

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**Muhammad Ramli**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : muh.ramli124@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Model penelitian ini menggunakan kuesioner, yang merupakan pengumpulan data yang melalui daftar data pertanyaan yang disisipkan untuk masing-masing responden. Selain itu dilakukan juga wawancara dengan pihak-pihak yang terkait didalam tujuan penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Untuk melihat pengaruh komitmen organisasi, stres kerja dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar.

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK STRESS  
AND MOTIVATION ON IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE  
MUHAMMADIYAH UNIVERSITY MAKASSAR**

**Muhammad Ramli**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : muh.ramli124@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to: (1) determine the effect of organizational commitment on employee performance, (2) determine the effect of work stress on employee performance, (3) find out the influence of motivation on employee performance of Muhammadiyah University of Makassar. This research was conducted at Muhammadiyah University of Makassar. This research model uses a questionnaire, which is data collection through a list of data questions that are inserted for each respondent. In addition, interviews were also conducted with related parties in the research objectives. The analytical method used is multiple linear regression. To see the effect of organizational commitment, work stress and motivation on improving employee performance of Muhammadiyah University of Makassar. The results showed that: (1) organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance, (2) work stress had no significant positive effect on employee performance, and (3) motivation had a positive and significant effect on the performance of employees of Muhammadiyah University of Makassar.

**Key Words :** Organizational Commitment, Job Stress, Work Motivation, Performance

## PENDAHULUAN

Konsekuensi dari keutuhan sumber daya organisasi adalah kinerja organisasi secara keseluruhan, karena jika salah satu dari komponen sumber daya organisasi tidak terpenuhi maka keberlangsungan proses penyelenggaraan program atau pelayanan publik tidak dapat terlaksana secara efisien dan efektif serta tidak tercapainya visi, misi maupun target yang diharapkan.

Masalah kinerja bukanlah hal yang mudah untuk selalu dipertahankan karena merupakan satu kondisi yang setiap saat dapat berubah-ubah. Permasalahan yang selalu ditemui adalah prestasi karyawan setiap waktu dapat berubah malah mengalami penurunan, ini merupakan hal yang selalu dihadapi oleh manajemen perusahaan. Sebagai konsekuensinya, maka tugas manajemen semakin kompleks, karena di samping mempertahankan suasana kerja yang kondusif juga harus mempertahankan dan memperbaiki kinerja karyawan agar mempunyai motivasi yang tinggi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Brounce. et al, (2007), menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak tercipta dengan sendirinya tetapi diciptakan oleh karyawan dan didukung oleh lingkungan kerja. Kinerja sebagai tampilan fisik dari kondisi kerja yang dialami karyawan menjadi salah satu indikator untuk melihat prestasi kerja karyawan. Kinerja dapat diukur langsung maupun tidak langsung dengan berbagai indikator yang mempengaruhi pekerjaan karyawan.

Mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan rangsangan seperti gaji yang layak maupun bonus yang menarik. Selain itu, ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti komitmen yang kuat dan motivasi yang tinggi terhadap organisasi.

Di samping komitmen dan motivasi kerja, satu faktor yang juga memiliki keterkaitan dengan kinerja adalah stres kerja. Stres kerja dapat berupa tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Selain itu, stres kerja dapat dikombinasikan antara sumber-sumber stres di tempat kerja, karakteristik individu sebagai sumber-sumber stres lain di luar organisasi/perusahaan.

Pada kondisi tertentu, stres kerja dapat menyebabkan penurunan prestasi kerja karyawan akibat dari adanya tuntutan fisik dan tuntutan pekerjaan yang dianggap tidak sesuai dengan kemampuan. Tetapi pada kondisi tertentu, terdapat karyawan yang semakin produktif apabila mengalami tekanan pekerjaan sehingga lebih termotivasi untuk mencapai tuntutan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pada tingkat tertentu sebenarnya karyawan memerlukan stres. Stres yang optimal akan membuat motivasi menjadi tinggi, orang menjadi lebih bergairah, daya tangkap dan persepsi lebih tajam, menjadi tenang dan lain-lain (Sofyandi, 2007).

Berdasarkan pengamatan penulis tentang motivasi kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar memiliki motivasi kerja yang rendah, karena kinerja mereka tidak terkait langsung dengan imbalan yang diperoleh. Ini menunjukkan bahwa sistem insentif dan disinsentif yang konsisten perlu diberlakukan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Makassar. Hal tersebut mengindikasikan sejauh mana kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya jika ditinjau dari pendekatan faktor internal dan eksternal.

Selain hal-hal tersebut di atas, diketahui pula bahwa permasalahannya yang sangat menonjol pada karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar adalah mekanisme pendelegasian wewenang yang tidak jelas dan tidak merata, kurangnya penghargaan atas prestasi kerja serta pengawasan oleh pimpinan yang tidak berlangsung secara efektif dan efisien dan pemberian motivasi yang kurang dirasakan oleh karyawan

serta beban kerja karyawan sangat meningkat. Hal ini menimbulkan terjadinya penurunan motivasi kerja dan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pada penelitian ini dirumuskan masalah yaitu :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar ?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai ukuran kekuatan identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya, komitmen organisasi juga menjadi indikator yang lebih baik bagi karyawan yang ingin tetap pada pekerjaannya atau ingin pindah. Komitmen pada organisasi tersebut juga membahas kedekatan karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada dan sekaligus komitmen merefleksikan kekuatan keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi. Keterlibatan dan kesetiaan ini sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan harapan mereka (Babakus,1996).

