PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG PEKANBARU

Wella Rahmayanti[1)], Alfiati[2)], Al Azhar L[2)]
1) Mahasiswa Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau
2) Dosen Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau
Email : wewerahmayanti@gmail.com

Effect of Organizational Commitment, Motivation, Competence, Compensation, and Use of Information Technology on Managerial Performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru BranchABSTRACT

ABSTRACT

Competition in the business world at the present time is felt very tight, therefore companies are expected to have strong capabilities in various fields such as information technology, finance, marketing, operations, and human resources and service quality. Various business units must compete to improve the quality and quantity they have in order to survive. To continue to improve the quality and quantity of PT Pos Indonesia (Persero) which has been established and operates for a long time to be able to monitor all its operational activities, especially in managerial performance. This study aims to examine the effect of organizational commitment, motivation, competence, compensation, and utilization of information technology on managerial performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru Branch. This research was conducted by questionnaire survey method for managers and supervisors. The sample of this study was 51 respondents who were involved in managerial activities and processed using the SPSS 22 application. The data analysis method used in this study was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that organizational commitment, competence, compensation have no effect on managerial performance. While the motivation and utilization of information technology affect managerial performance

Keywords : Managerial Performance, Organizational Commitment, Motivation, Competence, Compensation, Use of Information Technology.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha pada masa sekarang dirasakan sangat ketat, karena itu perusahaan diharapkan memiliki kemampuan yang kuat diberbagai bidang seperti bidang teknologi informasi, keuangan, pemasaran, operasional, dan bidang sumber daya manusia maupun kualitas pelayanan. Berbagai unit usaha harus berlomba-lomba meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dimiliki agar mampu bertahan. Perusahaan yang telah berdiri dan beroperasi sebaiknya memantau seluruh kegiatan operasionalnya terutama dalam kinerja manajerial dari perusahaan tersebut. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi (Mardiyah, 2005 : 568; Darlis dan cahayani, 2013).

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan lalu lintas berita, uang, dan barang dengan memiliki jaringan pelayanan terbesar dan tersebar di seluruh pelosok tanah air. Didalam Undang-Undang Nomor.19 Tahun 2003

tentang BUMN pada pasal 1 Perusahaan perseorangan (persero) adalah BUMN yang berbentuk perseorangan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruh atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia, BUMN merupakan bentuk wujud nyata dari investasi Negara dalam dunia usaha, tujuannya adalah untuk mendorong dan mengembangkan aktifitas perekonomian nasional. PT. Pos Indonesia (Persero) adalah termasuk organisasi publik yang sangat diperlukan kehadirannya bagi masyarakat Indonesia, karena merupakan salah satu wadah penyedia sarana komunikasi terutama yang berhubungan dalam membangun suatu sarana dan fasilitas yang dapat digunakan oleh masyarakat dalam menyelenggarakan suatu barang dan jasa giro baik domestik maupun internasional.
(www.posindonesia.co.id).

Saat ini PT. Pos Indonesia (Persero) dituntut dapat memiliki nilai lebih dalam menghadapi persaingan, disisi lain peran PT. Pos Indonesia (Persero) kini diambil alih oleh pihak lain, yang dimana pengiriman surat sudah tidak banyak lagi menggunakan jasa pos. Hal ini disebabkan karena adanya alat teknologi yang semakin canggih seperti *handpone* dan internet. Kemudian Peran Pos sebagai tempat menabung, meminjam uang dan mengirim wesel sekarang sudah diambil alih oleh Bank. Sehingga mempermudah masyarakat memilih jasa mana yang paling efektif dan efesien. Kemajuan di bidang teknologi dalam pelayanan jasa akan membawa dampak dibidang produksi dan perdagangan. Peningkatan produksi dapat terlaksana dengan adanya peningkatan pelayanan yang lebih baik, semakin bertambahnya pesaing yang menawarkan suatu pelayanan dalam bidang jasa yang sejenis tentu bisa mempengaruhi produksi. Karena ketatnya persaingan dalam bidang usaha jasa ini menuntut PT. Pos Indonesia (Persero) agar dapat melakukan inovasi dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan yang sejenis.

