

DESI
RAHMAWATI_17430079_AKUNT
ANSI_S1
by Desi Rahmawati

Submission date: 02-Sep-2021 11:37AM (UTC+0700)

Submission ID: 1639900843

File name: DESI_RAHMAWATI_17430079_AKUNTANSI_S1-2.docx (3.74M)

Word count: 5769

Character count: 39383

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi pada PT. Sukses Bahari Logistic Surabaya. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam riset ini yakni sampling jenuh (*Census*), dengan sejumlah sampel sebanyak 35 respondens. Teknik analisis yang digunakan dalam riset ini yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis riset menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic Surabaya, Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic Surabaya. Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic Surabaya.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial.

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 performances at PT. Success of Maritime Logistics Surabaya. Organizational Commitment (X2) partially has a significant effect on managerial performances at PT. Success of Maritime Logistics Surabaya.

Keywords: Competence, Organizational Commitment, Managerial Performance.

PENDAHULUAN**1.1 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 managerial. 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. Komitment memberi ² keyakinan dan dukungan yang cukup terhadap nilai dan sasaran ⁴³ 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 perhatian dalam mencapai tujuan serta lebih mementingkan diri sendiri (Trinaningsih, 2007) dalam (Apriansyah, 2014).

Penelitian (Cahyani dan Damayanthi, 2019) menyimpulkan kompetensi, dan komitmen organisasi berpengaruh ⁴⁴ positif dan signifikan terhadap kinerja managerial. Sedangkan dalam penelitian (Fu’ad, 2016) kompetensi berpengaruh ³⁸ positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dan pada penelitian (Purmaningsih, 2017) komitmen organisasi secara signifikansi ⁵³ tidak berpengaruh terhadap kinerja managerial. 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.

Bedasarkan penjelasan yang melatar belakangi ⁷⁰ di atas, penulis tertarik untuk melakukan riset: **“Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic Surabaya”**

⁸ 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas , maka perumusan masalah dalam riset ini adalah “Apakah kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic?”

¹² 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada riset ini yaitu untuk menganalisis dan menguji kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic.

² 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam riset ini yaitu

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan riset ini dapat menambahkan bahan kepustakaan yang mampu memberikan pengetahuan yang berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi manajemen dalam pengambilan keputusan yang berguna sebagai peningkatan kualitas kinerja manajerial.

1.5 Sistematika Skripsi

26

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan riset dan sistematika penulisan .

BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Dalam bab ini berisi pembahasan yang memuat kajian teori yang berkaitan langsung dengan penelitian yang memuat landasan teori, penelitian sebelumnya, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

62

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan tentang pengaruh partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic Surabaya.

BAB V: SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Simpulan, saran dan keterbatasan riset merupakan pembahasan yang telah dilakukan dan menjadi bagian akhir dari penulisan skripsi.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**2.1 Landasan Teori****2.1.1 Teori *Goal-Setting***

Teori *Goal-Setting* dikemukakan oleh (Locke & Latham, 1978). Teori ini menyebutkan tentang pemahaaman seseorang sesuai tercapainya tujuan sehingga bisa mempengaruhi kinerja sesuai dengan kewajibannya. Pemikiran serta hasrat seseorang berakibat pada sikap orang dalam menetapkan dan berkomitmen terhadap tujuan yang ingin dicapai, sehingga komitmen mampu mempengaruhi kinerjanya (Cahyani dan Damayanthi, 2019). Seseorang mampu membuat perbandingan mengenai diperolehnya sasaran yang membuat terpicunya motivasi dalam melakukan pekerjaan untuk tercapai suatu tujuan (Wardhana, dkk 2015) dalam (Pratiwi dan Wirakusuma, 2019).

2.1.2 Teori *Stewardship*

Teori *Stewardship* menurut (Donaldson & Davis, 1989, 1991) mengatakan bahwa seorang pemimpin lebih mementingkan pencapaian sasaran daripada kepentingan individu. Teori ini menyatakan keadaan tidak adanya ambisi pemimpin dalam organisasi dengan tercapainya tujuan individu, namun lebih

memperhatikan tercapainya hasil organisasi (Riyadi dan Yulianto, 2014) dalam (Pratiwi dan Wirakusuma, 2019).

