

PENGARUH KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. SUKSES BAHARI LOGISTIC SURABAYA

Desi Rahmawati
Khoirul Abidin
Email: khoirulabidin@uwks.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of competence and organizational commitment at PT. Success of Maritime Logistics Surabaya. The sampling techniques used in this research is saturated sampling (Census), with a total sample of 35 respondents. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique. The result of the analysis shows that competence and organizational commitment simultaneously have a significant effect on managerial performance at PT. Success Bahari Logistics Surabaya, Competence (X1) partially has a significant effect on managerial performance at PT. Success of Maritime Logistics Surabaya. Organizational Commitment (X2) partially has a significant effect on managerial performance at PT. Success of Maritime Logistics Surabaya.

Keywords: *Competence, Organizational Commitment, Managerial Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju tidak luput juga dengan perkembangan dan persaingan dalam dunia bisnis, perusahaan dituntut agar dapat beradaptasi dengan berbagai hal yang akan mempengaruhi kinerja perusahaannya. Pada umumnya setiap perusahaan melakukan kegiatan usaha guna mencapai beberapa tujuan yang harus dilakukan oleh seluruh pihak yang keterlibatan di dalam perusahaan termasuk pemimpin. Seorang pemimpin tidak mungkin memantau semua kegiatan yang dilakukan secara langsung, dibutuhkan seorang manajer yang mampu menjalankan segala rencana dan tujuan perusahaan, bekerja sesuai dengan perencanaan dan melaksanakan pekerjaan dengan benar dan terorganisir.

Kinerja manajerial sangat mempengaruhi keberhasilan dalam organisasi dengan harapan tercapainya tujuan dan berusaha dalam meningkatkan kinerja (Purnamaningsih, 2017). "Kinerja manajerial merupakan hasil kerja dari individu dalam organisasi baik manajer tingkat bawah maupun tingkat atas harus saling bekerja sama agar tujuan perusahaan tercapai", (Pratikyo dan Suprpti, 2016).

Keberhasilan suatu organisasi juga dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki setiap manajer untuk menjalankan pekerjaan dengan mengandalkan kemampuan serta pengetahuan sesuai profesi yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dengan mudah. "Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap", (Cahyani dan Damayanti, 2019). Tindakan yang bisa diukur melalui paduan antara pengetahuan, keahlian dan kemampuannya untuk melakukan sesuatu dapat disebut sebagai kompetensi (Siagian, 2008) dalam (Fu'ad, 2016)

Komitment organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhinya kinerja manajerial. Seseorang yang berkomitmen akan memiliki sifat loyalitas kepada tempat mereka bekerja sehingga berdampak pada kinerjanya yang lebih tinggi dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Komitmen memberi keyakinan dan dukungan yang cukup terhadap nilai dan sasaran organisasi, bagi individu yang berkomitmen tinggi, pencapaian tujuan organisasi yakni hal penting dan berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasinya (Putri dan Adiguna, 2014) dalam (Pratiwi dan Kartika, 2019). Rendahnya komitmen organisasi dapat memicu rendahnya perhatiandalam mencapai tujuan serta lebih mementingkan diri sendiri (Trinaningsih, 2007) dalam (Apriansyah, 2014).

Penelitian (Cahyani dan Damayanthi, 2019) menyimpulkan kompetensi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan dalam penelitian (Fu'ad, 2016) kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dan pada penelitian (Purmaningsih, 2017) komitmen organisasi secara signifikansi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan banyaknya riset yang sudah dilakukan masih diperoleh hasil yang bervariasi dan tidak konsisten, peneliti termotivasi untuk melakukan riset yang sama. Perbedaan riset ini dengan riset dahulu terdapat pada obyek riset dan periode riset, selain itu latar belakang dipilihnya variabel tersebut karena jika manajer menjalankan pekerjaan sama dengan kemampuan dan profesi yang dimilikinya, maka bisa semakin tinggi kinerja seorang manajer sehingga akan menumbuhkan komitmen dari diri sendiri kepada tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan yang melatar belakangi di atas, penulis tertarik untuk melakukan riset: "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic Surabaya"

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

"Pendekatan riset yang dipilih merupakan metode riset kuantitatif yaitu jenis data yang berupa angka-angka dari perhitungan masing-masing karakter pengukuran variable", (Chandrarin, 2017).

