

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PROYEK JALUR KERETA API BANDARA HOEKARNO HATTA,
PT. TASKITA WARYA (PERSERO) TBK
DI TANGERANG**

Yendri Deswin¹ Dalizato Lahagu²

Program Studi Manajemen
STIE Triguna Tangerang

Jl. K.H.M. M. Dahlan, Tangerang, Banten, Indonesia

yendri_deswin@stie-triguna.ac.id¹, ferdivanto_jaharuda@stie-triguna.ac.id²

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyak sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan begitu, Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/perusahaan/instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai sehingga nantinya dapat mendorong prestasi kerja karyawan /karyawan dalam suatu organisasi Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang Karyawan Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap prilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga Karyawan Negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Sedangkan prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Prestasi kerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Tujuan yang ingin dicapai melalui Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Karyawan Pada Proyek Jalur Kereta Api Bandara Hoekarno Hatta, PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang . Teori yang digunakan dalam Penelitian ini adalah teori-teori manajemen Sumber Daya Manusia , yang berkaitan dengan Kompetensi dan Kinerja. Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana Sampel penelitian ini sebanyak 18 orang. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pengelolaan keuangan di PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang . Ini berarti PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang telah memberikan perhatian yang besar terhadap kompetensi Karyawan nya, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang Karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang diberikan karyawan tersebut terhadap instansi/lembaga tempatnya bekerja.

Kata Kunci: Kompetensi, dan Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Human resources are a key role in every organizational activity. Despite the many facilities and infrastructure and resources, without the support of human resources the organization's activities will not work well. That way, Human resources are key points that must be addressed in all its needs. Human resources will determine the successful implementation of organization / company / agency activities. In order to achieve these goals, adequate human resource competence is required so that it can encourage employee / employee work achievement within an organization. Competence is the ability and characteristics possessed by a Civil Servant in the form of knowledge, skills and attitude of behavior required in carrying out his / her duties, so that the State Officer can carry out his duties in a professional, effective and efficient manner. While work achievement is the level of achievement of results on the execution of certain tasks. Work achievement can also be viewed as a process of how the work is done to achieve the work. The purpose of this research is to know and analyze the influence of competence on the achievement of Financial Officers Staff in Non-formal and Informal Education Development Center PT. Taskita Karya . The theory used in this Research is Human Resource management theories, which are related to Competence and Performance. This Research type is quantitative descriptive. Method of data collection is done by interview, questionnaire and documentation study. Data analysis method used is simple linear regression Sample of this research is 18 people. The results of the research based on the hypothesis test, stated that competence has a positive and significant effect on the achievement of financial management staff at PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang . This means that PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang has given considerable attention to the competence of its Personnel, because of the higher competence that an Employee has in the field of work, the higher the work achievement the employee has given to the institution / institution in which it works.

Keywords: Competence, and Job Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan dengan kemajuan informasi dan teknologi saat ini sumber daya manusia menjadi sorotan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang kreatif, inovatif dan mempunyai kompetensi akan menghasilkan suatu jaminan kualitas, baik dalam hal produk maupun pelayanan yang akan meningkatkan kepuasan pelanggan, kesejahteraan karyawan dan kemajuan organisasi.

Walaupun banyak sarana dan prasarana, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan begitu, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/perusahaan/instansi. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai sehingga nantinya dapat mendorong prestasi kerja karyawan/karyawan dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi dari para karyawannya. Dengan begitu kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerja atau prestasi dari para karyawan/karyawannya. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Karyawan Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga Karyawan Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Salah satu peraturan yang telah ada dalam hal kompetensi adalah Keputusan Kepala Badan Karyawan an Negara Nomor 46 A tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Kompetensi Jabatan Struktural Karyawan Negeri Sipil.

Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat kinerja karyawan/karyawannya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas, yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan, yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Sedangkan prestasi kerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Prestasi kerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Karyawan Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia pada instansi pemerintah. Dalam UU tahun 1999 dinyatakan bahwa sebagai unsur aparatur Negara Karyawan Negeri Sipil (PNS) harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional.

Ciri-ciri profesional adalah memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi dibidangnya, memiliki jiwa berkompetisi secara jujur dan sportif, serta menjunjung tinggi etika profesi. Maka dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 2003 ditegaskan bahwa manajemen Karyawan Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah, dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna.