2.1.3 Kinerja Manajerial

Menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2001) yang dikutip oleh (M. Yani, 2012), “menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut (Mangkunegara, 2002) yang dikutip oleh (Sopiah dan Sangadji, 2018), “kinerja kerja secara kualitas maupun kuantitas merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja manajerial adalah hasil kerja manajer yang telah disusun dan dilaporkan secara sistematis dan terencana agar dapat mewujudkan strategi organisasi” (Ramadani, 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja manajerial yaitu tercapainya hasil kerja dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dengan sesuai dan telah disusun secara sistematis, terencana dan bertanggungjawab untuk tercapainya tujuan dalam organisasi.

2.1.3.1 Tingkatan Manajerial

Menurut (Handoko, 2015) terdapat tiga golongan yang berbeda-beda dalam tingkatan manajemen, yaitu :

29

1. Manajer lini pertama

Tingkatan manajemen paling rendah yaitu mengawasi dan memimpin tenaga-tenaga operasional. Contoh: pimpinan, mandor, dan penyelia.

2. Manajer menengah

Manajer yang bertanggungjawab atas aktivitas para manajer serta karyawan operasional. Contoh: manajer departemen, kepala pengawas.

3. Manajer puncak

Tingkatan tertinggi dalam golongan manajemen yang bertanggung jawab atas seluruhnya manajemen organisasi. Contoh: presiden, direktur, kepala divisi.

2

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Manajerial

Menurut (M. Yani, 2012) penilaian kinerja dalam perusahaan didasarkan pada dua alasan:

1. Diperlukannya evaluasi objektif untuk membuat sebuah keputusan di masa mendatang.
2. Diperlukannya alat yang memungkinkan untuk membantu mengembangkan kemampuan, keterampilan, memperbaiki kinerja serta merencanakan pekerjaan dalam memperkuat hubungan antar manajer yang bersangkutan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Manajerial

Menurut (Mahoney, 1963) dalam (Simanjuntak, 2018), “kinerja manajerial yaitu kemampuan manajer dalam melakukan beberapa kegiatan, yaitu:

1. Perencanaan, yaitu keputusan serta anggapan yang dibuat mengenai rencana kegiatan yang dilakukan dimasa depan dengan mempertimbangkan kondisi sekarang.
2. Investigasi, yaitu mengukur hasil dalam penerapan dengan mempersiapkan beberapa informasi dalam bentuk catatan, laporan maupun analisa pekerjaan.
3. Koordinasi, yaitu menyelaraskan hubungan serta menyesuaikan program yang akan dijalankan berdasarkan pada pertukaran informasi dalam organisasi.
4. Evaluasi, yakni penilaian atau laporan atas usulan kinerja yang diamatinya.
5. Pengawasan, yaitu kegiatan dalam mengarahkan, pemimpin, meningkatkan potensi bawahan, melatih dan menjelaskan setiap aturan kerja mengenai pelaksanaan kemampuan kerja.
6. Pemilihan staf, yaitu menyeleksi pekerjaan baru, memelihara dan mempertahankan bawahan, menempatkan dan mempromosikannya pekerjaan tersebut dalam unitnya / unit kerja lainnya.
7. Negosiasi, yaitu diperolehnya kesepakatan dalam hal penjualan, pembelian, atau kontrak untuk barang dan jasa.
8. Perwakilan, yaitu menyampaikan tentang visi dan misi serta kegiatan-kegiatan organisasi dalam menghadiri pertemuan dengan organisasi lainnya”.

2.1.4 Kompetensi

“Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki seorang manajer. Seseorang yang dengan cepat, intuitif dan mudah mengerjakan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki adalah seorang yang berkompeten”, (Cahyani dan Damayanthi, 2019). Menurut (Sedarmayanti, 2011), “kompetensi yang wajib dimiliki seorang manajer ada tiga:

1. Kemampuan konseptual (*Conseptual skill*) kemampuan untuk melihat organisasi secara menyeluruh sebagai entitas lengkap.
2. Kemampuan hubungan interpersonal (*Human relations skill*) kemampuan untuk berinteraksi dengan anggota organisasi secara efektif.
3. Kemampuan teknik (*Technical skill*) kemampuan dalam menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang tertentu”.

