

**ANALISIS KOMPETENSI MANAJER TERHADAP
KINERJA PERUSAHAAN DI KOMUNITAS MANAJER
JAKARTA DAN TANGERANG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:
Shiane Gunadi
2013120095

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
(Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018)
Bandung
2018**

**MANAGER COMPETENCY ANALYSIS OF COMPANY
PERFORMANCE IN JAKARTA AND TANGERANG
COMMUNITIES**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirement for
Bachelor's Degree in Economics

By:

Shiane Gunadi

2013120095

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
MANAGEMENT DEPARTMENT**

Accredited by BAN-PT No. No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

Bandung

2018

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS KOMPETENSI MANAJER TERHADAP KINERJA
PERUSAHAAN DI KOMUNITAS MANAJER JAKARTA DAN TANGERANG**

Oleh:

Shiane Gunadi

2013120095

Bandung, Juni 2018

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Regina Deti, SE.,MM

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Shiane Gunadi
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 28 Februari 1995
No. Pokok Mhs./NPM : 2013120095
Program Studi : Organisasi dan Manajemen Insani
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

ANALISIS KOMPETENSI MANAJER TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN
DI JAKARTA DAN TANGERANG

Dengan,

Pembimbing : Regina Deti, SE.,MM

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 : Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : Juni 2018

Pembuat pernyataan :



(Shiane Gunadi)

ABSTRAK

Perkembangan dan persaingan bisnis yang terjadi sekarang menuntut manajer memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sebagai ibukota negara dan pusat perekonomian, Jakarta dan Tangerang menjadi patokan untuk melihat standar kompetensi dan kinerja di Jakarta dan Tangerang untuk kota-kota lain di Indonesia. Kompetensi merupakan suatu hal yang berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan untuk seseorang dapat mengerjakan pekerjaannya. Dengan kompetensi yang manajer miliki, akan membantu meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga perusahaan dapat memenangkan persaingan bisnis yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kompetensi manajer di Jakarta dan Tangerang, serta melihat kinerja perusahaan di Jakarta dan Tangerang,

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif – eksplanatori dengan jumlah sampel 26 orang manajer dari komunitas manajer di daerah Jakarta dan Tangerang. Data diambil dengan melakukan penyebaran kuesioner serta diolah menggunakan analisis deskriptif

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi manajer di Jakarta dan Tangerang sudah sangat baik dengan rata-rata hitung yaitu 4.29. Sedangkan tingkat kinerja perusahaan di Jakarta dan Tangerang sudah baik dengan hasil rata-rata hitung yaitu 3.69. Dengan peningkatan kompetensi manajer, akan membuat kinerja perusahaan di Jakarta dan Tangerang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Fiska Wirda dan Tuti Azra yang berjudul Kompetensi manajerial dan Pengaruhnya Terhadap Industri Kreatif di Sumatera Barat.

Kompetensi yang masih bisa ditingkatkan adalah kemampuan kognisi. Kemampuan kognisi dapat ditingkatkan dengan *training* yang dapat difokuskan pada peningkatan intelektual para manajernya. Sedangkan kinerja perusahaan dapat ditingkatkan agar sangat baik dengan melakukan *training*, memberlakukan sistem *reward and punishment*, meningkatkan sistem rekrutmen dan seleksi, memperbaharui SOP, dan meningkatkan program kesehatan.

Keywords: kompetensi manajer, kinerja perusahaan

ABSTRACT

The development and business competition that is happening now requires managers to have competencies that are in line with the needs of the company. As the nation's capital and economic center, Jakarta and Tangerang are the benchmark for seeing competency and performance standards in Jakarta and Tangerang for other cities in Indonesia. Competence is a matter related to knowledge, ability, and skill for someone to be able to do their work. With the competencies that managers have, will help improve company performance, so that companies can win the existing business competition.

This study aims to look at the competence of managers in Jakarta and Tangerang, as well as see the performance of companies in Jakarta and Tangerang,

This research uses descriptive method - explanatory with a sample of 26 managers from the manager community in Jakarta and Tangerang. Data was taken by distributing questionnaires and processed using descriptive analysis

Based on the results of the study, it can be concluded that the level of manager competence in Jakarta and Tangerang has been very good with an average of 4.29. While the level of performance of companies in Jakarta and Tangerang has been good with an average calculation of 3.69. By increasing the competence of managers, the performance of companies in Jakarta and Tangerang will be better. This is supported by the research of Fislal Wirda and Tuti Azra entitled Managerial Competence and Its Effectiveness on Creative Industries in West Sumatra.