Pekanbaru merupakan salah satu kota yang memiliki banyak perusahaan dalam bidang jasa, salah satunya yaitu jasa pengiriman barang dimana perusahaan sejenis bersaing memperebutkan hati pelanggan atau konsumen. TIKI, JNE,dan JNT adalah merupakan salah satu jasa pengiriman yang memiliki kemiripan dari jenis paket pengiriman yang ditawarkan. Untuk itu PT.Pos Indonesia (Persero) dituntut memiliki nilai yang lebih dimata masyarakat supaya tidak kehilangan pelanggannya, apalagi nama JNE, TIKI dan JNT kini menjadi lebih terkenal dibandingkan dengan PT. Pos Indonesia (Persero) terlebih dari pelanggan setia *online shop* seperti Lazada, BukaLapak, Toko Pedia, Zalora, Salestock, Shopee dll. *Website* belanja *online* di Indonesia mayoritas menggunakan jasa kurir JNE, TIKI dan JNT dalam mengirimkan produk yang dijual kepada konsumennya daripada Pos.

Fenomena ini membuat nama PT. Pos Indonesia (Persero) kurang diminati sebagai jasa pengiriman barang, apalagi zaman modern ini masyarakat membutuhkan sesuatu yang serba instan, bukan hanya makanan cepat saji yang diminati namun kebutuhan lain seperti halnya belanja *online* yang sekarang sedang marak-maraknya dilakukan oleh para pencari kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan meningkatnya jumlah konsumsi masyarakat dalam kebutuhan sekunder mengharuskan pihak penyedia jasa memberikan pelayanan dengan kinerja yang terbaik, oleh sebab itu PT. Pos Indonesia diharapkan belajar dari perusahaan yang sejenis demi memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada para pengguna jasa agar bisa bersaing dengan penyedia jasa yang lain (http://id.beritasatu.com).

Banyaknya keluhan dari pelanggan yang menggunakan jasa Pos Indonesia merupakan salah satu faktor masyarakat tidak menggunakan jasa PT. Pos Indonesia (Persero). Keluhan tersebut seperti adanya keterlambatan pengiriman surat dan paket, kerusakan dan kehilangan barang kiriman, sikap pegawai yang kurang ramah terhadap pelanggan, dan penolakan paket karena pembungkusan paket kiriman tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan. Hal ini tentu saja merupakan salah satu yang menunjukan bahwa PT. Pos Indonesia belum dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam (http://www.forum.detik.com)

Adanya oknum PT. Pos Indonesia (Persero) yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang tidak mengikuti dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku akibatnya barang yang seharusnya sampai dalam H+1 atau 1 (Hari) tidak sampai tepat waktu dan mendapatkan komplen dari konsumen yang sudah membayar mahal untuk jasa kiriman tersebut. (https://yasiralkaf.wordpress.com/2017/01/10/dikecewakan-oknum-kantor-pos/).

Dengan permasalahan diatas membuktikan rendahnya kinerja manajerial PT Pos Indonesia dan memiliki citra buruk, dimana masyarakat yang tidak puas atas jasa yang diberikan oleh Pos nantinya akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja manajer pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai tambah bagi Kantor Pos. Banyak masyarakat yang mempertanyakan kinerja PT. Pos Indonesia dalam memberikan pelayanan paketpos kepada masyarakat. Pertanyaan tersebut timbul karena lebih banyak pengguna jasa JNE, TIKI dan JNT dari pada PT. Pos Indonesia (Persero). Kinerja yang dihasilkan pihak PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan hasil kerja dari sekelompok orang dalam perusahaan tersebut, apakah seorang manajer bisa membuat para pegawai atau karyawannya dapat bekerja sama dan bertanggung jawab terhadap kelompoknya, serta bagaimana kualitas pemimpin terhadap kinerjanya yang dapat meningkatkan kemajuan perusahaan atau sebaliknya pemimpin dapat membuat kemunduran suatu perusahaan.

Dengan adanya berita tersebut penilaian dalam proses manajemen tersebut harus ditingkatkan dalam hal memberikan layanan pengiriman barang. Untuk meningkatkan layanan PT. Pos Indonesia (Persero) memerlukan adanya evaluasi kinerja manajerial terutama dalam fungsi-fungsi manajerialnya, diharapkan dengan adanya evaluasi tersebut maka kinerja manajerial akan meningkat, dengan meningkatnya kinerja manajerial, maka jalannya suatu perusahaan pun akan menjadi semakin lebih baik serta permasalahan yang terjadi bisa teratasi. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja manajerial, dalam suatu organisasi diantaranya adalah komitmen organisasi, motivasi, kompetensi, kompensasi, dan pemamfaatan teknologi informasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Manajerial

