

PENGARUH SIKAP DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA BERLIAN MOTOR DI MAKASSAR

Zainal Abidin*)

STIE-YPUP Makassar, Jl. Andi Tonro Makassar

***Abstract :** This study aims to identify and analyze variables influence attitudes and organizational commitment to employee performance at PT Bosowa Berlian Motors in Makassar. Populasi in this study were all employees of PT Bosowa Berlian Motors in Makassar, amounting to 230 people. While the determination of the number of samples determined by using Slovin approach, in order to obtain a sample of 70 people .. The data analysis technique used is multiple linear regression. Attitudes and organizational commitment significantly influence the performance of employees of PT Bosowa Berlian Motors in Makassar. In between these two factors were included as predictors, the attitude factor is the factor most dominant influence on the performance of employees of PT Bosowa Berlian Motors in Makassar.*

***Keywords:** Attitudes, Organizational Commitment and Employee Performance*

***Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel sikap dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar yang berjumlah 230 orang. Sedangkan penentuan jumlah sampel ditetapkan dengan menggunakan pendekatan Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 70 orang.. Teknik analisis data yang dipakai adalah regresi linear berganda. Sikap dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Di antara kedua faktor yang dimasukkan sebagai prediktor, faktor sikap merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar.*

***Kata Kunci :** Sikap, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa pencapaian kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Penilaian kinerja diukur berdasarkan kedisiplinan karyawan,

kemampuan karyawan, dan perilaku-perilaku inovatif.

Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan ketrampilan, latar belakang pribadi dan demografis. Variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu. Sedangkan variabel demografis mempunyai pengaruh yang tidak langsung.

Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis.

Sikap karyawan bisa bermanfaat bagi manajer dalam usaha untuk memprediksi perilaku karyawan. sikap dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya dalam memberi, menimbang dan mendorong perilaku seluruh karyawan perusahaan untuk melaksanakan tugas yaitu sebagai berikut : berfikir positif, menghargai kerjasama tim, mengupayakan kesinambungan antara pencapaian sasaran perusahaan dan peningkatan kesejahteraan karyawan serta mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan kelompok atau pribadi. Karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan dan kurangnya kerja sama di dalam perusahaan karena karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kelompok sangat mempengaruhi pencapaian sasaran perusahaan. Sehingga dalam suatu perusahaan perlu ditanamkan nilai-nilai budaya yang dapat mencerminkan sikap-sikap yang positif bagi karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan, manajer, para ahli teknologi, supervisor dan karyawan perlu meningkatkan kecerdasan emosional agar mampu mendayagunakan sumber dayanya (SDM) secara optimal dalam mencapai kinerja.

Selain sikap, komitmen terhadap organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Manajer atau karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Porter dalam Handoko 2011:384).

Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih

berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi, (Porter.et.al., dalam Handoko, 2011:385). Komitmen yang dilakukan organisasi kepada karyawannya merupakan praktek manajemen sumber daya manusia yang diharapkan menjadi pilihan terpenting dalam menghasilkan kinerja organisasi. Komitmen organisasi kepada karyawan membuat karyawan lebih berhati-hati/teliti dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan atau perilaku yang kurang terpuji dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen yang rendah akan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya. Individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga kemungkinan terjadinya penyimpangan atau penolakan terhadap tujuan-tujuan organisasi akan lebih besar

PT Bosowa Berlian Motor di Makassar telah melakukan upaya-upaya pengembangan karyawan agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi. Dalam memberikan target, manajer perusahaan telah menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur ini ditetapkan agar setiap karyawan mengetahui dengan benar tugas-tugas yang harus dilaksanakannya pada masing-masing bidang tempat mereka bekerja. Untuk memaksimalkan Standar Operasional Prosedur tersebut maka ditanamkan nilai-nilai budaya dalam perusahaan yang dapat membentuk sikap karyawan yang baik dan manajer harus memiliki keterampilan berkomunikasi dan memberikan dukungan atau komitmen organisasi terhadap karyawannya dengan baik agar karyawan dapat memahami apa yang diperintahkan. Manajer dan karyawan harus bisa menanamkan rasa tidak saling menyalahkan, tetapi berusaha untuk mencapai target yang

telah ditetapkan. Dengan demikian karyawan tidak akan merekayasa pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan agar mencapai target.

Perumusan Masalah

Permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian ini ialah Apakah sikap dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar?