Peningkatan komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi motivasi dan kualitas karyawan yang bekerja disektor publik karena pelayanan publik membutuhkan tingkat komitmen yang baik. Apabila komitmen yang dimiliki seorang karyawan baik, maka pelayanan publiknya juga baik begitu pula sebaliknya. Sedangkan pelayanan publik tersebut telah dipengaruhi oleh kultural yang ada (Chatab, 2007). Pada dasarnya karyawan itu ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi dimana untuk mencapai tujuan organisasi ini telah dipengaruhi oleh sifat komitmen yang berbeda-beda, sehingga tuntutan tersebut di atas menjadi semakin mendesak pada saat fleksibilitas fiskal mulai menurun seperti sekarang ini, sementara manajer pada lingkungan pemerintah memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk memberikan penghargaan ekstrinsik seperti promosi dan kenaikan gaji/pangkat.

Komitmen organisasi dapat dibedakan sifatnya menjadi 3 hal (Cheng & Kalleberg, 1996) yaitu :

1. Kemauan untuk melakukan usaha yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi.
2. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.

#### **Pengertian Stres Kerja**

Gibson (1987) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu :

1. Stres sebagai stimulus

Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu.

2. Stres sebagai tanggapan (respon)

Stres sebagai tanggapan (respon) merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (*stressor*), di mana penekan adalah kejadian eksteren atau situasi yang secara potensial mengganggu.

### 3. Stres sebagai stimulus-respon

Stres sebagai pendekatan stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

#### **Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Gibson (1987), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*stressor*) di tempat kerja, yaitu :

1. Stressor lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor individu berupa konflik peranan, ketaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. Stressor kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. Stressor keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2010).

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau didalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku. Selanjutnya konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas dan arahnya, dimana perilaku yang lebih bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang lebih kuat. Kebanyakan manajer, karena perbedaan perilaku karyawan yang dikelola, harus mempertimbangkan suatu motivasi yang berbeda untuk sekelompok orang. Keanekaragaman pola perilaku dalam banyak hal tidak dapat diduga sebelumnya, seringkali berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku, sedangkan tujuan berfungsi mengarahkan perilaku. Proses motivasi sebagian besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai kebutuhan dan tujuan tersebut (Suprihanto, 2003).

Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow), menghipotesiskan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk lapar, haus, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan badaniah lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional.
3. Kebutuhan sosial, termasuk kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok.
4. Kebutuhan penghargaan, termasuk harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri, termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencapai sesuatu, kemampuan mencukupi diri sendiri.

#### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) sebagaimana yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2002), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kusriyanto, (dalam Mangkunegara, 2002), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Gomes (dalam Mangkunegara, 2002), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

*Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Rasyid, 2003).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kinerja Tinggi**

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink (dalam Karina, 2008) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi yang meliputi :

1. Berorientasi pada Prestasi  
Karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.
2. Percaya Diri  
Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
3. Pengendalian Diri  
Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam.
4. Kompetensi  
Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.
5. Persisten karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis dan pekerja keras terus-menerus.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini telah dilakukan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama 3 bulan.

#### **Jenis Data**

Kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial dijabarkan ke dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda sesuai kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut.

#### **Sumber Data**

Sumber data dari penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer  
Data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari bagian karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar serta berbagai literatur dan dokumen yang terkait dengan penelitian ini.

**POPULASI DAN SAMPEL**

**Populasi**

Populasi adalah seluruh karyawan pada Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2017 yang berjumlah 238 orang.

**Sampel**

Sampel adalah sebagian dari seluruh karyawan yang dianggap memenuhi persyaratan karyawan pada Universitas Muhammadiyah Makassar, yang berjumlah 70 orang karyawan. Untuk memperoleh jumlah sampel tersebut digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*Error Tolerance*)

Berdasarkan rumus tersebut ditetapkan jumlah karyawan sebagai sampel yaitu :

e = 10 %

N = 238

n = .....?

$$n = \frac{238}{1 + 238 \times 0,01} = \frac{238}{1 + 2,38} = \frac{238}{3,38} = 70,4$$

Jumlah sampel berdasarkan perhitungan tersebut adalah sebanyak 70 orang, selanjutnya jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini akan dihitung secara proporsional dari setiap unit kerja.

**Definisi Operasional**

1. Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap kualitas atau unit organisasinya tempat kerja di Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Stres kerja adalah reaksi emosional karyawan terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang timbul di Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Motivasi kerja adalah dorongan kerja yang dimiliki oleh orang-orang dalam Universitas Muhammadiyah Makassar untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan produktif yang bersifat internal maupun eksternal.
4. Kinerja didefinisikan sebagai proses aktivitas yang telah dilakukan oleh karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar untuk mencapai tujuan kerjanya dalam kurun waktu tertentu.