Keahlian, pengetahuan, dan kemampuan terdiri dari kompetensi yang dibutuhkan untuk selesai tugas dan fungsi dengan dipengaruhi budaya organisasi di tempat kerja (Fu’ad, 2016). Sedangkan menurut (Wibowo, 2007) dalam (Sumariyani dan Kurniawan. 2020) mengungkapkan bahwa kemampuan, pengetahuan, karakteristik kepribadian dan keterampilan adalah hal yang dibutuhkan dalam mendukung terciptanya manusia yang handal, dalam meningkatkan kinerja perusahaan faktor pendukungnya adalah kompetensi sumber daya manusia yang memadai. Semakin tinggi kompeten seseorang dalam bidang pekerjaan, peningkatannya terhadap kinerja perusahaan akan semakin ⁴⁷ tinggi.

2.1.4.1 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Zwell, 2000) dalam (Riyanda, 2017) factor-faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang antara lain:

1. Keyakinan serta nilai-nilai

Bila seseorang yakin akan kemampuannya maka segala sesuatu yang dilakukan dapat dikerjakan dengan mudah.

2. Karakteristik Kepribadian

Seseorang yang memiliki karakteristik dalam kepribadiannya akan lebih cepat merespon dan beradaptasi dengan lingkungan sekitar, hal ini akan mempengaruhi cara orang menyelesaikan masalah dan membuat orang tersebut lebih berkompeten.

3. Motivasi

Dorongan motivasi yang diberikan akan berpengaruh baik terhadap kinerja yang membuat bertambahnya kekuatan fisik dan mempermudah aktivitas kerja.

4. Isu Emosional

Seseorang memiliki kondisi emosional yang berubah-ubah hal ini akan berpengaruh dalam kinerjanya. Timbulnya rasa percaya diri seseorang berakibat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaan dengan baik begitu pula dengan sebaliknya, rasa takut dan kurang percaya diri juga dapat menyebabkan menurunnya kinerja, sehingga akan menurun juga kompetensi seseorang.

5. Kemampuan Intelektual

Meningkatnya kompetensi seseorang dapat juga dipengaruhi oleh meningkatnya intelektual, tingkat intelektual sendiri dipengaruhi oleh pengalaman dan proses pembelajaran.

6. Budaya Organisasi

Kompetensi seseorang dalam hal kinerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi, hubungan antar satu sama lain, serta motivasi kerja.

2.1.4.2 Indikator Kompetensi

Menurut (Romberg, 2007) dalam (Riyanda, 2017) indikator kompetensi yaitu:

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan dasar seseorang dapat memposisikan diri dalam mengambil risiko, menghadapi tantangan, bertanggungjawab, “serta mampu berhubungan dengan baik dengan beberapa pihak dalam menjaga produktifitas kinerja dan menghasilkannya individu yang berkompeten”, (Sutrisno, 2009)

2. Pendidikan

Pendidikan yaitu aktivitas pendalaman teori dan keterampilan untuk ditingkatkan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam persoalan-persoalan yang tersangkut kegiatan dalam tercapainya tujuan sehingga dapat memperbaiki dan mengembangkan SDM yang siap

menghadapi segalanya dapat memungkinkan kejadian yang mengakibatkan perubahan lingkungannya. (Sutrisno, 2009).

65

3. Pengetahuan

“Pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu”.(Sudarmanto, 2009)

4. Ketrampilan

“Kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental tertentu”. (Sudarmanto, 2009)

2.1.5 Komitmen Organisasi

Menurut (Ratnasari, 2019) dalam (Ramadhani, 2020) komitmen organisasi adalah keterlibatan peran pegawai yang tinggi dalam tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Hazmi, 2014) dalam (Purnamaningsih, 2017) Tingkat keterikatan dan keterlibatan seseorang dalam kepercayaannya kepada organisasi tempat mereka bekerja dapat menjadi definisi dari komitmen organisasi. (Mranani and Karyati, 2012) dalam (Purnamaningsih, 2017), “menjelaskan adanya komitmen organisasi dengan 3 hal yaitu:

1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan menjadi bagian dari organisasi.
3. Kesanggupan untuk menyerahkan seluruh usaha demi kepentingan organisasi”.

Menurut (Hernawaty, 2017) dalam (Sumariyani dan Kurniawan, 2020), mengungkapkan keikutsertaan seseorang dalam organisasinya dilihat melalui terikatnya emosional serta komitmen para anggota dalam tercapainya kesuksesan dan kesejahteraan organisasi.