Metodologi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar yang berjumlah 230 orang. Sedangkan penentuan jumlah sampel ditetapkan dengan menggunakan pendekatan Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 70 orang. Model analisis yang digunakan adalah model regresi linear berganda dengan formula: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah Kinerja Karyawan, X_1 adalah variabel sikap, dan X_2 = komitmen organisasi, a adalah konstanta, dan b_1 dan b_2 koefisien regresi.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Pengertian Sikap

Pengertian sikap menurut Sulle dkk, (2010:223) pada dasarnya merupakan prinsip yang diambil individu berdasarkan kepribadian, keyakinan dan perasaannya yang menyangkut suatu gagasan, situasi atau lingkungan yang dihadapinya. Sikap (Robbins, 2012:35) merupakan pernyataan evaluatif, baik menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan yakni tentang suatu objek, orang atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Perilaku organisasi memfokuskan diri pada sikap yang berkaitan dengan pekerjaan.

Komponen Sikap

Faktor-faktor dalam penilaian sikap, memiliki tiga komponen (Ruslan, 2008:55) yaitu:

- a. Komponen afektif. Komponen ini menyangkut perasaan yang dirasakan oleh seseorang mengenai gagasan, situasi maupun lingkungan yang dihadapinya. Komponen ini berkaitan dengan rasa senang, suka, sayang, takut, benci, sedih, dan kebanggaan hingga muak atau bosan terhadap sesuatu, sebagai akibat setelah merasakannya atau timbul setelah melihat atau mendengarkannya.
 - b. Komponen kognitif. Komponen ini menyangkut pengetahuan seseorang mengenai sesuatu yang terkait dengan gagasan, situasi maupun lingkungannya yang dihadapinya. Komponen ini berkaitan dengan penalaran seseorang untuk menilai suatu informasi, pesan fakta dan pengertian yang berkaitan dengan pendiriannya. Komponen ini menghasilkan penilaian atau pengertian dari seseorang berdasarkan rasio atau kemampuan penalarannya.
 - c. Komponen intense. Komponen ini menyangkut harapan dari seseorang akibat dari gagasan, situasi maupun lingkungan yang dihadapinya. Komponen ini lebih menampilkan tingkah laku atau perilaku seseorang.
3. Sikap Kerja. Sikap yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan sikap yang mempengaruhi bagi mana karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Adapun yang termasuk dalam sikap kerja yang utama (Robbins dkk, 2008:99) adalah :
- a. Kepuasan kerja (job satisfaction). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja

yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Ketika orang berbicara tentang sikap karyawan, seringkali mereka bermaksud mengatakan kepuasan kerja. Faktor yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung.

- b. Keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana seseorang berkecimpung dalam pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Keterlibatan kerja merupakan tambahan yang terbaru dalam literatur perilaku organisasi. Seseorang dengan keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Tingkat keterlibatan yang tinggi telah ditemukan berkaitan dengan kemangkiran yang lebih rendah dan tingkat permohonan berhenti yang lebih rendah. Akan tetapi tampaknya lebih konsisten untuk meramalkan keluarnya karyawan daripada kemangkiran dengan memperhitungkan varians keluarnya karyawan.

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Porter, et.al (Gomes, 2009:279) dapat didefinisikan sebagai “relative strength of an individual’s identification with an involvement in a particular organization”. Selanjutnya menurut Aranya et.al (Gomes, 2009:281) mendefinisikan komitmen sebagai:

1. Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi.

2. Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
3. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Menurut Meyer (1990) (dalam Gomes, 2009:223), komitmen organisasi dibangun melalui identifikasi individual dengan tujuan organisasi (affective commitment) dan biaya terkait dengan tetap tinggalnya seseorang pada suatu organisasi (the side-bets theory atau continuance commitment) serta apa yang sebaiknya dilakukan (normative commitment).

Argyris (dalam Dessler, 2010:320) membagi komitmen menjadi dua, yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal merupakan komitmen yang berasal dari diri karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas, tanggung jawab dan wewenang berdasarkan pada alasan dan motivasi yang dimiliki. Komitmen eksternal dibentuk oleh lingkungan kerja, yang muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh para karyawan.