Competencies that can still be improved are cognitive abilities. Cognitive ability can be enhanced by training that can be focused on the intellectual improvement of its managers. While the company's performance can be improved to be very good by conducting training, implementing a reward and punishment system, improving the recruitment and selection system, updating SOPs, and improving health programs.

Keywords: managerial competence, corporate performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena tanpa pertolongan-NYA skripsi “Pengaruh Kompetensi Manajer Terhadap Kinerja Perusahaan di Jakarta dan Tangerang” ini tidak dapat diselesaikan.

Dalam penyusunan laporan ini, penulis banyak mendapatkan saran, kritik, bimbingan serta dorongan semangat dari berbagai pihak yang banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini. Dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan ungkapan terimakasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa. atas segala rahmat dan karunia Nya penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar dan terselesaikan. Syukur atas kesempatanyang telah diberikanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan
3. Ibu Regina Deti, SE.,MM, selaku dosen pembimbing Skripsi Manajemen Insani yang telah membimbing penulis selama penyusunan skripsi
4. Ibu Dr. Judith Felicia Pattiwael,Dra.,M.T selaku dosen wali yang selalu menemani, membantu dan mendukung penulis
5. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. selaku dosen Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah berbagi ilmu di kelas seminar
6. Bapak Vincentius Josef Wisnu Wardhono, Drs., MSIE.selaku dosen Metode Penelitian penulis yang telah mengajarkan berbagai ilmu yang berguna bagi penyusunan skripsi berdasarkan metode penulisan karya tulis ilmiah.
7. Seluruh dosen Fakultas ekonomi maupun fakultas lainnya di universitas Katolik Parahyangan yang telah mengajarkan dan memberikan berbagai ilmu kepada penulis
8. Kedua orang tua penulis yang selalu mendukung dan menyemangati penulis baik dari segi material, moril dan memberikan doa dan semangat agar penulisan skripsi ini dapat selesai dengan baik
9. Cynthia Gunadi dan Michael Gunadi selaku saudara kandung penulis yang selalu memberikan dukungan dan pencerahan kepada penulis

10. Hanna, Degita, dan Hana selaku teman dan sahabat perjuangan penulis yang sedang menempuh skripsi. Terimakasih atas bantuan dan masukan yang kalian berikan kepada penulis
11. Samuel, Billy, Jodi, Linda, Melisa, Cynthia, Finantia, dan Elva selaku sahabat dan teman penulis yang telah menyediakan waktu untuk mendengarkan keluh kesah penulis dan memberikan dorongan dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini .
12. Seluruh keluarga penulis yang telah memberikan doa dan dukungan
13. Semua staf Universitas Katolik Parahyangan, khususnya Prodi Manajemen yang sudah memfasilitasi penulis untuk dapat menyelesaikan studi di Prodi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu ,terimakasih atas bantuan yang telah diberikan selama ini kepada penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan yang dibuat baik yang disengaja maupun tidak disengaja , dikarenakan keterbatasan ilmu, pengetahuan dan wawasan penulis yang masih kurang . Penulis memohon maaf atas segala kekurangan penulis dan penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun bagi penulis .Terima kasih .

Bandung, Juni 2018

Penulis,

Shiane Gunadi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kompetensi	8
2.1.1 Pengertian Kompetensi	8
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	9
2.1.3 Kompetensi yang Dibutuhkan Untuk Masa Depan	11
2.1.4 Dimensi Kompetensi	12
2.2 Kinerja Perusahaan	19
2.2.1 Pengertian Kinerja Perusahaan	19
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja	21
2.2.4 Dimensi Kinerja Perusahaan	22
2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perusahaan	23
2.4 Penelitian Terdahulu	24
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN	27
3.1 Metode Penelitian	27
3.1.1 Jenis dan Sumber Data	27
3.1.2 Teknik dan Pengumpulan Data	28
3.1.4 Operasional Variabel	29