5 **2.1.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut (Ratnasari, 2019) dalam (Ramadani, 2020), “faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal merupakan berbagai karakteristik yang terkait dalam diri, misalnya usia, pengalaman kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan merupakan pengenalan dalam kualitas kerja yang mendorong individu bekerja secara efektif, misalnya lingkup jabatan, tingkat kesulitan pekerjaan, tantangan, dan konflik peran.
3. Karakteristik struktur : misalnya ukuran organisasi, bentuk organisasi, eksistensi pekerja.
4. Pengalaman kerja merupakan kompetensi yang dimiliki dalam mengemban tanggungjawab, misalnya ketergantungan pada organisasi, sikap positif, kepentingan personal, dan keterikatan sosial pada perusahaan.
5. Dukungan organisasi merupakan timbal balik organisasi dalam menghargai kontribusi pegawai, misalnya kesan pegawai terhadap organisasi dalam memberi dorongan dan penghargaan”.

2.1.5.2 Indikator **Komitmen Organisasi**

Menurut (Ratnasari, 2019) yang dikutip oleh (Ramadani, 2020), “*Organizational Commitment Questionnaire* (OQC) yang disusun oleh Porter dan Smith pada tahun 1970”, merupakan alat ukur komitmen organisasi yang terkenal yaitu sebagai berikut :

1. Komitmetn Afektif (*Affective Commitment*)

Komitment afektif berhubungan dengan berapa besarnya ambisi seseorang dapat bertahan di organisasi. Mereka mungkin mengenali tujuan organisasi, ingin kecocokan dengan organisasi dan memuaskan dengan pekerjaan tersendiri.

2. Komitment Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitment berkelanjutan berkaitan dengan alasan yang mendasari terletak pada seberapa besar seseorang merasakan kebutuhan mereka untuk tetap bersama organisasi.

3. Komitment Normatif (*Normatif Commitment*)

Komitment normatif berkaitan dengan seberapa banyak mereka merasa bersalah tentang kemungkinan keluar dan merasa harus bertahan di organisasi, meninggalkan organisasi akan menimbulkan dampak negatif.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Riset sebelumnya ³³ yang pernah dilakukan cukup penting untuk dijelaskan karena bisa dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang cukup bermanfaat.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Eko Nur Fu'ad (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajer Koperasi Di Kabupaten Jepara.	Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Manajer.
2	Kadek Novita Cahyani, IGusti Ayu Eka Damayanthi (2019)	Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial	Akuntansi pertanggungjawaban, Kompetensi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja manajerial divisi keuangan PT. Pegadaian Kota Denpasar.
3	Luh Made Intan Pratiwi, Made Gede Wirakusuma (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Penganggaran Partisipatif, Dan Kompetensi Pada Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa	Komitmen Organisasi, Penganggaran Partisipatif dan Kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Manajerial penyelenggara pemerintahan desa.
4	Wiwik Pratiwi,	Pengaruh Akuntansi	Akuntansi

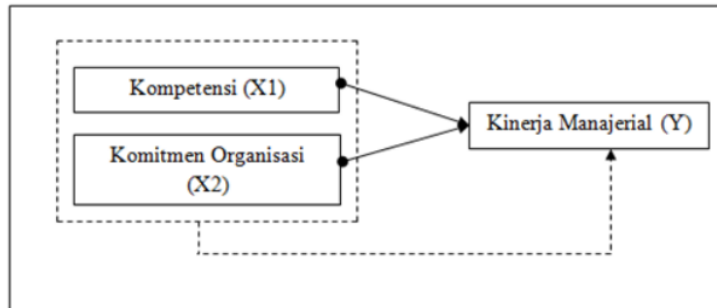
	Andari Asri Kartika (2019)	Pertanggungjawaban , Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial	Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja manajerial
5	Reski Ramadhani (2020)	Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

5

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yakni untuk menjelaskan alur pandangan terhadap hubungan antar variabel bebas dan terikat dengan permasalahan yang ditelaah, model dari kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



48

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial

“Kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi dengan dipengaruhi budaya organisasi di tempat kerja”, (Fu’ad, 2016). Menurut (Pratiwi dan Wirakusuma, 2019) kompetensi secara parsial berpengaruh positif pada kinerja manajerial. Hipotesis yang diambil untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja manajerial sebagai berikut:

19

H₁ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut (Hernawaty, 2017) dalam (Sumariyani dan Kurniawan, 2020), partisipasi seseorang dalam organisasi dapat dilihat melalui komitmen yang dimiliki (komitmen organisasi), terdapat ikatan emosional dalam yang mempunyai serta loyalitas pada anggota untuk tercapainya kesuksesan dan kesejahteraan organisasi. Hasil penelitian (Pariono dan Wirawati, 2018) “komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial”, dan juga menurut (Ramadani, 2020), “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”. Hipotesis yang diambil untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial sebagai berikut:

