

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

Desi Rahmawati¹, Khoirul Abidin²
^{1,2}Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
Email: khoirulabidin@uwks.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of competence and organizational commitment on 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.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi di PT. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah saturated sampling (Sensus), dengan total sampel sebanyak 35 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di PT.

Kata Kunci: Kompetensi, Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial

PENDAHULUAN

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 Suprapti, 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. 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 managerial. 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 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.

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 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 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 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. 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 sampleriset ini.

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).

HASIL DAN PEMBAHASAN

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:

- a. Nilai konstanta yaitu 0,372 menyatakan bahwa jika kompetensi dan komitmen organisasi 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).

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.

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.

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).

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

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 menemukan bahwa ada hubungan antara variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja manajerial.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis 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. Newstorm. 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: BPF.
- 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: BPF.
- 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.