Menurut (Mulyadi 2009:68) seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial. Berbeda dengan kinerja karyawan umumnya yang bersifat konkrit, kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Kinerja manajerial merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggung jawaban, pembinaan, dan pengawasan. Kinerja manajerial merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan

pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengawasan. Kinerja manajerial yang dimaksud dalam penelitian ini yakni kinerja kepala kantor pos pekanbaru, Wakil kepala kantor, kepala kantor pos cabang pekanbaru, manajer sumber daya manusia, manajer sarana, manajer pelayanan, manajer penjualan, manajer proses antaran, manajer akuntansi , manajer keuangan, manajer pengembangan agen dan otlet, manajer postran, manajer pkbl, manajer upl, manajer ppla, manajer inlog dan manajer IT.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (1992), Sutrisno (2009:292) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan : (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi. (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Wright (1992), Wasana dan Wirajaya (2015) dalam mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian semakin tinggi.

Untuk mendukung teori yang telah diuraikan maka digunakan hasil peneliti dari Muji Mranani, Intan Dwi Karyati (2012), Mutia Sari, Hasan Basri, Mirna Indriani (2017), Gustika Yolanda putri(2013), dan Sonya Zarivelina (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian ringkasan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan untuk Hipotesis (H_1) yaitu :

H_1 : Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

Motivasi

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2010:191), Motivasi adalah suatu perangsan keinginan daya gerak kemauan kerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. (Robbins dan Timothy 2008; Wasana dan wirajaya, 2015) mengatakan bahwa salah satu bentuk ungkapan dari motivasi kerja rendah adalah ketidakhadiran manajer. Persentase ketidakhadiran yang cukup tinggi dan perilaku manajer yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan mencerminkan kurangnya motivasi kerja manajer. Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja manajerial, dengan adanya motivasi dalam diri seseorang perlu membangkitkan gairah motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan tertentu dalam pelaksanaan kegiatan kegiatan manajerial.

Motivasi akan sangat berpengaruh pada baik atau buruknya kinerja sebuah perusahaan dalam menghadapi ketatnya persaingan dunia bisnis yang semakin lama semakin berkembang. Betapa pentingnya motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan, maka hendaknya perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan demi tercapainya tujuan bersama. Pemberian motivasi sangat mutlak dilakukan oleh perusahaan agar para karyawan dapat terdorong untuk menghasilkan kerja yang maksimal sehingga tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan dengan 4ancer.

Untuk mendukung teori yang telah diuraikan maka digunakan hasil peneliti dari Laura Amelya BR Napitupulu (2016), Muji Mranani, Intan Dwi Karyati (2012), Wasana dan Wirajaya (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian ringkasan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan untuk Hipotesis (H_2) yaitu :

H_2 : Motivasi Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2012:86) kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut, menurut peraturan pemerintah 31 tahun 2006 kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja ang sesuai dengan standart yang ditetapkan. Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang biasa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis Mondy (2008:261).

Kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja manajerial, dengan adanya kompetensi didalam diri sesorang, diharapkan seseorang mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial.

Untuk mendukung teori yang telah diuraikan maka digunakan hasil peneliti dari Laura Amelya BR Napitupulu (2016), Wasana dan Wirajaya(2015), Sonya Zarivelina (2017) menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian ringkasan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan untuk Hipotesis (H_3) yaitu :

H_3 : Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.Tujuan diberikannya kompensasi adalah sebagai (1) ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara atasan dan bawahan, karyawan harus mengerjakan tugas yang telah diberikan dengan baik sedangkan atasan memberikan kompensasi sesuai dengan perjannjian yang disepakati, (2) kepuasan kerja, dengan diberikannnya kompensasi manajer dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga manajer dan karyawan memperoleh kepuasan kerja dari pemberian kompensasi tersebut. (3) motivasi, dengan diberikannya kompensasi manajer akan mudah memotivasi bawahannya agar bekerja lebih baik dan (4) disiplin, dengan diberikannya kompensasi maka disiplin manajer dan karyawan akan semakin baik, mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.

Untuk mendukung teori yang telah diuraikan maka digunakan hasil peneliti dari Renendya Putri Andina (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja manajaerial.