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Karyawan an Negara Nomor : 43/KEP/2001 tanggal 20 Juli 2001 dinyatakan bahwa Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Karyawan Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Tujuannya adalah 1). Untuk efisiensi dan efektifitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi/unit organisasi 2). Untuk menciptakan optimalisasi kinerja organisasi/unit organisasi. Kompetensi Karyawan yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan/keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi, diharapkan dapat menghasilkan prestasi kerja karyawan. Kompetensi merupakan kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, Kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang sebagai Unit Pelaksana Teknis di daerah, sebagai perpanjangan tangan Kementerian Perindustri (Kemendikbud), yang menangani Pendidikan Nonformal dan Informal, untuk dapat melaksanakan dan mewujudkan visi, misi dan tugas pokoknya, kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan di PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang, dijadikan sebagai salah satu peningkatan kompetensi bagi karyawannya. Tingkat pendidikan dan pelatihan seseorang diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi karyawan di PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 101 tahun 2000 dinyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS mengacu pada kompetensi jabatan. Pendidikan dan Pelatihan kepada Karyawan Negeri Sipil adalah merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kebutuhan, pengetahuan dan keahlian Karyawan. PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang telah melakukan berbagai usaha untuk dapat meningkatkan Kompetensi karyawan, yaitu dengan memberi bantuan beasiswa dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Karyawan yang berlatar belakang SMA diberi kesempatan mengikuti Pendidikan S1, yang berlatar belakang pendidikan D3 diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang S1, dan bagi karyawan yang berlatar belakang S1 diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang S2 dan S3, juga diikutsertakan dalam berbagai pelatihan-pelatihan, seminar dan workshop. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dari Karyawan PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang, terhadap prestasi kerjanya.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka Penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kompetensi Karyawan PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang, khususnya di Bagian Keuangan terhadap prestasi kerja Karyawan tersebut. Hal ini didasarkan karena bagian pengelolaan keuangan di PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang mempunyai andil yang besar dalam memberikan pelayanan, baik internal maupun eksternal serta dapat menunjang keberhasilan program, dan membantu mewujudkan tercapainya tujuan PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengintegrasikan dan menjelaskan pengaruh-pengaruh di antara variabel-variabel kompetensi terhadap prestasi karyawan. Selanjutnya penelitian ini akan memfokuskan pada masalah-masalah yang berkaitan dengan kompetensi, dampaknya terhadap prestasi Karyawan Negeri Sipil di Bagian Tata Usaha yakni dibagian Pengelolaan Keuangan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan: bagaimanakah pengaruh kompetensi (kompetensi Teknis, dan kompetensi non teknis) terhadap prestasi kerja Karyawan bagian pengelolaan Keuangan di PT Taskita Karya?.

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi (kompetensi Teknis, dan kompetensi non teknis) terhadap prestasi kerja Karyawan bagian pengelolaan Keuangan di PT Taskita Karya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari Bahasa Inggris yakni *competence*, yang berarti kecakapan/kemampuan. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia yang dikemukakan Poerwadarminta (1993:518) kompetensi adalah kewenangan untuk menentukan sesuatu. Kemudian, Danim (2003) menyatakan kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku yang tampak sangat berarti, dengan kata lain kompetensi merupakan perilaku karyawan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2007) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil.

Menurut Prihadi (2005: 105) kompetensi dalam arti kemampuan mutlak diperlukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai bawahan. Mangkunegara (2005:113) mengatakan kompetensi adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Sedangkan menurut Armstrong dalam Dharma (2004) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, mendukung untuk periode waktu cukup lama. Dengan demikian kompetensi merupakan suatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan/keterampilan, pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap, dan minat dalam mengelola suatu kegiatan jika dikaitkan dengan kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Menurut Suparno (2001:27) Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan.

Menurut Marshall (2003 :39) Kompetensi ialah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Sedangkan Kompetensi menurut Rumani (2008 : 16) diartikan sebagai tolak ukur guna mengetahui sejauh manakah kemampuan seseorang menggunakan pengetahuan dan skill atau kemampuannya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan dan kinerja yang unggul untuk mencapai hasil yang diharapkan. Mirabile dalam Dewiyana (2006 : 24) "Suatu pengetahuan keterampilan, kemampuan, atau hal-hal yang berhubungan dengan kinerja yang tinggi dalam pekerjaan, seperti penyelesaian masalah, pemikiran analitis dan kepemimpinan." Syah (2002: 229) pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan dan kecakapan dari seseorang.