Pengertian Kinerja

Kinerja (Rivai, 2009:120) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada, berasal dari akar kata “to perform” dengan beberapa “entries” yaitu :

- a. Melakukan, menjalankan (*to do or carry out, execute*)
- b. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil, as vow*)

- c. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (to execute or complete an understanding), dan
- d. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci pengembangan bagi mereka di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi, dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahu karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan. Menurut Simamora (2008 : 172), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain adalah :

- a. Tingkat kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang dalam organisasi, yang dijabarkan dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan dan lama waktu kerja.
- b. Tingkat kemampuan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandalkan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas kinerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
- c. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan diluar persyaratan-persyaratan tugas formal untuk meningkatkan efektivitas organisasi, antara lain dalam bentuk kerja sama, tindakan protektif, gagasan-gagasan yang konstruktif dan kreatif, pelatihan diri, serta sikap-sikap lain yang menguntungkan organisasi.

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja

antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Secara garis besar, perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua factor yaitu faktor individu dan situasi kerja.

Ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja (Gibson dkk, 2009:53), yaitu :

a. Variabel individual, terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan Keterampilan Kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan.
- 2). Latar Belakang Kondisi di masa lalu yang mempengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman dimasa lalu.
- 3). Demografis Kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau karyawan, dimana lingkungan sekitarnya membentuk pola tingkah laku individu tersebut berdasarkan adat atau norma sosial yang berlaku.

b. Variabel organisasional, terdiri dari :

- 1) Sumber Daya Sekumpulan potensi atau kemampuan organisasi yang dapat diukur dan dinilai, seperti sumber daya alam dan sumber daya manusia.
- 2) Kepemimpinan Suatu seni mengkoordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi pihak lain untuk meraih tujuan yang ditujukan oleh organisasi.
- 3) Imbalan Balas jasa yang diterima oleh pegawai atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivitas organisasi dalam jangka waktu tertentu secara instrinsik maupun ekstrinsik.
- 4) Struktur Hubungan wewenang dan tanggung jawab antar individu di dalam

organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi.

5) Desain pekerjaan

Job description yang diberikan kepada pegawai, apakah pegawai dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan job description.

c. Variabel Psikologis, terdiri dari :

1) Persepsi

Suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya.

2) Sikap

Kesiapsiagaan mental yang dipelajari oleh organisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain.

3) Kepribadian

Pola perilaku dan proses mental yang unik yang mencirikan seseorang.

4) Belajar

Proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami akan sesuatu terutama yang berhubungan dengan organisasi dan pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam melakukan perhitungan analisis regresi, karena pertimbangan praktis, maka semua data diolah dengan menggunakan komputer aplikasi software SPSS 22,0 for Windows. Dari perhitungan dengan menggunakan Model Full Regression, diperoleh hasil yang analisis sebagai berikut

1. Analisis Korelasi

Untuk melihat hasil analisis dan pembahasan dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 22.0 for Windows, diperoleh hasil (*output*) sebagai berikut:

Tabel 1. Correlations

		Kinerja Karyawan	Sikap	Komitmen Organisasi
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.769	.660
	Sikap	.569	1.000	.275
	Komitmen Organisasi	.460	.275	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Sikap	.000	.	.004
	Komitmen Organisasi	.000	.004	.
N	Kinerja Karyawan	70	70	70
	Sikap	70	70	70
	Komitmen Organisasi	70	70	70

Berdasarkan hasil di atas, menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara Sikap dengan Kinerja Karyawan dari 70 responden yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,769. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat erat

antara sikap dengan Kinerja Karyawan. Arah hubungan yang positif (tidak ada tanda negatif pada angka 0,769) menunjukkan semakin kuat Sikap akan membuat karyawan semakin tinggi kinerjanya pada PT Bosowa Berlian

Motor di Makassar. Sementara itu korelasi antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan mempunyai nilai 0,660. Hal ini juga berarti antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar mempunyai hubungan erat.

Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi (Sig. 1-tailed) memperlihatkan angka 0,000 atau praktis 0 (nol). Oleh karena probabilitas jauh di bawah 0,05, maka berarti korelasi antara sikap dengan Kinerja Karyawan sangat nyata.

Tabel 2 Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807(a)	.651	.647	.775

Tabel 3. ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.355	2	105.355	175.346	.000(a)
	Residual	56.479	67	.601		
	Total	161.833	69			

a Predictors: (Constant), Sikap, Komitmen Organisasi

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.047	1.167		2.612	.010
	Sikap	.833	.063	.807	13.242	.000
	Komitmen Organisasi	.760	.042	.709	12.782	.000

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa F hitung adalah 175,346 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi yang dibuat

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,651 (atau $0,807^2$), yang berarti menunjukkan bahwa 65,1 persen Kinerja Karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor di Makassar dijelaskan oleh variabel Sikap dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 34,9 persen (100 persen – 65,1 persen) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti (diluar variabel Sikap dan Komitmen Organisasi).