Berdasarkan uraian ringkasan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan untuk Hipotesis (H_4) yaitu :

H_4 : Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

Pemamfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi menurut Thomson et.al.(1991) dalam wijana (2007) merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat

melakukan pekerjaan. Pengukurannya berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan

Pada era globalisasi seperti sekarang informasi juga sangatlah diperlukan untuk suatu organisasi manajemen. Informasi adalah hasil pengolahan data yang memberikan arti dan manfaat Azhar Susanto (2013:38). Informasi sangat bernilai potensial karena informasi berkontribusi langsung terhadap berbagai tindakan yang akan dijadikan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan manajemen.

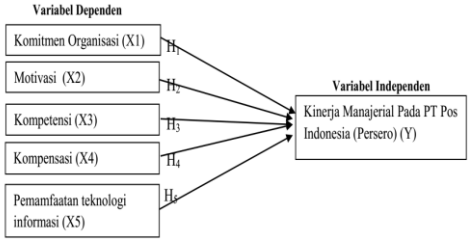
Untuk mendukung teori yang telah diuraikan maka digunakan hasil peneliti dari Mutia Sari, Hasan Basri, Mirna Indriani (2017) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian ringkasan teori dan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan untuk Hipotesis (H_5) yaitu :

H_5 : Pemamfaatan Teknologi Informasi Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1



Sumber: *Data Olahan, 2018*

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yag terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2012:72). Populasi dalam penelitian ini adalah kepala kantor, wakil kepala kantor, kepala kantor cabang, SPPI, Manjer SDM, Manajer Sarana dan Transportasi, Manajer UPL, Manajer IT, Manajer PKBL, Manajer Pelayanan, Manajer Akuntansi, Manajer Keuangan, Manajer Bagian Pengembangan outlet, Manajer Antaran, Manajer Distribusi, SVP, Manajer Bagian Pemasaran yang terlibat dalam kegiatan manajerial di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru.

Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2011 : 80). Sampel penelitian ini adalah 51 korespondensi tingkatan level manajerial di kantor pos pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode penetapan korespondensi untuk dijadikan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu (Siregar, 2014:60). Sampel yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu, sehingga dapat mendukung penilitian ini. kriteria sample yang digunakan dalam penilitian ini adalah :

1. kepala kantor, wakil kepala kantor, kepala kantor cabang dan para manajer yang menjalankan kegiatan manajerial di masing masing divisi,bagian sub bagian dan sub fungsional dan lain-lain.
2. Responden dalam penelitian ini adalah kepala kantor, wakil kepala kantor, kepala kantor cabang, SPPI, Manjer SDM, Manajer Sarana dan Transportasi, Manajer UPL, Manajer IT, Manajer PKBL, Manajer Pelayanan, Manajer Akuntansi, Manajer Keuangan, Manajer Bagian Pengembangan outlet, Manajer Antaran, Manajer

Distribusi, Manajer Bagian Pemasaran.

Penentuan kriteria sampel didasarkan karena merupakan pihak yang terkait langsung dalam kegiatan manajerial antara lain, perencanaan, koordinasi, supervises, pengaturan staf, negoisasi, dan representasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 44 orang di kantor pos pekanbaru, dan 7 orang diluar daerah pekanbaru tetapi masih termasuk wilayah cabang di kota pekanbaru.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang di peroleh sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2014:37). Pada penelitian ini digunakan data secara langsung dari responden penelitian. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui pengelolaan kuesioner. Kusioner yang dibagikan kepada responden dan kemudian akan diambil 1-2 minggu sesudahnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan pengumpulan primer, yaitu kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada (Siregar 2014:44). Kuesioner yang telah terstruktur dibagikan secara langsung kepada responden untuk diisi. Seluruh kuesioner yang terdiri dari 51 kuesioner yang akan dibagikan ke Kantor Pos Pekanbaru.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression Analysis*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variable independen terhadap variable dependen. Sesuai dengan permasalahan, tujuan, kerangka konsep dan hipotesis dalam penelitian ini, selanjutnya dikembangkan model analisis berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Manajerial
X_1 = Komitmen organisasi
X_2 = Motivasi
X_3 = Kompetensi
X_4 = Kompensasi
X_5 = Pemamfaatan Teknlogi Informasi
α = Konstansa
β = Koefisien Regresi
e = Error

Definisi Operasional dan Pengukuran variable

Kinerja Manajerial

Definisi kinerja manajerial menurut (Mahoney et al, 1963), Natalia (2010) adalah kecakapan manajer atau pimpinan suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara perencanaan, investigasi, koordinasi, supervises, pengaturan staf, negoisasi, dan representasi.