Pergeseran paradigma dari konsep kecakapan menjadi kompetensi secara perlahan tetapi pasti telah menimbulkan implikasi strategis yang sangat positif bagi kegiatan perencanaan dan pengelolaan SDM di lingkup apapun dalam pekerjaan. Menurut Cover, Roger, dan Rebecca Merrill (dalam Mangkunegara, 2005 : 112) jenis-jenis kompetensi seseorang dalam bekerja meliputi :

- 1) Kompetensi teknis, yaitu pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru.
- 2) Kompetensi konseptual, yaitu kemampuan untuk melihat gambar besar untuk menguji berbagai pengandaian dan perubahan perspektif.
- 3) Kompetensi untuk hidup, yaitu saling ketergantungan, kemampuan secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk mendengarkan, berkomunikasi, mendapat alternatif baru, menciptakan kesepakatan untuk menang, dan berusaha mencari solusi alternatif ketiga, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan/keterampilan, pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap, dan minat dalam mengelola suatu kegiatan, jika dikaitkan dengan kompetensi seseorang. Indikatornya dapat dilihat dari pendidikan yang diperoleh, pelatihan yang diterima, pengalaman kerja seseorang, kemampuan menganalisis, pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas dan membangun hubungan.

Pengukuran Kompetensi

Hingga kini sebagian kalangan masih menganggap kompetensi sebagai konsep yang rumit dan kontradiktif, di satu sisi dianggap berkaitan dengan kinerja, Dengan demikian dapat didefinisikan dan diukur, di lain pihak dipandang perlu untuk merujuk pada karakteristik-karakteristik fundamental seseorang yang tidak gampang diukur. Permasalahan ini disebabkan ketidaksepakatan pendapat di kalangan pakar maupun peggungannya dalam mendefinisikan kompetensi itu sendiri.

Menurut Prihadi (2005) secara umum dalam kamus bahasa Indonesia, kedua istilah dapat saling dipertukarkan dan bermakna *an ability to do something or for a task*. Dari sini dapat dikatakan bahwa seseorang mempunyai kompetensi untuk mengelola pekerjaan atau secara lebih spesifik mempunyai kompetensi untuk merencanakan serangkaian aktivitas untuk mencapai target.

Selain itu, istilah ini juga dapat dipergunakan untuk mengatakan hal-hal yang menimbulkan kemampuan itu sendiri, misalnya orientasi efisiensi. Dalam arti kedua ini, istilah kompetensi merujuk pada salah satu rangkaian perilaku yang harus ditunjukkan oleh orang yang bersangkutan dalam rangka mengerjakan tugas-tugas dan fungsi-fungsi suatu jabatan tersebut. Tiap kompetensi merupakan suatu dimensi perilaku yang diciptakan (*create*). Dimensi perilaku itulah yang relevan dengan kinerja dalam pekerjaan.

Mc. Clelland, Boyatzis, Spencer & Spencer (dalam Prihadi, 2005 : 92) mengatakan indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi seseorang adalah motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan kerja. Uraian dari semua indikator tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. *Motives*, yaitu hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan. Motif ini mengarahkan ke tindakan-tindakan atau tujuan tertentu dan menjauh dari lain-lainnya. Seperti, orang-orang yang bermotivasi berprestasi, dan konsisten menetapkan tujuan yang menantang dirinya sendiri, memikul tanggung jawab pribadi untuk pencapaiannya, dan menggunakan umpan balik agar bisa bekerja dengan lebih baik.
2. *Traits*, yaitu karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi dan informasi. Contoh waktu reaksi dan penglihatan yang baik, kontrol diri atas emosi, inisiatif, konsisten terhadap situasi, bertindak sesuai dengan tugas, dan berani memecahkan masalah di bawah tekanan.
3. *Self-concept*, yaitu sikap-sikap nilai atau image seseorang dalam bekerja. Contohnya, percaya diri, kepercayaan atau keyakinan, memprediksi apa yang harus dikerjakan untuk jangka pendek, memiliki keyakinan dalam mengerjakan tugas, pengetahuan dan keterampilan kerja. Pengetahuan dan keterampilan kerja adalah kemampuan untuk mendapatkan informasi, mempunyai kemampuan untuk memilih dari berbagai alternatif pekerjaan dan mempunyai kemampuan untuk memperkirakan apa yang harus dikerjakan, serta kemampuan untuk melakukan tugas fisik mental. Contohnya, berpikir analitis (pemrosesan pengetahuan dan data, menentukan sebab akibat, pengorganisasian data dan perencanaan) dan berpikir konseptual (mengenali pola-pola dalam data yang kompleks).