2. Analisis Regresi

Hasil uji ANOVA atau F-test dan analisis regresi memperlihatkan sebagai berikut:

bisa dipakai untuk memprediksi kualitas produk.

Berdasarkan hasil dalam Tabel 4 di atas, diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3,047 + 0,833 X_1 + 0,760 X_2$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Sikap

X₂ = Komitmen Organisasi

Hasil di atas menjelaskan bahwa dengan konstanta sebesar 3,047 menyatakan bahwa jika tidak ada unsur Sikap dan Komitmen Organisasi yang dipertimbangkan, maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,047 satuan.

Koefisien regresi sebesar 0,833 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena bertanda positif) 1 satuan variabel dalam faktor Sikap akan meningkatkan kinerja sebesar 0,833 satuan. Demikian juga sebaliknya jika faktor dalam Sikap turun sebesar 1 satuan, maka dapat diperkirakan kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,833 satuan.

Koefisien regresi sebesar 0,760 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena bertanda positif) 1 satuan variabel dalam faktor Komitmen Organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,760 satuan. Demikian juga sebaliknya jika faktor dalam Komitmen Organisasi turun sebesar 1 satuan, maka dapat diperkirakan kinerja karyawan juga akan turun sebesar 0,833 satuan.

Jadi terdapat hubungan yang searah (positif) antara Sikap dan Komitmen Organisasi (X₁ dan X₂) di PT Bosowa Berlian Motor di Makassar dengan Kinerja Karyawan (Y) yang diberikan.

Hasil perhitungan analisis regresi di depan mengenai hubungan antara Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan variabel independen Sikap dan Komitmen Organisasi memperlihatkan angka koefisien regresi sebesar 0,833 dan 0,760 dengan angka yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan ketiga variabel tersebut adalah searah. Artinya, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan

harus meningkatkan pemahaman karyawan terhadap sikap, serta berusaha memperkuat Komitmen Organisasi agar karyawan merasa terlibat dan memiliki *sense of belonging*. Pimpinan atau manajer PT Bosowa Berlian Motor di Makassar harus memperhatikan masalah tersebut..

Adanya hubungan atau pengaruh tersebut menandakan bahwa perusahaan harus memperhatikan aspek Sikap dan Komitmen Organisasi ini. Karena bagaimanapun juga, salah satu faktor penting yang meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya sikap yang kuat dari karyawan.

Implikasi dari hasil hubungan ketiga variabel tersebut mengharuskan perusahaan untuk memperhatikan masalah sikap dan Komitmen Organisasi yang lebih baik dan terarah atau efektif dan tepat sasaran agar lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Sikap dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar. Di antara kedua faktor yang dimasukkan sebagai prediktor, faktor sikap merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Makassar.

DAFTAR RUJUKAN

- Amstrong, Michael and Murlis, Helen, 2009, *Reward Management*, Fifth edition, Kogan Page, London.
- Dessler, G., 2010, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Erlangga, Jakarta

- Flippo, Edwin B. 2011. *Principle Of Personnel Management*. Fourth Edition. Tokyo: Mcgraw-Hill, Kogakhusa Ltd.
- Gibson, James L., et.al. 2009. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*, Terjemahan: Djoerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino C. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, dan Dwi Cahyono, 2012. *Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Karja Dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris di Kantor Akuntan Publik*, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 5, No. 3. September.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Kotter, J.P, dan J.L. Heskett, 2010. *Corporate Culture and Performance*, Free Press, New York.
- Mangkunegara A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Manullang, M. 2011. *Pengembangan Pegawai*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPF.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2012, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi 5, Jakarta, Erlangga
- Siagian, Sondang P. 2012. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siswanto, Bedjo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Doli M. Jafar Dalimunthe, Iskandar Muda, Muslich Lufti dan Syahyunan. 2008. *Analisis Data Penelitian*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulle, Erni Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan, 2010, *Pengantar Manajemen*, Edisi 1, Cetakan 1, Jakarta, Prenada Media
- Timpe, A. Dale. 2012. *Kinerja*, Alih Bahasa Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia.
- Umar, Husein, 2009, *Research Methods in Finance and Banking*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Zeithaml, Valarie A, dan Bitner, Mary Jo, 2007, *Service Marketing; Integrating Customer Focus Across the Firm*, The McGraw Hill, Inc, USA.