3.2 Teknik Pengolahan Data dan Analisa Data.....	31
3.2.1 Uji Validitas	34
3.2.2 Uji Reliabilitas	36
3.2.3 Teknik Analisis Data.....	37
3.2.4 Analisis Statistika Deskriptif.....	37
3.3 Objek Penelitian	38
3.4 Analisis Data Kuisisioner	38
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Analisis Deskriptif Kompetensi Manajer.....	44
4.1.1 Kompetensi Manajer pada Dimensi Berorientasi Prestasi dan Tindakan.....	44
4.1.2 Kompetensi Manajer pada Dimensi Berorientasi Membantu dan Melayani Orang Lain	55
4.1.3 Kompetensi Manajer pada Dimensi Kemampuan Mempengaruhi dan Menciptakan Dampak	57
4.1.4 Kompetensi Manajer pada Dimensi Kemampuan Manajerial	60
4.1.5 Kompetensi Manajer pada Dimensi Kemampuan Kognisi.....	64
4.1.6 Kompetensi Manajer pada Dimensi Kemampuan Efektifitas Pribadi.....	66
4.2 Kesimpulan Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Manajer di Jakarta dan Tangerang.....	69
4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Perusahaan di Jakarta dan Tangerang	70
4.4 Kesimpulan Tanggapan Responden Kinerja Perusahaan di Jakarta dan Tangerang.....	75
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82
RIWAYAT HIDUP.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1	Tabel Operasionalisasi Variabel X	30
Tabel 3.2	Tabel Operasionalisasi Variabel Y	31
Tabel 3.3	Tabel Interval Penilaian Variabel	33
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kompetensi Manajer	35
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Perusahaan	36
Tabel 3.6	Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha Menggunakan SPSS Variabel X	36
Tabel 3.7	Hasil Perhitungan Cronbach's Alpha Menggunakan SPSS Variabel Y	36
Tabel 3.8	Tabel Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 3.9	Tabel Data Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 3.10	Tabel Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 3.11	Tabel Data Responden Berdasarkan Jenis Industri	40
Tabel 3.12	Tabel Data Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan di Perusahaan	40
Tabel 3.13	Tabel Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan	41
Tabel 3.14	Tabel Data Responden Berdasarkan Jabatan Saat Ini	41
Tabel 3.15	Tabel Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Bidang HR	41
Tabel 3.16	Tabel Data Responden Berdasarkan Jumlah Karyawan	42
Tabel 3.17	Tabel Data Responden Berdasarkan Memiliki Pengalaman di Bidang HR	42
Tabel 3.18	Tabel Data Responden Berdasarkan Lokasi Perusahaan	43
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Pekerjaan Dengan Cara Baru	44
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Mengenai Mencari Feedback Kepada Rekan Kerja/Atasan Tentang Pekerjaannya	45

Tabel 4.3	Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung Jawab Atas Segala Konsekuensi dari Pekerjaannya.....	46
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Jumlah Pekerjaan yang Sudah Ditentukan Perusahaan.....	46
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Standar yang Sudah Ditentukan Oleh Perusahaan.....	47
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu yang Sudah Ditetapkan Perusahaan.....	48
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kemampuan yang Sesuai Untuk Mengerjakan Pekerjaannya.....	49
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Hasil Kerja yang Terbaik.....	49
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Membuat Rencana Sebelum Melakukan Pekerjaan	50
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Melakukan Evaluasi Setelah Saya Melakukan Pekerjaan	51
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Memeriksa Informasi Yang Diterima Agar Tidak Terjadi Kesalahan.....	51
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Bersedia Melakukan Suatu Pekerjaan Tanpa Disuruh	52
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Cara Baru Untuk Memecahkan Masalah yang Dihadapi	53
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Senang dengan Peluang-Peluang Baru yang Ada di dalam Pekerjaan.....	53
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Senang Mencari Informasi Sebanyak-Banyaknya untuk Melakukan Pekerjaan ..	54
Tabel 4.16	Rekapan Dimensi Berorientasi Prestasi dan Tindakan	55
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Senang Memotivasi Rekan Kerja untuk Bekerja Lebih Baik	55
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Bersedia Membantu Rekan Kerja yang Membutuhkan.....	56