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

2.4.3 Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Manajerial

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, dibuktikan pada riset (Cahyani dan Damayanthi, 2019) dan (Pratiwi dan Wirakusuma, 2019). Komitmen organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian (Ramadani, 2020), (Cahyani dan Damayanthi, 2019), (Pariono dan Wirawati, 2018). Kompetensi dan komitmen organisasi membuat seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya harus didasari atas pengetahuan, keterampilan, sikap, serta memiliki komitmen yang tinggi dan bertanggungjawab. Hipotesis

yang diambil untuk ²⁴ pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial yaitu sebagai berikut:

H₃: Kompetensi dan ⁶ komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 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).

3.2 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.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 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.

3.3.2 Sampel

Sample yaitu gabungan subjek yang memwakilkan populasi. Metode penyampelan yang digunakan yaitu ¹¹ 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 ⁶⁶ 35 orang, jumlah populasi yang minimum maka seluruh populasi diambil sebagai sample riset ini.

3.4 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,	Likert

		2018)	
Independen			
Kompetensi (X1)	Kompetensi ditunjukkan pada tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi, sehingga kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja (Fu'ad, 2016)	1. Pengalaman Kerja 2. Pendidikan 3. Pengetahuan 4. Keterampilan (Romberg, 2007 dalam Riyanda, 2017)	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	Tingkat keterikatan dan keterlibatan seseorang dalam kepercayaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja dapat menjadi definisi dari komitmen organisasi. (Hazmi, 2014 dalam Purnamaningsih, 2017)	1. Komitmen Efektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif (Porter dan Smith, 1970) dalam (Ramadani, 2020)	Likert

3.5 Tehnik ¹³ Pengumpulan Data

Tehnik ¹³ 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).

3.6 Scala Pengukuran

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

- a. Jawaban SS sangat setuju diberi nilai 5
- b. Jawaban S setuju diberi nilai 4
- c. Jawaban R ragu diberi nilai 3
- d. Jawaban TS tidak setuju diberi nilai 2
- e. Jawaban STS sangat tidak setuju diberi nilai 1”

⁶⁸ 3.7 Tehnik Analisis Data

Tehnik analysis data menggunakan ³⁸ regresi liniear berganda dengan pengolahan dan menguji data menggunakan program IBM ¹⁷ SPSS *Statistic* 25 dengan beberapa pengujian yang dilakukan sebagai berikut:

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 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”.

2 **3.7.1.2 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).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

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

3.7.2.1 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).

1. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka terdistribusi normal
2. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 tidak terdistribusi normal”

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas³⁹

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”.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas²³

“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 heteroskedastisitas” (Ghozali, 2016).²³

3.7.2.4 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):³

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

37

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 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 :

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

1

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

59

3.7.3.2 Uji F

Menurut (Chandrarini, 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 H_1 ditolak, dan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $sig < 0,05$, maka H_1 diterima”.

5 3.7.3.3 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”.

24 3.7.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

“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 R^2 yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel independen untuk memperhitungkan variasi variabel dependen sangat terbatas.” (Chandrarin, 2017) Jika ¹¹ nilai $adj R^2$ mendekati nilai 1, kemampuan model untuk menjelaskan variabel independent meningkat (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Sukses Bahari Logistic (selanjutnya disebut “perseroan”) didirikan pada tanggal 17 Oktober 2016 berkedudukan di Kota Surabaya. Perseroan ini mempunyai maksud dan tujuan dibidang pengurusan transportasi (*Freight Forwarding*) serta melaksanakan kegiatan usaha seperti pengurusan transportasi, jasa pengurusan transportasi, klaim asuransi, survei kapal laut, pemeriksaan kualitas dan kwanntitas barang / cargo dan pengurusan dokumen angkutan. Perseroan untuk saat ini melayani pengurusan transportasi wilayah Jawa – Papua, khususnya pada kota Timika, Merauke, Sorong, Manokwari, Jayapura, dan Ternate.