Kinerja manajerial dalam penelitian ini diukur dengan Variabel skala Likert. Sekaran (2013:102) mengemukakan bahwa sekala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak seuju dengan pertanyaan pada skala lima titik. Kinerja manajerial diukur menggunakan instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian terdahulu oleh Laura Amelya BR Napitupulu (2016). Skala pengukuran responden dalam penelitian ini adalah 5 (lima) poin skala likert dengan susunan sebagai berikut: (1)

Sangat Rendah (2) Rendah (3) Cukup (4) Tinggi (5) Sangat Tingi. Instrument yang digunakan dalam kuesioner kinerja manajerial dalam penelitian ini menggunakan 8 item pertanyaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi. (3) Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi . Luthans (1992), Sutrisno (2009:292) Tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi atau instuisi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang dicapai dalam organisasi.

Komitmen Organisasi dalam penelituan ini akan diukur dengan skala likert. Sekaran (2013:102) mengemukakan bahwa sekala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala lima titik. Komitmen Organisasi diukur menggunakan instrumen kuesioner yang digunakan oleh Laura Amelya BR Napitupulu (2016). Skala pengukuran responden dalam penelitian ini adalah 5 (lima) poin skala likert dengan susunan sebagai berikut: (1) Sangat Rendah (2) Rendah (3) Cukup (4) Tinggi (5) Sangat Tinggi. Instrument yang digunakan dalam kuesioner komitmen oorganisasi dalam penelitian ini menggunakan 5 item pertanyaan.

Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010:191), Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya grak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Sekaran (2013:102) mengemukakan bahwa sekala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak seuju dengan pertanyaan pada skala lima titik. Motivasi diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Streers el al dalam Laura Amelya BR Napitupulu (2016). Skala pengukuran responden dalam penelitian ini adalah 5 (lima) poin skala likert dengan susunan sebagai berikut: (1) Sangat Rendah (2) Rendah (3) Cukup (4) Tinggi (5) Sangat Tinggi. Untuk mengukur motivasi, peniliti menggunakan Instrument yang terdiri dari 15 item pertanyan, dimana terdpat tiga aspek, yaitu kebutuhan berprestasi dengan 5 pertanyaan, kebutuhan kekuasaan 5 pertanyaan, kebutuhan afiliasi 5 pertanyaan.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2010:86) kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oelh keterampilan dan pengetahuan kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Sekaran (2013:102) mengemukakan bahwa sekala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak seuju dengan pertanyaan pada skala lima titik. Untuk mengukur variable kompetensi digunakan instrument yang dikembang oleh Srimurti (2007) dalam Waskito (2009) dan telah dimodifikasi dalam penelitin ini. Kompetensi diukur menggunakan instrumen kuesioner yang digunakan oleh Laura Amelya BR Napitupulu (2016). Skala pengukuran responden dalam penelitian ini adalah 5 (lima) poin skala likert dengan susunan sebagai berikut: (1) STS (Sangat Tidak Setuju) (2) TS(Tidak Setuju) (3) R (Ragu) (4) S (Setuju) (5) SS (Sangat Setuju). Instrument yang digunakan dalam kuesioner Kompetensi dalam penelitian ini menggunakan 4 item pertanyaan.

Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Sekaran (2013:102) mengemukakan bahwa sekala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak seuju dengan pertanyaan pada skala lima titik. Kompensasi diukur menggunakan instrumen kuesioner yang digunakan oleh Renendya Putri Andina (2013). Skala pengukuran responden dalam penelitian ini adalah 5 (lima) poin skala likert dengan susunan sebagai berikut: (1) STS (Sangat Tidak Setuju) (2) TS(Tidak Setuju) (3) R (Ragu) (4) S (Setuju) (5) SS (Sangat Setuju). Instrument yang digunakan dalam kuesioner Kompensasi dalam penelitian ini menggunakan 4 item pertanyaan.

Pemamfaatan Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi informasi menurut Thompson et.al. (1991), Wijana (2008) Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala Likert. Sekaran (2013:102) mengemukakan bahwa sekala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak seuju dengan pertanyaan pada skala lima titik. Pemanfaatan teknologi informasi diukur menggunakan instrumen kuesioner yang digunakan oleh Laura Amelya BR Napitupulu (2016). Skala pengukuran responden dalam penelitian ini adalah 5 (lima) poin skala likert dengan susunan sebagai berikut: (1) STS (Sangat Tidak Setuju) (2) TS(Tidak Setuju) (3) R (Ragu) (4) S (Setuju) (5) SS (Sangat Setuju).. Instrument yang digunakan dalam kuesioner Pemamfaatan teknologi inormasi dalam penelitian ini menggunakan 3 item pertanyaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas Data