Tabel 4.19	Rekapan Dimensi Membantu dan Melayani Orang Lain	57
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Saya Dapat Meyakinkan Rekan Kerja/Atasan Saya untuk Segala Sesuatu yang Berhubungan dengan Pekerjaan	57
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Mengerti Perannya Saat Ini	58
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Menjalin Hubungan Sosial dengan Banyak Orang	58
Tabel 4.23	Rekapan Dimensi Kemampuan Mempengaruhi dan Menciptakan Dampak	59
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Membina Hubungan Sosial dengan Banyak Orang	60
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Senang Bila Dapat Mengembangkan Orang Lain	61
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja Mau Melakukan Apa yang Diarahkan	61
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Diminta Untuk Menjadi Bagian Dari Kelompok Kerja	62
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Berhasil Membawa Kelompok Mencapai Tujuan Perusahaan	63
Tabel 4.29	Rekapan Dimensi Kemampuan Manajerial	63
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Dapat Menemukan Penyebab dari Masalah yang Terjadi di Tempat Kerja	64
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai Solusi yang Diberikan di dalam Pekerjaan Berdasarkan Kemampuan yang Dimiliki ...	64
Tabel 4.32	Rekapan Dimensi Kemampuan Kognisi	65
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Mampu Bersikap Tenang dalam Menghadapi Tekanan/Tantangan di dalam Pekerjaan	66
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Yakin Kemampuan yang Dimiliki Dapat Membantu Perusahaan Mencapai Tujuan	67

Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Berhasil dengan Perubahan yang Dilakukan dalam Pekerjaan.....	67
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai Merasa Bangga Berada di Tempat Kerja Saat Ini	68
Tabel 4.37	Rekapan Dimensi Kemampuan Efektifitas Pribadi	69
Tabel 4.38	Rata-rata Hitung Per Dimensi Kompetensi Manajer	69
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Mampu Untuk Menyediakan Barang dan Jasa yang Berkualitas Tinggi	70
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memiliki Beberapa Strategi Rekrutmen untuk Menarik Bakat Karyawan	71
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Menyediakan Program Kesehatan yang Dirancang dengan Baik untuk Mempertahankan Karyawan	72
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai Pelanggan Puas Dengan Kualitas Jasa dan Efisiensi Organisasi.....	73
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memfasilitasi Manajemen untuk Mempekerjakan Karyawan Secara Efektif dengan Tugas yang Berkaitan dengan Sumber Daya untuk Membantu Karyawan	74
Tabel 4.44	Rata-rata Hitung Per DIMensi Kinerja Perusahaan.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Hasil Riset BCG dan WFMPA.....	2
------------	--------------------------------	---

BAB 1

PENDAHULUAN

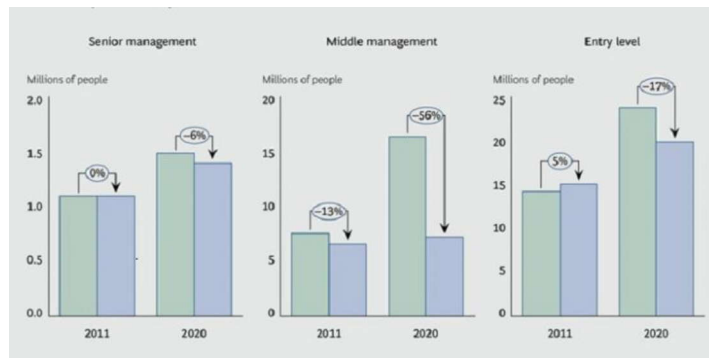
1.1. Latar Belakang Penelitian

Dengan pesatnya kemajuan teknologi dan komunikasi saat ini, tentu membawa dampak pada perusahaan manapun. Ditambah lagi dengan perkembangan pola pikir generasi milenial yang mengikuti kemajuan teknologi dan komunikasi. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi persaingan bisnis secara langsung. Contohnya perkembangan perusahaan *e-commerce* dan gaya hidup serba praktis berbasis aplikasi. Dengan ketatnya bisnis saat ini, harus diimbangi dengan perkembangan sumber daya manusianya juga. Perkembangan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu tugas manajer. Manajerlah yang mengarahkan, membimbing, dan mengembangkan karyawannya. Maka dari itu, manajer harus memiliki kompetensi yang memadai dalam menunjang kebutuhan persaingan bisnis yang ada.