**Metode Analisis**

Analisis statistik yang menggunakan model analisis Regresi Linear Berganda yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008) dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \mu$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Stres Kerja

X3 = Motivasi Kerja

b0 = Intercept

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

μ = Term Error

Keseluruhan proses analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS-versi 23 for Windows.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independent. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependent dengan suatu persamaan.

Tabel 1.  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,252	,247		-9,118	,000
	Komitmen Organisasi	,202	,060	,120	3,364	,001
	Stres Kerja	,076	,060	,041	1,252	,215
	Motivasi Kerja	1,295	,056	,878	23,295	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer, 2017

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu komitmen organisasi, stres kerja dan motivasi kerja sehingga terbentuklah persamaan seperti berikut ini :

$$Y = -2,252 + 0,202 X_1 + 0,07 X_2 + 1,295 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

Hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas atau independen yang paling berpengaruh adalah variabel motivasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 1,295, kemudian diikuti oleh variabel komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar 0,202, sedangkan variabel yang berpengaruh negatif yaitu variabel stres kerja dengan nilai koefisien 0,007. Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa semua variabel bebas (komitmen organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, berpengaruhnya variabel-variabel komitmen organisasi, stres kerja dan motivasi kerja secara positif terhadap kinerja karyawan mengandung arti bahwa dengan meningkatnya persepsi responden tentang variabel komitmen organisasi, stres kerja dan motivasi kerja maka akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja.

Berdasarkan hasil penjelasan di atas bisa dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi dinyatakan signifikan dan pada variabel motivasi kerja juga dinyatakan signifikan dengan nilai koefisien variabel adalah positif. Sedangkan variabel stres kerja dinyatakan tidak signifikan.

**PEMBAHASAN**

Bagian ini berisikan penjelasan mengenai pengaruh yang terjalin antar variabel yang diteliti yang mengacu pada hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji-t. Selanjutnya juga dijelaskan sejauh mana hipotesis yang telah dirumuskan mendapatkan pembuktian secara empiris.

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Setelah dilakukan hasil analisis hipotesis, menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung

lebih besar daripada variabel tersebut dari nilai t-tabel ( $3,364 > 1,667$ ), serta nilai signifikansi (sig.) yang lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$  yang disyaratkan ( $0,001 < 0,05$ ).

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Setelah dilakukan hasil analisis hipotesis yang disajikan menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel ( $1,252 < 1,667$ ), serta nilai signifikansi (sig.) yang lebih besar daripada  $\alpha = 0,05$  yang disyaratkan ( $0,215 > 0,05$ ). Ini berarti bahwa variabel ini tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Setelah dilakukan hasil analisis hipotesis yang disajikan pada tabel, menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel ( $23,295 > 1,667$ ), serta nilai signifikansi (sig.) yang lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$  yang disyaratkan ( $0,000 < 0,05$ ). Ini berarti juga bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Hasil analisis dan pengujian hipotesis seperti pada bab sebelumnya memberikan bukti empirik dengan dasar yang kuat tentang komitmen organisasi, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Kesimpulan penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

1. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. Hal ini berarti bahwa komitmen yang disepakati telah dilaksanakan dengan konsisten oleh para karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Makassar. Hal ini berarti bahwa memang karyawan tidak mengalami stres dalam bekerja disebabkan karena dalam menyelesaikan pekerjaan mereka saling membantu dimana mereka menanamkan sifat kolektif kologial saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta di Universitas Muhammadiyah Makassar tidak memiliki Fanisme, serta karyawan juga merasa tidak jenuh dalam bekerja dan menikmati pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan. Sehingga hal ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dipenuhi sesuai dengan jenis motif yang mempengaruhinya. Hal ini bermakna pada motivasi tinggi selalu menghasilkan kinerja yang baik serta dengan motivasi kinerja karyawan meningkat.

#### **Saran**

1. Dari segi Komitmen Organisasi, peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai dengan memperhatikan komitmen organisasi. Oleh karena itu, pimpinan hendaknya berpartisipasi secara aktif untuk mendorong para karyawan mampu menjalankan komitmen organisasi secara konsisten agar kinerja karyawan bisa lebih meningkat.
2. Dari segi Stress Kerja, perlunya pendelegasian tugas dan tanggung jawab hendaknya pihak universitas lebih jelas dan merata dalam pembagian job masing-masing kepada karyawan sehingga tidak menimbulkan stres bagi karyawan.

3. Dari segi Motivasi Kerja, pimpinan hendaknya juga lebih memperhatikan para karyawan yang berprestasi dengan memberikan *reward* agar karyawan dapat lebih termotivasi lagi dalam bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto.1998. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Chatab. 2007. *Commitment Organization*. <http://www.diskusi.uni.cc>.
- Donnelly, Gibson, J. I. Ivancevich. 1994. *Organisasi Perilaku : Struktur Proses*, Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2005. *Organisasi*, Alih Bahasa Nunuk Adiarni, Edisi ke Delapan, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Hasibuan. S. 2010. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, Refika Aditama.
- Sofyandi. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Suprihanto. 2003. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.