Uji multikolinieritas berpedoman kepada nilai torelance dan variance inflation Faktor (VIF). Jika nilai tolerance $\leq$ 0,10 dan VIF $\geq$ 10 maka terdapat multikolinieritas, tetapi jika nilai tolerance $\geq$ 0.10 dan VIF $\leq$ 10 maka tidak terdapat multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas Data
Nilai Tolerance dan VIF

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
1	Komitmen Organisasi	.442	2.264	Tidak terjadi multikolinerita s
	Motivasi	.219	4.567	
	Kompetensi	.810	1.235	
	Kompensasi	.176	5.691	
	Pemamfaatan TI	.363	2.757	

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: *Data olahan SPSS 22.0 2018*

Tabel diatas mnunjukkan bahwa keseluruhan nilai torelance yang dihasilkan dalam penelitian ini berada diantara 0.1-1.0 dan nilai VIF diantara 1.0-10. Dengan demikian dapat dijustifikasikan bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terbebas dari asumsi multikolineritas.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi

korelasi antar anggota sampel berdasarkan waktu. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam model regresi adalah varian sampel tidak dapaf menggambarkan varian populasinya. Diagnose adanya autokorelasi dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji *Durbin Watson* (Uji DW)

a. Jika angka D-W dibawah -2, berarti autokorelasi positif.
b. Jika angka D-W di atas +2, Berarti autokorelasi negative.
c. Jika angka D-W diantara -2 sampai dengan +2, maka tidak ada autokorelasi.

Hasil autkorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Kesimpulan
1	.686[a]	.471	.412	2.49799	1.912	Tidak terjadi autokorelasi

a. Predictors: (Constant), Pemamfaatan TI, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kompetensi, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

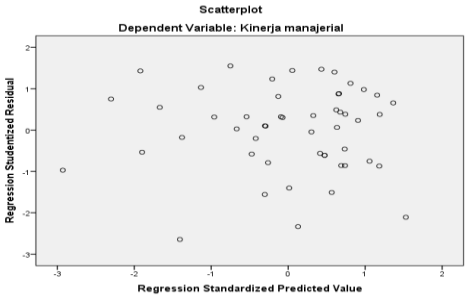
Sumber: *Data olahan SPSS 22.0 2018*

Dari hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai Durbin Watson terletak di antara -2 dan 2 = -2 < 1.912 < 2. Dapat disimpulkan bahwwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapa dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scetterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Yang diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standardized. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola ang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2013:139) Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Data olahan SPSS 22.0 2018*

Dari grafik Scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta penyebarannya terletak diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Dari pengolahan data komputer program SPSS 22.0, 2018, Persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 23.558 + 0.196\ X_1 + 0.711\ X_2 + 0.402\ X_3 + 0.299\ X_4 + 0.938\ X_5 + e$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa:

Nilai (α) sebesar 23.558. maksudnya jika variabel komitmen organisasi, motivasi, kompetensi, kompensasi, pemanfaatan teknologi informasi diasumsikan (0), maka kinerja manajerial sebesar 23.558.

β_1. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0.196. maksudnya adalah jika terdapat komitmen organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0.196 dengan asumsi varibel lain tetap.

β_2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.711 maksudnya adalah jika terdapat motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja manajerial

sebesar 0.711 dengan asumsi varibel lain tetap.

$\beta_{3.}$ Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0.402. maksudnya adalah jika terdapat kompetensi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0.402 dengan asumsi varibel lain tetap.

$\beta_{4.}$ Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.299. maksudnya adalah jika terdapat kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0.299 dengan asumsi varibel lain tetap.

$\beta_{5.}$ Nilai koefisien regresi variabel pemanfaatan teknologi informasi sebesar 0.938. maksudnya adalah jika terdapat pemafaatan teknologi informasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0.938 dengan asumsi varibel lain tetap.

e. Standar error (e) merupakan varibel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak di masukkan dalam persamaan.