Dalam artikel Kompas.com dikatakan bahwa Indonesia diperkirakan akan kekurangan pasokan tenaga kerja profesional di level manajerial atau menengah ke atas, “Agak sulit mencari tenaga kerja yang memenuhi harapan perusahaan dengan keahlian khusus ataupun soft skills yang pas, yang berpotensi mengembangkan perusahaan di masa depan,” ucap Direktur Konsultan Willis Towers Watson Indonesia Lilis Halim, seperti dimuat Kompas, Kamis (21/4/2016). Hasil riset *Boston Consulting Group* (BCG) dan *World Federation of People Management Associations* (WFPMA) yang dipublikasikan pada 2013, memunculkan pula proyeksi soal ketimpangan kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja tersebut, terutama di level manajerial.

Gambar 1.1

Hasil riset BCG dan WFMPA



Sumber : Kompas.com

Menurut riset tersebut, industri di Indonesia akan kekurangan hingga 56 persen tenaga kerja profesional di level manajerial pada 2020. Padahal, riset yang sama memperkirakan, pada tahun itu ada lonjakan kebutuhan SDM setingkat manajer sampai 55 persen. Menurut riset ini, industri Indonesia pada 2020 akan tumbuh pesat, terutama yang berbasis jasa. Kebutuhan tenaga kerja juga ditengarai bakal naik di semua level, termasuk di tingkat pemula yang diperkirakan tumbuh hingga 17 persen dan manajemen senior yang naik sampai 6 persen. Dalam penjelasannya, riset ini mendapati kegagalan lembaga pendidikan menyediakan pasokan tenaga kerja profesional dan kompeten sebagai penyebab proyeksi kesenjangan kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja di Indonesia.

Kebutuhan manajer untuk menghadapi pertumbuhan pasar pada masa depan tidak dapat terpenuhi dari sisi kuantitas dan juga kualitas. Karena pada kenyataannya, Indonesia masih kekurangan manajer yang berkualitas, seperti apa yang dituliskan oleh majalah SWA. Dalam sebuah survei mengenai efektivitas kinerja SDM di perusahaan-perusahaan, hanya 40% karyawan yang merasa bahwa divisi SDM mampu mempertahankan karyawan berkualitas tinggi untuk terus berproduksi di perusahaan. Sementara, separuh responden berpendapat bahwa perusahaan tidak secara tulus memperhatikan kesejahteraan mereka. Hanya 41% karyawan merasa bahwa penilaian individual yang dilakukan cukup adil dan 58% yang merasa pelatihan yang diberikan bagi mereka cukup berguna. Sebagian besar merasa bahwa kemajuan karier harus mereka cari dan raba-raba sendiri. Artinya, kualitas manajer

sumber daya di Indonesia memang belum cukup kompeten untuk menghadapi persaingan yang ada.

Menurut Kompasiana, kompetensi seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kerja karyawan tersebut. Hal ini menjadi acuan bagi perusahaan untuk mengetahui kemampuan kerja calon karyawan. Melalui kompetensi yang dimiliki oleh calon karyawan membantu perusahaan lebih mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk calon karyawan yang akan dipilihnya tersebut. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun akan membantu mengembangkan kompetensi karyawan dengan melakukan training dan pelatihan-pelatihan yang diperlukan oleh karyawan guna meningkatkan kompetensinya. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan kinerja karyawan. Layaknya jantung, kompetensi dan motivasi mengalirkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini membuat kompetensi manajer diperlukan agar dapat membina bawahannya dan bersama-sama meningkatkan kinerja untuk kemajuan perusahaan.

Di Jakarta dan Tangerang masih sulit untuk menemukan manajer yang kompeten. Hal tersebut dapat disimpulkan dari hasil wawancara singkat dengan beberapa perwakilan komunitas manajer di Jakarta dan Tangerang tentang kompetensi manajer di perusahaan mereka masing-masing. Dari sisi kuantitas maupun kualitas, manajer di daerah Jakarta dan Tangerang masih perlu ditingkatkan selaras dengan berkembang pesatnya dunia bisnis saat ini. Seharusnya daerah Jakarta dan Tangerang menjadi standar untuk Indonesia secara keseluruhan karena merupakan ibukota dan pusat perekonomian negara, sehingga kuantitas dan kualitas manajernya harus bisa dikatakan baik.