Menurut Mangkunegara (2005 : 39) indikator kompetensi seseorang dapat dilihat dari ; pengetahuan yaitu kesadaran dalam bidang pengetahuan, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan kerja, dan bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhannya.

Pemahaman yaitu kedalaman pengetahuan, efektifitas yang dimiliki individu, misalnya seorang karyawan yang akan melaksanakan pekerjaan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi pekerjaan, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya keterampilan karyawan dalam memilih, dan membuat alat bantu kerja untuk memberikan kemudahan pekerjaan.

Kompetensi didefinisikan (Mitrani et.al, 1992) ; Spencer and Spencer, 1993) sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Simanjuntak (2005) Kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan melakukan kerja. Kast dan Rosenzweig (2007) mengatakan bahwa kompetensi adalah fungsi dari pengetahuan dan skill manusia dan kemampuan teknologi. Kompetensi memberikan indikasi tentang berbagai kemungkinan prestasi, atau karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Jadi kompetensi mencakup sikap, persepsi dan emosi serta menekankan pada faktor interaksi personal dan sosial.

Connell (1998) menyampaikan dua istilah kompetensi yang sering digunakan yaitu *competence* dan *competency* dimana keduanya bukanlah sinonim. Diharapkan setelah meninjau kedua istilah pendefinisian kompetensi menjadi lebih jelas. *Competence* maksudnya kemampuan potensial, kesanggupan menjalankan fungsi pada suatu situasi, sedangkan *competency* fokus pada kinerja aktual seseorang dalam suatu situasi. Jadi *competence* dibutuhkan sebelum mencapai *competency*. *Competence* menjadikan individu mampu memenuhi tanggung jawab kerja yang dipikulnya. *Competency* berarti individu mengisi pekerjaan sesuai yang diharapkannya. *Competence* ditentukan oleh perbandingan keadaan sekarang dengan standar kinerja yang dibangun di lingkungan kerja menurut peran dan setting individu. *Competence* menguji kemampuan potensial, *competency* menguji bukti kinerja seseorang dan aplikasi pengetahuan, skill, dan standar perhatian dalam kemampuan individu dapat meniru mengoperasikan atau menggunakan peralatan atau melaksanakan suatu rencana.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi seseorang adalah gambaran kualitas dari perilaku karyawan yang tampak, seperti pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan dalam melaksanakan tugas untuk menunjang keberhasilan yang ingin dicapai. Kompetensi kerja seseorang yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada pendapat kedua yaitu, suatu rangkaian perilaku yang harus ditunjukkan oleh Karyawan Negeri Sipil Bagian Pengelolaan Keuangan pada Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang, kompetensi karyawan pengelola keuangan pada PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang akan dilihat dari indikator yaitu: pendidikan, pelatihan, pengetahuan, pengalaman kerja, kemampuan menganalisis pekerjaan yang diemban, pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas, dan kemampuan membangun hubungan

Selain itu Pendidikan dan Pelatihan juga menjadi salah satu cara yang dilakukan oleh Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal PT. Taskita Karya, dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan, terutama bagi pengelola keuangan. Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan kompetensi merupakan spesifikasi dari pengetahuan dan keterampilan serta penerapan dari pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau perusahaan sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan. Standar kompetensi adalah pernyataan mengenai pelaksanaan tugas atau pekerjaan ditempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil :

1. Apa yang diharapkan dapat dilakukan oleh karyawan
 2. Tingkat kesempurnaan pelaksanaan kerja yang diharapkan dari karyawan
 3. Bagaimana menilai bahwa kemampuan karyawan telah berada pada tingkat yang diharapkan
- Secara umum kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta dipraktekan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi dalam pekerjaannya (Hutapea, 2008).
- Sementara itu, dalam Keputusan Kepala Badan Karyawan an Negara Nomor 46 A tahun 2003 tanggal 21 Nopember 2003 ditentukan bahwa Kompetensi adalah kemampuan dan Karakteristik yang dimiliki seorang Karyawan Negeri Sipil berupa, pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Karyawan Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Manfaat Kompetensi

Sistem kompetensi dapat dijadikan alat bantu untuk menentukan atau memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi, karena kompetensi ini berusaha mengeksplorasi lebih jauh suatu posisi, atau dengan kata lain kompetensi dapat memberi informasi tentang pengetahuan, keterampilan atau perilaku utama yang diperlukan untuk berhasil dalam posisi tertentu. Menurut Robotham & Jubb (1996) terdapat dua eksistensi kompetensi yaitu perilaku (*behavioral*) dan basis keterampilan (*skill-based*).