Hasil Uji signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing indevenden maka dibandingkan antara nilai nilai t_{hitung} t_{tabel} srta membandingkan nilai signifikan t dengan level of significant (α). Nilai dari level of significant yang digunakan dalam penelitian ini ada;ah 5%. Apabila sig t lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolakini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan data diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan persamaan sebagai berikut:

t_{tabel} = n-k-l ; $\alpha/2$
= 51-5-1 ; 0.05/2
= 45 ; 0.025
t_{tabel} = 2.01410

PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1.136 < 2.01410 dengan nilai signifikan diperoleh adalah 0.262 > 0.05. dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan hipotesis ditolak sehingga disimpulkan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi tidak ada pengaruhnya terhadap tinggi rendahnya kinerja manajerial di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 3.098 > 2.01410 dengan nilai signifikan diperoleh adalah 0.003 < 0.05. dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan hipotesis diterima sehingga disimpulkan bahwa tinggi rendahnya motivasi manajer berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja manajerial di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru. Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja manajerial, dengan adanya motivasi dalam diri seseorang maka seseorang perlu membangkitkan gairah motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan tertentu dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan manajerial.

Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1.812 < 2.01410 dengan nilai signifikan diperoleh adalah 0.077 > 0.05. dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan

hipotesis ditolak sehingga disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kompetensi manajer tidak ada pengaruhnya terhadap tinggi rendahnya kinerja manajerial di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinrja manajerial, dengan adanya komptensi di dalam diri seseorang diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial.

Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1.749 < 2.01410 dengan nilai signifikan diperoleh adalah 0.087 > 0.05. dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan hipotesis ditolak sehingga disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kompensasi tidak ada pengaruhnya terhadap tinggi rendahnya kinerja manajerial di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru.

Hasil Pengujian Hipotesis Kelima

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3.757 > 2.01410 dengan nilai signifikan diperoleh adalah 0.000 < 0.05. dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan hipotesis diterima sehingga disimpulkan bahwa tinggi rendahnya pemanfaatan teknologi informasi ada pengaruhnya terhadap tinggi rendahnya kinerja manajerial di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian ang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, yang ditujukan dengan nilai t hitung 1.136 dan nilai p value (signifikasi) sebesar 0.262 yang diartinya lebih besar dari 0.05. maka hasil untuk pengujian hipotesis pertama adalah H_1 ditolak. Sehingga disimpulkan bahwa tinggi rendahnya komitmen manajer tidak ada pengaruhnya terhadap tinggi rendahnya kinerja manajerial di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru.
2. Hasil pengujian hipotesis pertama menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, yang ditujukan dengan nilai t hitung 3.098 dan nilai p value (signifikasi) sebesar 0.003 yang diartinya lebih kecil dari 0.05. maka hasil untuk pengujian hipotesis pertama adalah H_2 diterima. Sehingga disimpulkan bahwa tinggi rendahnya motivasi manajer berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja manajerial di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru. Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja manajerial, dengan adanya motivasi dalam diri seseorang maka seseorang perlu membangkitkan gairah motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan tertentu dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan manajerial.
3. Hasil pengujian hipotesis pertama menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, yang ditujukan dengan nilai t hitung 1.812 dan nilai p value (signifikasi) sebesar 0.077 yang diartinya lebih kecil dari 0.05. maka hasil untuk pengujian hipotesis pertama adalah H_3 diterima. Sehingga disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kompetensi manajer tidak ada pengaruhnya terhadap tinggi rendahnya kinerja manajerial di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinrja manajerial, dengan adanya

komptensi di dalam diri seseorang diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial.

4. Hasil pengujian hipotesis pertama menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, yang ditujukan dengan nilai t hitung 1.749 dan nilai p value (signifikasi) sebesar 0.087 yang diartinya lebih kecil dari 0.05. maka hasil untuk pengujian hipotesis pertama adalah H_4 diterima. Sehingga disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kompensasi tidak ada pengaruhnya terhadap tinggi rendahnya kinerja manajerial di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru.
5. Hasil pengujian hipotesis pertama menemukan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, yang ditujukan dengan nilai t hitung 3.757 dan nilai p value (signifikasi) sebesar 0.000 yang diartinya lebih kecil dari 0.05. maka hasil untuk pengujian hipotesis pertama adalah $_{H5}$ diterima. Sehingga disimpulkan bahwa tinggi rendahnya pemanfaatan teknologi informasi ada pengaruhnya terhadap tinggi rendahnya kinerja manajerial di PT Pos Indonesia (Persero) cabang Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Kadir dan Terra Triwahyuni.2013, *Pengenalan Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta.

Andina, Rendya putri. 2013. P*engaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi, Kompensasi, Job relevan Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Di Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso.* Universitas Jember (UNEJ)

Allen and Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Contintinuance and NormativeCommitment to Organitazion. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Danang, Sunyoto. 2012. Dasar-dasar Manajemen Pemasaran. Cetakan Pertama. Caps, Yogyakarta.