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas , penulis tertarik dan ingin melakukan penelitian yang berjudul : ***“Analisis Kompetensi Manajer Terhadap Kinerja Perusahaan di Komunitas Manajer Jakarta dan Tangerang”***

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis menyimpulkan beberapa masalah yang terdapat di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi manajer di Jakarta dan Tangerang?
2. Bagaimana kinerja perusahaan di Jakarta dan Tangerang?
3. Bagaimana analisis kompetensi terhadap kinerja perusahaan di Komunitas Manajer Jakarta dan Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompetensi manajer di Jakarta dan Tangerang.
2. Untuk mengetahui kinerja perusahaan di Jakarta dan Tangerang.
3. Untuk mengetahui analisis kompetensi manajer terhadap kinerja perusahaan di Jakarta dan Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, maka manfaat yang ingin dicapai oleh penulis dalam penulisan ini adalah :

1. Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca tentang kompetensi manajer dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti tentang kompetensi manajer dan kinerja perusahaan serta pengaruh diantaranya.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap perusahaan mengenai analisis kompetensi manajer terhadap kinerja perusahaan.

1.5. Kerangka Pemikiran

Kompetensi menurut Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24)

“kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.”

Kompetensi adalah suatu karakteristik yang ada dalam diri seseorang yang membedakan antara satu individu dengan individu lain yang bisa digunakan untuk memprediksi perilaku dan kinerja yang efektif atau superior pada situasi pekerjaan (Spencer and Spencer, 1993) Moehariono 2009. Dimensi dari kompetensi tersebut adalah :

1. Berorientasi prestasi dan tindakan

Dimensi berorientasi prestasi dan tindakan memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Semangat untuk berprestasi dan untuk mencapai target kerja
- b. Perhatian terhadap kualitas dan ketelitian kerja
- c. Proaktif dan inisiatif
- d. Mencari informasi

2. Membantu dan melayani orang lain

Dimensi membantu dan melayani orang lain memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Empati
- b. Berorientasi pelanggan.

3. Kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak

Dimensi kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Luasnya dampak dan pengaruh
- b. Kesadaran berorganisasi
- c. Membangun hubungan kerja

4. Kemampuan manajerial

Dimensi kemampuan manajerial memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Mengembangkan orang lain
- b. Kemampuan mengarahkan/ memberikan perintah
- c. Kerja sama kelompok
- d. Memimpin kelompok

5. Kemampuan kognisi

Dimensi kemampuan kognisi memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Berpikir analitis
- b. Berpikir konseptual
- c. Keahlian teknis/manajerial

6. Kemampuan efektifitas pribadi.

Dimensi kemampuan efektifitas pribadi memiliki beberapa indikator, diantaranya :

- a. Pengendalian diri
- b. Percaya diri
- c. Fleksibilitas
- d. Komitmen organisasi

Delaney dan Huselid (1996) mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja perusahaan memiliki lima indikator, yaitu :

1. *Product or Service Quality*
2. *Employee Attraction*
3. *Employee Retention*
4. *Customer Satisfaction*
5. *Employee Relation*

Kompetensi mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Gilley, Boughton dan Maycunich (1999, 44): "*Competency are useful in recruiting and selection of employees a given job classification. They can also be used to determine the training and development activities in which employees must participate to acquire*

adequate levels of performance mastery.” Dalam hal ini berarti kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dari tiap individu yang ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar mencapai tingkat yang diinginkan. Hubungan signifikan antara kompetensi manajerial dan kinerja organisasi sudah sejak lama menjadi perbincangan. Manajer yang memiliki kompetensi dan mengaplikasikan dengan baik akan menghasilkan kinerja yang superior dibandingkan dengan yang tidak memiliki kompetensi. Manajer yang mampu menunjukkan performance terbaiknya akan berdampak terhadap kinerja organisasi (Mwesigwa & Naslima, 2014).