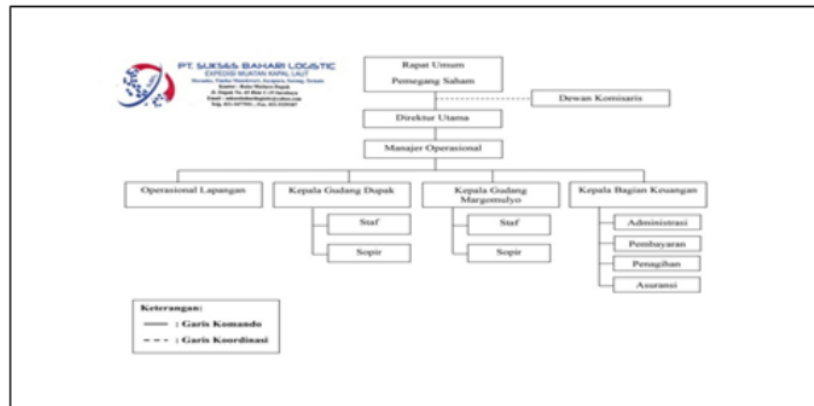
4.1.1 Visi dan Misi

Visi : Menjadi perusahaan ekspedisi ternama di Indonesia

Misi : Memberikan layanan distribusi yang terbaik ke seluruh wilayah Indonesia dengan cepat, akurat dan terpercaya.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Sukses Bahari Logistic



46

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Respondens Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil data jenis kelamin yang didapatkan dari jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki – Laki	16	46%
Perempuan	19	54%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diketahui bahwa 46% atau 16 responden berjenis kelamin laki-laki dan 54% atau 19 orang berjenis kelamin perempuan. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan.

4.2.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil data pendidikan terakhir yang diperoleh dari jawaban responden yakni sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK Sederajat	5	14%
Diploma	7	20%
Sarjana	23	66%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa 66% karyawan yang lulusan sarjana lebih mendominasi disusul 20% karyawan lulusan diploma dan 16% karyawan lulusan SMA/SMK sederajat.

²³ 4.2.3 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil data usia yang didapatkan dari jawaban respondents sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase
≤ 25 tahun	7	20%
26 – 30 tahun	9	26%
31 – 35 tahun	15	43%
35 tahun keatas	4	11%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah 2021

Melihat tabel di atas, sebagian besar karyawan PT. Sukses Bahari Logistic berusia 31 – 35 tahun dengan 15 responden dan persentase 43%.

⁶ 4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil data masa kerja yang diperoleh dari jawaban respondents sebagai berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kelompok Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 3 tahun	10	29%
4 tahun keatas	25	71 %
Total	35	100%

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, mayoritas 71% karyawan yang sudah bekerja < 4 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dekripsi variabel bertujuan mempermudah evaluasi hasil dari penyebaran kuesioner untuk mengklasifikasikan tanggapan responden terhadap indikator pengukuran masing-masing variabel. Untuk menentukan panjangnya kelas interval memakai rumus :

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Hasil dari interval kelas diperoleh 0,8, jadi dapat disimpulkan kreteria rata-rata atas jawaban respondens yaitu :

$1 < x < 1,8$	: Sangat tidak setuju
$1,8 < x < 2,6$	: Tidak setuju
$2,6 < x < 3,4$	: Netral
$3,4 < x < 4,2$	: Setuju
$4,2 < x \leq 5$	: Sangat setuju

4.3.1 Deskripsi Variabel Kompetensi (X_1)

Hasil rata-rata tanggapan responden berdasarkan variabel kompetensi (X_1) yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Mengenai Kompetensi (X_1)

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden
1	$X_{1.1}$	4,03
2	$X_{1.2}$	4,00
3	$X_{1.3}$	3,60
4	$X_{1.4}$	4,06
5	$X_{1.5}$	3,83
6	$X_{1.6}$	3,80
7	$X_{1.7}$	3,97
8	$X_{1.8}$	4,23
Rata-rata X_1		3,94

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa beberapa besar respondens rata-rata setuju dengan pernyataan-pernyataan pada variabel kompetensi.

4.3.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Pernyataan dan tanggapan responden berdasarkan variabel komitmen organisasi (X_2) yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi (X_2)

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden
1	$X_{2.1}$	4,23
2	$X_{2.2}$	4,09
3	$X_{2.3}$	4,17
4	$X_{2.4}$	4,34
5	$X_{2.5}$	4,00
6	$X_{2.6}$	3,37
7	$X_{2.7}$	3,94
8	$X_{2.8}$	3,69
9	$X_{2.9}$	3,60
10	$X_{2.10}$	4,09
Rata-rata X_4		3,95

