar

M.Ramli Sahur^{1*},Reny Ruswanti², Asma Ibrahim³, Abdul zamad⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene, Indonesia

*Email: ramli.yapman@gmail.com Renyruswanti86@gmail.com

asmazyadibrahim@gmail.com abdsamad86@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis optimalisasi prestasi kerja karyawan melalui dampak penguatan motivasi dan komitmen organisasi pada PT. Cendekiawan Gemilang, Tbk Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif dengan sampel sebanyak 42 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan studi literatur. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) secara parsial maupun bersama-sama. Temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Secara kolektif, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 62,5% terhadap prestasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the optimization of employee work performance through the impact of strengthening motivation and organizational commitment at PT. Cendekiawan Gemilang, Tbk Makassar. The research methods employed are descriptive and quantitative analysis, involving a sample of 42 employees. Data collection was conducted through interviews, questionnaires, and literature studies. The results of the multiple linear regression analysis indicate that both motivation (X1) and organizational commitment (X2) have a positive and significant impact on work performance (Y), both partially and simultaneously. The findings reveal that organizational commitment is the more dominant factor influencing employee work performance. Collectively, these two variables contribute 62.5% to work performance, while the remaining 37.5% is influenced by other factors outside the scope of this study.

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Work Performance.

PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif guna menjaga keberlangsungan usahanya. PT. Cendekiawan Gemilang, Tbk Makassar, sebagai entitas bisnis yang beroperasi di pasar yang kompetitif, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Prestasi kerja karyawan bukan sekadar angka capaian target, melainkan refleksi dari efektivitas organisasi dalam mengelola modal insani. salah satu sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, dimana ide dan kreativitasnya mampu melakukan aktivitas organisasi sehingga dapat berkembang dan berhasil sesuai dengan tujuannya.

Prestasi kerja yang optimal merupakan integrasi dari kecakapan teknis dan dorongan psikologis. Namun, dalam praktiknya, mempertahankan konsistensi prestasi kerja bukanlah perkara mudah. Seringkali terjadi fluktuasi kinerja yang disebabkan oleh menurunnya gairah kerja atau kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan strategi optimalisasi yang menyorot pada aspek fundamental manusia, yaitu motivasi dan komitmen.

Motivasi kerja memegang peranan vital sebagai mesin penggerak perilaku individu. Karyawan dengan motivasi yang kuat cenderung memiliki persistensi tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Di sisi lain, komitmen organisasi bertindak sebagai pengikat emosional yang memastikan bahwa usaha yang dilakukan karyawan selaras dengan visi dan misi PT. Cendekiawan Gemilang, Tbk. Tanpa komitmen yang kuat, prestasi kerja yang tinggi mungkin hanya bersifat sementara dan tidak berkelanjutan. Selain faktor internal individu, dinamika lingkungan kerja di PT. Cendekiawan Gemilang, Tbk Makassar juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang menuntut adaptivitas tinggi terhadap perubahan teknologi dan pola kerja baru. Ketidakpastian pasar seringkali menciptakan tekanan yang dapat mengaburkan fokus karyawan jika tidak dibarengi dengan dukungan manajerial yang suportif. Dalam konteks ini, motivasi tidak lagi sekadar tentang pemenuhan kebutuhan finansial, melainkan juga tentang bagaimana perusahaan mampu memberikan makna pada setiap pekerjaan (*meaning of work*) sehingga karyawan merasa kontribusinya bernilai bagi kemajuan bersama.

Fenomena yang terlihat di lapangan menunjukkan bahwa tuntutan target yang tinggi di Makassar sebagai pusat ekonomi seringkali berbenturan dengan tingkat stres kerja, yang jika tidak dikelola dengan penguatan motivasi dan komitmen dapat mendegradasi prestasi kerja secara sistemik. Penelitian ini hadir untuk membedah bagaimana interaksi antara motivasi dan komitmen mampu menjadi stimulan utama dalam mendongkrak prestasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Sinergi antara motivasi yang terinternalisasi dan komitmen afektif yang mendalam diharapkan mampu menciptakan benteng pertahanan bagi karyawan dalam menghadapi hambatan profesional. Prestasi kerja yang berkelanjutan hanya dapat dicapai apabila karyawan merasa menjadi bagian integral dari identitas perusahaan, bukan sekadar instrumen produksi. Dengan membedah keterkaitan variabel-variabel tersebut, perusahaan dapat merumuskan kebijakan strategis yang lebih humanis namun tetap berorientasi pada hasil, guna memastikan PT. Cendekiawan Gemilang, Tbk tetap unggul di tengah ketatnya persaingan bisnis di kawasan Timur Indonesia.

METODE

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang didapat sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif merupakan sebuah analisis yang dijalankan untuk memberikan gambaran secara umum tentang objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diteliti, khususnya mengenai pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi kerja Karyawan. Analisis kuantitatif, Analisis data ini berdasarkan hasil perhitungan statistik (SPSS). Biasanya data penelitian ini adalah data kualitatif, akan tetapi, supaya dapat dianalisis menggunakan analisis statistik, maka data yang awalnya kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif. Sehingga hasil yang diperoleh yang digunakan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan yang tidak menyimpang dari kenyataan.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Cendekiawan Gemilang. TBk Makassar yang berjumlah 42 orang.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Wawancara merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian; (2) Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup; (3) Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Data analysis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2009).