Sumber Data

Sumber data dalam riset ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer yakni data sifatnya langsung dari objek penelitian atau responden, dikumpulkan dengan instrumen berupa kuesioner. Data Sekunder merupakan data laporan keuangan perusahaan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yaitu gabungan dari anggota yang memiliki spesifikasi tertentu untuk dibuat kesimpulan (Chandrarin, 2017). Populasi yang digunakan dalam riset ini merupakan pejabat struktural di PT. Sukses Bahari Logistic yang berhubungan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Sample yaitu gabungan subjek yang memwakilkan populasi. Metode penyampelan yang digunakan yaitu sampling jenuh (*Sensus*), yaitu metode penyampelan bila semua anggota populasi dipakai sebagai sampel (Sugiono, 2012). Sampel yang dipakai yaitu responden atau pejabat struktural di PT. Sukses Bahari Logistic yang berperan dalam proses penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan yang berjumlah 35 orang, jumlah populasi yang minimum maka seluruh populasi diambil sebagai sampel riset ini.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
Dependen			
Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja manajerial adalah keahlian para manajer untuk mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan demi memperoleh dana usaha dalam jangka pendek dan jangka panjang. (Rudianto, 2013)	1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi 4. Evaluasi 5. Pengawasan 6. Pemilihan staf 7. Negosiasi 8. Perwakilan (Mahoney.1963) dalam (Simanjuntak, 2018)	Likert
Independen			
Kompetensi (X1)	Kompetensi ditunjukkan pada tugas dan dipengaruhi oleh	1. Pengalaman Kerja 2. Pendidikan	Likert

	budaya organisasi, sehingga kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja (Fu'ad, 2016)	3. Pengetahuan 4. Keterampilan (Romberg, 2007 dalam Riyanda, 2017)	
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi didefinisikan tingkat keterikatan perasaan dan kepercayaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Hazmi, 2014 dalam Purnamaningsih, 2017)	1. Komitmen Efektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif (Porter dan Smith, 1970) dalam (Ramadani, 2020)	Likert

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu metode survei dengan kuisisioner. “Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dikumpulkan langsung dari responden maupun melalui media elektronik” (Chandrarin, 2017).

Scala Pengukuran

“Skala pengukuran variabel yang dipakai merujuk pada skala *Likert* dimana masing-masing kategori jawaban dan diberi nilai atau bobot yakni banyaknya 1-5 dengan penjelasan sebagai berikut:

- Jawaban SS sangat setuju diberi nilai 5
- Jawaban S setuju diberi nilai 4
- Jawaban R ragu diberi nilai 3
- Jawaban TS tidak setuju diberi nilai 2
- Jawaban STS sangat tidak setuju diberi nilai 1”

Teknik Analisis Data

Tehnik analysis data menggunakan regresi linier berganda dengan pengolahan dan menguji data menggunakan program IBM SPSS *Statistic 25* dengan beberapa pengujian yang dilakukan sebagai berikut:

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner, dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat” (Ghozali, 2016). “Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel tersebut valid, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka variabel tersebut tidak valid”.

Uji Reabilitas

“Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator dari variabel serta pertanyaan dalam kuesioner dikatakan stabil dari waktu ke waktu”,(Ghozali, 2016). “Uji reabilitas diukur dengan melakukan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dan memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ ”, (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Syarat utama untuk melihat adanya suatu penyimpangan pada regresi linier berganda yang digunakan dengan menerapkan beberapa uji sebagai berikut:

Uji Normalitas

“Uji normalitas digunakan untuk menguji ada tidaknya variabel yang berdistribusi normal atau mendekati normal dalam model regresi”, (Ghozali, 2016). “Alat uji yang digunakan adalah non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (KS).

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka terdistribusi normal
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 tidak terdistribusi normal”

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memeriksa tidak adanya korelasi antara variabel dalam model regresi (Ghozali, 2016). “Dalam penelitian yang baik tidak boleh terjadi korelasi antara variabel

independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,10$ maka terhindar dari gejala Multikolinieritas”.

Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan model, menggunakan gambar *scatterplot*, dengan analisis jika terjadi pola tertentu, seperti melebar kemudian menyempit, bergelombang menunjukkan terjadi heteroskedastisitas dan jika pola tidak terbentuk serta titik – titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedasitas” (Ghozali,2016).

Uji Autokorelasi

“Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara anggota suatu deret yang diklasifikasikan dalam waktu atau ruang data dengan menggunakan uji *run-test* untuk melihat apakah data residual terjadi secara sistematis”, maka dasar pengambilan keputusan adalah (Ghozali, 2011):

1. “Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05* terjadi autokorelasi.
2. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05* tidak terjadi autokorelasi”.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

“Analisis ini digunakan untuk memprediksi, bagaimana nilai variabel dependen berubah ketika nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan.”(Sugiono, 2012). Persamaan regresi dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Manajerial
X₁ = Partisipasi Anggaran
X₂ = Akuntansi Pertanggungjawaban
X₃ = Kompetensi
X₄ = Komitmen Organisasi
 α = Konstan atau koefisien
b = Koefisien arah regresi
e = *error*

Uji F

Menurut (Chandrarin, 2017) “uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pengaruh semua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dapat diterapkan dalam suatu model persamaan regresi linier berganda sudah sesuai. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F hitung dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika F hitung $< F$ tabel pada sig $> 0,05$, maka H1 ditolak, dan
- Jika F hitung $> F$ tabel pada sig $< 0,05$, maka H1 diterima”.

Uji t

Menurut (Chandrarin, 2017),“uji t untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai p $< 0,05$ maka secara statistik signifikan.
2. Jika nilai p $> 0,05$ maka secara statistik tidak signifikan”.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

“Uji koefisien determinasi adalah besaran yang mewakili proporsi variabel independen yang dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel independen untuk memperhitungkan variasi variabel dependen sangat terbatas.” (Chandrarin, 2017) Jika nilai *adj R²* mendekati nilai 1, kemampuan model untuk menjelaskan variabel independent meningkat (Ghozali, 2016).

Analisis Data

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Berdasarkan hasil Uji Validitas dengan menggunakan alat software SPSS. 25 *for windows* didapatkan hasil :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Nilai Probabilitas	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	X _{1.1}	0,001	0,050	Valid
	X _{1.2}	0,001	0,050	Valid
	X _{1.3}	0,000	0,050	Valid
	X _{1.4}	0,022	0,050	Valid
	X _{1.5}	0,026	0,050	Valid
	X _{1.6}	0,000	0,050	Valid
	X _{1.7}	0,023	0,050	Valid
	X _{1.8}	0,000	0,050	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,000	0,050	Valid
	X _{2.2}	0,000	0,050	Valid
	X _{2.3}	0,000	0,050	Valid
	X _{2.4}	0,000	0,050	Valid
	X _{2.5}	0,000	0,050	Valid
	X _{2.6}	0,036	0,050	Valid
	X _{2.7}	0,001	0,050	Valid
	X _{2.8}	0,005	0,050	Valid
	X _{2.9}	0,004	0,050	Valid
	X _{2.10}	0,006	0,050	Valid
Kinerja Manajerial (Y)	Y _{1.1}	0,002	0,050	Valid
	Y _{1.2}	0,000	0,050	Valid
	Y _{1.3}	0,002	0,050	Valid
	Y _{1.4}	0,018	0,050	Valid
	Y _{1.5}	0,004	0,050	Valid
	Y _{1.6}	0,000	0,050	Valid
	Y _{1.7}	0,022	0,050	Valid
	Y _{1.8}	0,000	0,050	Valid

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa sebagian butir pernyataan yang mengukur variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja manajerial yaitu valid karena nilai signifikansi < 0,05.

Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil Uji Reabilitas dengan bantuan program SPSS. 25 for windows diperoleh hasil :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,650	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,769	Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0,662	Reliabel

Sumber: SPSS 25

Dari tabel diatas telah diketahui bahwa seluruh variabel yakni variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kinerja manajerial yaitu reliable karena *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan memakai bantuan program SPSS. 25 for windows diperoleh hasil :

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,10930978
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,141
	Positive	,141
	Negative	-,109
Test Statistic		,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 ^c

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas ditunjukkan bahwa nilai *asympt. Sig* sebesar 0,075 lebih besar dari 5% (0,05) maka data tersebut terdistribusi normal, sehingga bisa digunakan dalam riset ini.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi tersebut terdapat adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan alat bantu software Program SPSS. 25 diperoleh hasil:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF		
1	(Constant)	,372	,195		1,911	,065			
	Kompetensi	,815	,047		,903	17,494	,000	,808	1,238
	Komitmen Organisasi	,113	,046		,126	2,444	,020	,808	1,238

Sumber: SPSS 25

Pada tabel di atas semua variabel bebas (X) dalam riset ini memiliki nilai VIF < 10, dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan regresi bebas multikolinieritas dan tidak adanya korelasi antar variabel, oleh karena itu seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan software SPSS. 25 diperoleh hasil:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,02202
Cases < Test Value	17
Cases >= Test Value	18
Total Cases	35
Number of Runs	20
Z	,348
Asymp. Sig. (2-tailed)	,728

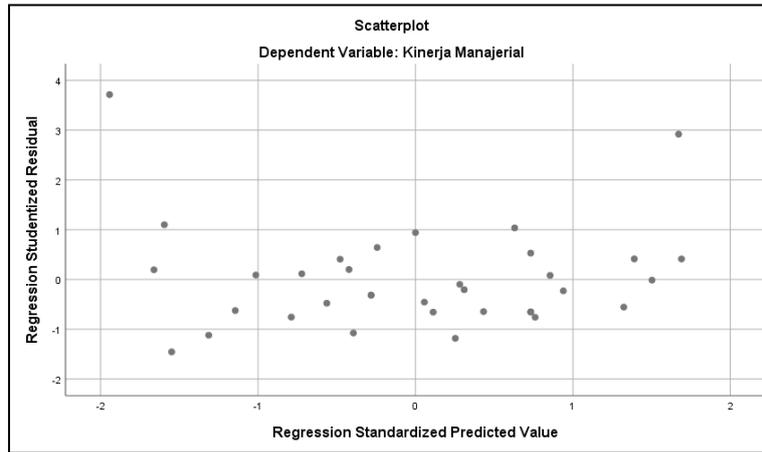
Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa data yang diuji autokorelasi mempunyai nilai *run-test* sebesar 0,728. Hal ini dikatakan bahwa data yang dipakai tidak terdapat autokorelasi, sebab nilai *run-test* nya diatas 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan *nilai variasi* dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu model regresi dengan homokedastisitas atau tanpa heteroskedastisitas. Hasil penggunaan *scatterplot* untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS 25

Pada gambar di atas dapat diketahui bahwa varians tidak ada pola tertentu dalam variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Begitu pula dengan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi heterokedastisitas.

Setelah dilakukan pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam riset ini tidak dibatasi oleh asumsi klasik tersebut, pengambilan keputusan dapat dilakukan melalui uji F dan uji T dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan riset.

Uji Regresi Linier Berganda

Model yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda. Peneliti menggunakan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25 for Windows. Berikut ini yaitu hasil analisis regresi.

Tabel 4.13

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,372	,195	
	Kompetensi	,815	,047	,903
	Komitmen Organisasi	,113	,046	,126

Sumber: SPSS 25

Dari tabel di atas, maka dapat didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,372 + 0,815X_1 + 0,113X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yaitu 0,372 menyatakan bahwa jika kompetensi dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka kinerja manajerial (Y) adalah sebesar 0,372
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) yaitu sebesar 0,815 artinya apabila kompetensi (X_1) berubah satu satuan, maka variabel kinerja manajerial (Y) akan berubah 0,815 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara kompetensi (X_1) dengan kinerja manajerial (Y) yang artinya kenaikan variabel kompetensi (X_1) akan menyebabkan kenaikan juga pada variabel kinerja manajerial (Y), begitu juga sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,113 yang artinya jika komitmen organisasi (X_2) berubah satu satuan dengan asumsi variabel lain tidak berubah, maka variabel kinerja manajerial (Y) akan berubah 0,113 satuan. Tanda positif melambangkan hubungan yang searah antara komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja manajerial (Y) dapat diartikan bahwa kenaikan variabel komitmen organisasi (X_2) menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja manajerial (Y).