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil di atas, mayoritas responden srata-rata setuju terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel komitmen organisasi.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Pernyataan dan tanggapan responden berdasarkan variabel kinerja manajerial (Y) yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Mengenai Kinerja Manajerial (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata tanggapan reponden
1	Y _{1.1}	4,03
2	Y _{1.2}	4,03
3	Y _{1.3}	3,74
4	Y _{1.4}	4,29
5	Y _{1.5}	3,89
6	Y _{1.6}	3,91
7	Y _{1.7}	4,09
8	Y _{1.8}	4,23
Rata-rata Y		4,03

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan dari sebagian besar pernyataan responden rata-rata menunjukkan jawaban setuju pada pernyataan-pernyataan mengenai variabel kinerja manajerial.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

4.4.1.1 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

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Nilai Probabilitas	Keterangan
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

10

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

4.4.1.2 Uji Reabilitas

17

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.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan memakai bantuan program SPSS.

for windows diperoleh hasil :

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

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

Sumber: SPSS 25

Bedasarkan 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.

4.4.2.2 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.

4.4.2.3 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

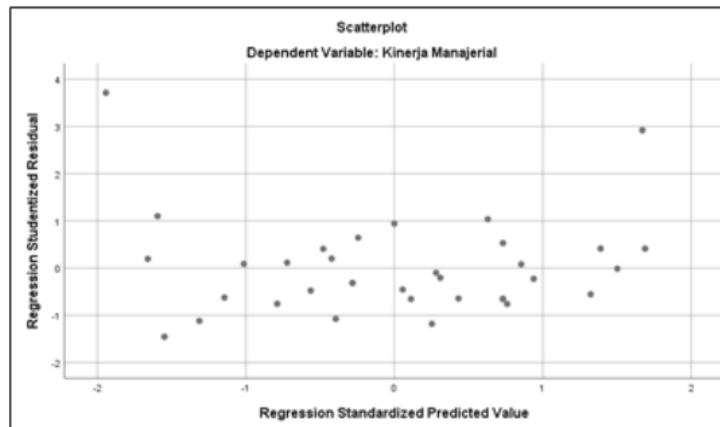
Sumber: SPSS 25

¹⁵ Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa data yang diuji autokorelasi mempunyai nilai ³ *run-test* sebesar 0,728. Hal ini dikatakan bahwa data yang dipakai tidak terdapat autokorelasi, sebab nilai *run-test* nya diatas 0,05.

⁶ 4.4.2.4 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 ⁶⁹ dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini : ⁴⁵

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 heteroskedastisitas.

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.

4.4.3 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

Daritabel ⁴ 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:

- a. Nilai konstanta yaitu 0,372 menyatakan bahwa jika kompetensi dan komitmen organisasi ⁷ sama dengan nol, maka kinerja manajerial (Y) adalah sebesar 0,372
- b. 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.
- c. 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).

4.5 Pengujian Hipotesis.

4.5.1 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.

4.5.2 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 ^a
	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 ³⁵ lebih kecil dari 0,05, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan kompetensi ² dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

4.5.3 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

⁸ 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).

4.6 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 t telah diketahui bahwa variable 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.

4.6.1 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 variable 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.

4.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Bedasarkan 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 ⁵ menemukan bahwa ada hubungan antara variable komitmen organisasi pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja manajerial.

BAB V

⁴² SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui ⁴¹ bahwa variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic.
2. Berdasarkan ⁹ hasil uji F diketahui bahwa variabel independe yaitu kompetensi dan komitmen organisasi, mempunyai pengaruh yang ² signifikan secara simultan terhadap kinerja manajerial pada PT. Sukses Bahari Logistic.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka saran yang bisa diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil riset kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil riset ini bisa digunakan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan, misalnya dengan melanjutkan pendidikan atau mengikuti pelatihan internal maupun eksternal, hal ini dapat mampu meningkatkan kompetensi setiap individu sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan

2. Berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja managerial. Hasil riset ini dapat dijadikan bahan pertimbangannya bagi perusahaan untuk lebih memberikan evaluasi dan mengungkapkan keikutsertaan seseorang hal ini dapat memperlihatkan sifat loyalitas para anggota untuk meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

5.3 Keterbatasan

Keterbatasan dalam riset ini diharap mampu memberikan pandangan bagi riset selanjutnya:

1. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan riset selain variabel independen yang digunakan dalam riset ini, seperti faktor partisipasi anggaran ataupun menggabungkan salah satu variabel dalam riset ini dengan variabel lain di luar variabel dalam riset ini, sebaiknya menambahkan metode wawancara untuk bisa mendapatkan hasil penelitian yang lebih aktual dan maksimal yang tidak hanya berfokus pada penelitian dengan metode survey atau melalui kuesioner saja.
2. riset selanjutnya diharapkan memakai responden untuk level manager dan asistent manajer dengan sebanyak mungkin agar lebih mengetahui perbedaan dari hasil penelitian.