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Motivasi (X_1), dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Prestasi kerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

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

Y = Variabel dependent (Prestasi kerja)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2 = Variabel independen (Motivasi, Komitmen Organisasi)

E = error / variabel pengganggu

3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1, X_2 (Motivasi, Komitmen Organisasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Prestasi kerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2009). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah: H_0 : Variabel-variabel bebas (Motivasi, Komitmen Organisasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Prestasi kerja Karyawan). H_a : Variabel-variabel bebas (Motivasi, Komitmen Organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

4. Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu: Apabila probabilitas signifikansi $>$ 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila probabilitas

signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Motivasi, Komitmen Organisasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Prestasi kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda menggunakan bantuan program *SPSS for windows* dapat dilihat pada lampiran. secara lebih jelas hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = 8,202 + 0,313X_1 + 0,386X_2 + e$$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.202	1.825		4.494	.000
	Motivasi	.313	.104	.380	3.011	.005
	Komitmen org	.386	.099	.494	3.915	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Motivasi (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Prestasi kerja (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24.00. Adapun hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar **8,202**; artinya jika Motivasi dan Komitmen Organisasi nilainya adalah 0 atau konstan, maka Prestasi kerja sebesar **8,202**.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X₁) sebesar 0,313 ; artinya jika Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien bernilai positif antara Motivasi dengan prestasi kerja, maka semakin tinggi tingkat Motivasi maka Prestasi Karyawan yang dihasilkan pun akan semakin tinggi.
- Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X₂) sebesar 0.386 artinya jika Komitmen Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.001. Koefisien bernilai positif antara Komitmen Organisasi, maka semakin tinggi nilai Komitmen Organisasi maka Prestasi kerja akan semakin tinggi.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat. Untuk menentukan apakah hipotesis

diterima atau ditolak. Dengan menggunakan program SPSS 24,00 *for windows*, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$).

Variabel Motivasi (X₁)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Motivasi (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (Y) dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 3.011 dengan tingkat signifikansi 0,005 yaitu < 0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Motivasi (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y).

Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Berdasarkan Hasil pengujian SPSS menunjukkan variabel Komitmen Organisasi (X₂) terhadap Prestasi kerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, diperoleh nilai t hitung = 3,915 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu < 0,05 (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel Komitmen Organisasi (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja (Y)

3. Koefisien Determinasi Parsial (r²)

Analisis determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat persentase keeratan pengaruh variabel Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi kerja. Berikut akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel : Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.608	.899

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis diatas pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi kerja pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* sebesar 0.627. Nilai *adjusted R-Square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan Motivasi dan Komitmen Organisasi dalam menerangkan variabel Prestasi kerja. Hal ini berarti variabel Motivasi (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) memiliki kontribusi secara bersama-sama sebesar 62,7% terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 37,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa :

1. Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja di PT. Cendekiawan Gemilang.Tbk Makassar. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *t_{hitung}* untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 3.011 lebih besar dari pada nilai *t_{tabel}* yakni 2,021 dengan tingkat signifikan 0.005 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Cendekiawan Gemilang.Tbk

Makassar.

2. Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja di PT. Cendekiawan Gemilang.Tbk Makassar. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 3.915 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yakni 2,021 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Cendekiawan Gemilang.Tbk Makassar.

3. Berdasarkan 2 uraian diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel X_2 (komitmen organisasi) lebih dominan berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan:

- a. Optimalisasi Prestasi Kerja karyawan yang signifikan pada variabel Motivasi pada PT. Cendekiawan Gemilang.Tbk Makassar, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang jauh lebih kecil dari standar 0,05
- b. Ada pengaruh yang signifikan pada variabel Komitmen Organisasi terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Cendekiawan Gemilang.Tbk Makassar, Variabel ini merupakan faktor yang dominan dengan nilai signifikansi 0,000
- c. Secara bersama-sama, variabel Motivasi dan Komitmen organisasi berkontribusi sebesar 62,5% terhadap Prestasi kerja Karyawan di PT. Cendekiawan Gemilang.Tbk Makassar. Sebanyak 37,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini

REFERENSI

- (1) Achmad S. Ruky. 2019. *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- (2) Augusty, Ferdinand. 2016. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- (3) Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- (4) Darmawan, D.D. 2023. *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya Offset
- (5) Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro
- (6) Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- (7) Hadari, Nawawi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University
- (8) Handoko, T. Hani.2020. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- (9) Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo
- (10) Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara,
- (11) Idara atira. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung, Jakarta
- (12) Ivancevich, John M. Konopaske Robert dan Matteson Michael T. 2019. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 2*. Jakarta. Salemba empat
- (13) Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2024. *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.

- (14) Kreitner, Robert dan Kinicki. 2025. *Organizational Behavior. 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- (15) Siagian, Sondang P. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (16) Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: And
- (17) Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- (18) Uma, Sekaran. 2019. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- (19) Uno, Hamzah B. 2019. *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- (20) Wibowo. 2021. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- (21) Winardi, J. 2019. *Menejemen Personalialia*. Bandung: Sinar Baru.