Handayani, Dian Fitria. 2013. *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial. Studi Empiris Perusahaan Manufaktur Di Kota Padang.* Universitas Negeri Padang.

Hasibuan, Malayu S.P.2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.

Indriani Mutia Sari, *Hasan Basri, Mirna , 2017, Pengaruh pemamfaatan teknologi informasi, kompetensi aparatur dan komitmen organisasi terhadap kinerja Manajerial pengelolaan keuangan pada satuan kerja perangkat kabupaten pemerintahan daerah kabupaten Aceh*

Katz, Daniel & Kahn, Robert L,2006. The Social Psychology of Organizations. New York. Elsevier

Kinarwanto, Bangun 2012. *Faktor - Faktor Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada PDAM Kota Malang. Volume 1*. Universitas Brawijaya.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2014, Prilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.

Luthans, Fred, 2011, Organizztional Behavior, 12th Edition. Newyork:McGraw-Hill Companies,Inc.

Mahoney.et al. 1963. Development of Managerial Performance: A Research Approach. Cincinnati: South Western Publishing.

Mardiyah, Aida Ainul dan Listianingsih, 2005. "P*engaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem*

Reward, dan Profit Center terhadap Hubungan antara Total Quality Management dengan Kinerja Manajerial". SNA 8. Solo.

McClelland, David C. 2009, Entrepreneur Behavior and Charakteristics of Entrepreneurs. The Achieving Society.

Mondy, R.Wayne.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Mintzberg, H. 2007, Mintzberg on Management (2th ed). New York: Free Press

Miner, Jhon. B. 2008. Organizational Behavior: Performance and Productivity First Editon, Random House, Inc. New York.

Mranani, Muji, Intan Dwi Karyati, 2012, *Pengaruh Komitmen organisasi, Motivasi kerja, dan peran manajer pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah di kabupatn magelang*. Universitas Magelang.

Murty,Windy Aprilia, Gunasti Hudiwiarsih, 2012, *Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akutansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya*, STIE Perbanas Surabaya.

Napitupulu, BR, Laura Amelya, 2016, *Pengaruh komitmen organisasi, Motivasi, dan Kompetensi terhadap kinerja manajerial Pada rumah sakit swasta di kota pekanbaru*, Universitas Riau.

Putri, Gustika Yolanda, 2013, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Intren Pemerintah (Spip) Terhadap Kinerja Manajerial Skpd (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)*, Universitas Andalas.

Rivai, Veithzal. 2011. Performance Appraisal. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter, 2010, Manajemen Edisi Ketujuh, diterjemahkan oleh T. Hermaya dan Harry Slamet, Indeks, Jakarta. 17. Ed. Cet.2. Jakarta: Bumi Aksara.

Sopiah. 2008, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta. Andi.

Solihin, Ismail, 2009, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.

Suhanda 2018, *Pengaruh Partisipasi anggaran, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Bintan*. Universitas Raja Ali haji.

Thompson,Ronald L, Haggings, Christoper A, dan Howell, Jane M. 1991. Personal Computing :Toward a Conceptual Model of Utilization.

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014, *Perilaku Organisasi.* Malang : Universitas Brawijaya Press.

Wasana dan Wirajaya, 2015, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan komitmen Organisasi pada kinerja manajerial Bank Perkreditan Rakyat sekabupaten Gianyar.* Universitas Udayana.

Waskito, 2009 *Pengaruh partisipasi anggaran, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah kabupaten Batang dengan varibel moderating pemahaman terhadap peraturan yang berlaku (Studi kasus pada pemerintahan kabupaten Batang).* Universitas Negeri Semarang.

Werther, William B. & Keith Davis. 1996, Human Resouces And Personal Management. International Edition. McGraw-Hiil, Inc., USA.

Wibowo, 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijana, I Nyoman. 2009, *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Pada Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan.* Jurnal Akuntansi Universitas Udayana

Yani, M, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta Dessler, Gary, 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks.

Zarivelina, Sonya, 2017, *Pengaruh Kompetensi sumber daya manusia, komitemen organisasi, sistem pengendalian intern, dan pemamfaatan teknologi informasi terhadap kinerja manajerial pengelolaan penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) Studi pada satuan kerja pengadilan di Sumatera Barat),* Universitas Negeri Padang.