REFERENCES

- 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.
- Chandrarini, 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., & Suprpti, 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 Sutan Syarif Kasim Riau.

Riyanda, M. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi Manajemen Universitas Negeri 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.

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

core.ac.uk

Internet Source

1 %

2

repositori.usu.ac.id

Internet Source

1 %

3

erepository.uwks.ac.id

Internet Source

1 %

4

www.researchgate.net

Internet Source

1 %

5

text-id.123dok.com

Internet Source

1 %

6

eprints.undip.ac.id

Internet Source

1 %

7

docobook.com

Internet Source

1 %

8

pt.scribd.com

Internet Source

1 %

9

www.scribd.com

Internet Source

1 %

10	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.unhas.ac.id Internet Source	1 %
13	id.123dok.com Internet Source	1 %
14	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
15	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
16	id.scribd.com Internet Source	<1 %
17	anzdoc.com Internet Source	<1 %
18	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
19	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
20	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
21	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus	<1 %

22	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	<1 %
----	---	------

23	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
----	-------------------------------------	------

24	123dok.com Internet Source	<1 %
----	-------------------------------	------

25	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
----	--	------

26	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
----	--	------

27	adoc.pub Internet Source	<1 %
----	-----------------------------	------

28	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
----	---	------

29	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1 %
----	--	------

30	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
----	--	------

31	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	<1 %
----	---	------

32	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
----	--	------

33	digilib.unhas.ac.id	
----	---------------------	--

<1 %

34

docplayer.info

Internet Source

<1 %

35

journal.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

36

ocs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

37

Submitted to Universitas Wijaya Kusuma
Surabaya

Student Paper

<1 %

38

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

39

repository.trisakti.ac.id

Internet Source

<1 %

40

Yudi Agus Setiawan, Dina Prasetyaningrum.
"The influence of work environment,
compensation and work motivation on
employee performance at PT. BRALING
WISNU SATRIYA Purbalingga", The
Management Journal of Binaniaga, 2020

Publication

<1 %

41

eprints.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1 %

42

stiepena.ac.id

Internet Source

<1 %

43

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

<1 %

44

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

<1 %

45

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

<1 %

46

library.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

47

repository.uhn.ac.id

Internet Source

<1 %

48

repository.usu.ac.id

Internet Source

<1 %

49

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

<1 %

50

ejournal.unhi.ac.id

Internet Source

<1 %

51

khairilanwarsemsi.blogspot.com

Internet Source

<1 %

52

dewey.petra.ac.id

Internet Source

<1 %

53

ejournal.uniska-kediri.ac.id

Internet Source

<1 %

54	es.scribd.com Internet Source	<1 %
55	jurnal.unmas.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
57	Latifah Latifah, A. Rinto Pudyantoro. "Pengaruh Audit Internal dan Akuntabilitas Suber Daya Manusia terhadap Perwujudan Good Governance pada Lembaga SKK Migas", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2015 Publication	<1 %
58	Nengsi Oktavia Makalew, Paulus Kombo Allo Layuk, Ida Ayu Purba Riani. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYUSUNAN ANGGARAN BELANJA BERBASIS KINERJA DI PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT", KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah), 2021 Publication	<1 %
59	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
60	akupersit.blogspot.com Internet Source	<1 %
61	elib.unikom.ac.id	

<1 %

62

repo.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

<1 %

63

repositori.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

64

repository.ibs.ac.id

Internet Source

<1 %

65

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman

Student Paper

<1 %

66

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

67

MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 1 Nomor 1 Desember 2010", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2010

Publication

<1 %

68

Submitted to Unika Soegijapranata

Student Paper

<1 %

69

doku.pub

Internet Source

<1 %

70

repositori.uin-alaudidin.ac.id

Internet Source

<1 %

71

IDRIS AGUNG SAPUTRA. "PENGARUH PELATIHAN SERVICE EXCELLENT DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA

<1 %

KARYAWAN DI LABORATORIUM PARAHITA
DIAGNOSTIC CENTER SURABAYA",
MANAJERIAL, 2018

Publication

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		