Pengujian Hipotesis.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,965 ^a	,931	,927	,11267

Sumber: SPSS 25

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) yaitu 0,931 atau 93,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial dipengaruhi oleh kompetensi dan komitmen organisasi sebesar 93,1% sedangkan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam riset ini.

Uji F

Tabel 4.15
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,493	2	2,746	216,336	,000 ^b
	Residual	,406	32	,013		
	Total	5,899	34			

Sumber: SPSS 25

Tingkat probabilitas signifikansi yang dapat dilihat dari tabel tersebut yaitu 0,000. Berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Uji T

Tabel 4.16
Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,372	,195		1,911	,065
	Kompetensi	,815	,047	,903	17,494	,000
	Komitmen Organisasi	,113	,046	,126	2,444	,020

Sumber: SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Nilai probabilitas signifikansi X_1 di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansi, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja manajerial (Y).
2. Nilai probabilitas signifikansi X_2 yaitu sebesar 0,020. Jadi berdasarkan tingkat probabilitas signifikansinya, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja manajerial (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2), “menunjukkan bahwa secara simultan kinerja manajerial dipengaruhi kompetensi dan komitmen organisasi sebesar 93,1% dan sisanya 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini misalnya. Dari hasil uji F juga diketahui bahwa tingkat probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, variabel bebas yaitu kompetensi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja manajerial”. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahannya yang terjadi pada kompetensi dan komitmen organisasi akan menyebabkan perubahan terhadap kinerja manajerial.

Dari uji telah diketahui bahwa variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Secara garis besar bisa diketahui bahwa penelitian yang sekarang ini mendukung riset terdahulu, yang menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t adalah $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi terdapat pengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat didefinisikan bahwa tanda positif pada koefisien regresi artinya terdapat hubungan yang searah antara kompetensi dengan kinerja manajerial yang artinya kenaikan variabel kompetensi akan menyebabkan kenaikan juga pada variabel kinerja manajerial, begitu juga sebaliknya. Hasil riset ini mendukung hasil riset yang telah dilakukan (Cahyani dan Damayanthi 2019) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja manajerial.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar $0,02 < 0,05$ yang berarti bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat didefinisikan bahwa tanda positif pada koefisien regresi yang artinya hubungan yang searah antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial yang artinya kenaikan variabel komitmen organisasi akan menyebabkan kenaikan pada variabel kinerja manajerial, begitu juga sebaliknya. Hasil riset ini mendukung hasil riset yang telah dilakukan (Pratiwi dan Wirakusuma, 2019) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja manajerial.

SIMPULAN DAN KETERBATASAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analysis data, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel independe yaitu kompetensi dan komitmen organisasi, mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriansyah, G. 2014. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job-Relevant Information Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perhotelan Di Provinsi Riau*. JOM FEKON, 1(2), 1-22
- Cahyani, K., & Damayanthi, I. 2019. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial*. E-Jurnal Akuntansi, 28(1), 270 - 295.
- Chandrarin, G. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 1997. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw-Hill. Series In Management. New Delhi.
- Fu'ad, E. N. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Jepara*. The 3rd University Research Colloquium, ISSN 2407-9189.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5 Cetakan V*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Vol. Cetakan ke VIII: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2015. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. 1978. *Building A Practically Useful Theory Of Goal Setting And Task Motivation: A 35-Year Odyssey*
- Pariono, A., & Wirawati, N. 2018. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan LOC Pada Kinerja Manajerial Di PDAM Tabanan*. E-Jurnal Akuntansi, 23(3), 2118-2144.

- Pratikyo, A. N. D., & Suprapti, S. 2016. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Teknologi Informasi, Dan Kualitas Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Kabupaten Pati)*. Serat Acitya, 5(1), 84.
- Pratiwi, W., & Kartika, A. A. 2019. *Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial*. Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 22(1), 50-60.
- Priyastama, R. 2017. *Buku Sakti SPSS*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Purnamaningsih, F. A. 2017. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo)*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Ramadani, R. 2020. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Riyanda, M. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi Manajemen Universitas Negri Yogyakarta.
- Simanjuntak, Y. A. 2018. *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset
- Suadi, A. 2001. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiono. 2012. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumariyani, N. M. R., & Kurniawan, P. S. 2020. *Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Hotel Berbintang*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika, 10(2), 214-223.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.