Konsep kompetensi dikembangkan untuk mengukur kinerja individu dengan merupakan *competence-based system* (Robotham & Jubb, 1996). *Competence-based system* sering digunakan karena diyakini dapat mencapai kinerja organisasi yang memusatkan perhatian pada kinerja individu.

Memaksimalkan sistem kompetensini baik untuk penilaian kinerja ataupun untuk keperluan lainnya diperlukan perbandingan (*benchmarking*), peninjauan (*review*) fungsi kerja yang berbeda dalam suatu pelatihan dan pengembangan. Setelah didapatkan perbandingan dan tinjauan terhadap fungsi kerja kemudian disusun standar antara praktisi baru dan ahli dalam setiap pekerjaan. Melalui perbandingan kompetensi secara berkala, seluruh pelatihan dan pengembangan kompetensi organisasi akan terbuka terhadap ide baru, perubahan trend dan penggunaan teknologi (Berge, et.al, 2002).

Dalam konteks penilaian kinerja, kompetensi memberikan bahasa dan konsep umum untuk mencapai proses kinerja yang terintegrasi sehingga dapat mencapai kinerja organisasi yang optimal; selain itu sistem kompetensi dapat menjadi tolak ukur kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya; atau dapat juga digunakan untuk memantau apakah seseorang telah mempunyai kompetensi sesuai persyaratan yang telah ditentukan organisasi. Dimana dalam sistem kompetensi manusia dipandang sebagai makhluk yang unik dan perlu diperlakukan sebagai dirinya sendiri dalam pengembangannya dengan menghindari adanya keseragaman atau menghidupkan keberagaman yang pada akhirnya memungkinkan tertutupnya kreativitas dari pribadi yang unik tersebut.

Kompetensi yang Harus Dimiliki

Mathis dan Jackson (2000; 12) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta ketiga pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Penelitian Abraham et.al (2001) disebutkan bahwa ada enam kompetensi kritis yang harus dimiliki karyawan manajemen (*managerial employee*), disamping kompetensi lainnya dimana kompetensi ini sangat mendasar untuk dimiliki; pertama adalah kemampuan memimpin (*leadership skill*), kemudian yang kedua individu harus memiliki kompetensi yang selalu fokus pada *customer (customer focus)* sehingga segala keinginan yang dilakukan karyawan atau individu tersebut ada dalam rangka memuaskan *customer* perusahaannya baik internal maupun eksternal. Kompetensi ketiga adalah berorientasi pada hasil bukan pada proses (*result oriented*) atau bagaimanapun proses yang dilakukan individu dalam bekerja tidaklah penting asalkan hasilnya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan sebagai standar, keempat diperlukan kompetensi mampu memecahkan permasalahan (*problem solver*) sehingga tidak selalu tergantung pada petunjuk atasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana hal ini menuntut kreativitas tinggi dari seorang sumber daya manusia. Selanjutnya kompetensi kelima adalah kemampuan komunikasi (*communication skill*) baik dengan rekan kerja, bawahan serta atasan maupun dengan *customer*, dan terakhir seorang individu atau karyawan manajerial dituntut dapat bekerja dengan team (*team worker*).

Personal credibility dianggap kompetensi urutan pertama yang harus dimiliki sumber daya manusia pada suatu organisasi mencakup *track record* kesuksesan individu tersebut, seperti dapat dipercaya, mampu menanamkan kepercayaan pada orang lain, memperlihatkan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dapat menanyakan pertanyaan-pertanyaan penting, mempunyai ide cemerlang, dapat mengambil resiko yang tepat, memiliki bekal observasi, memiliki alternatif permasalahan bisnis.

Kompetensi kedua menurut hasil penelitian itu ada kemampuan mengelola perubahan antara lain meliputi kemampuan membangun kepercayaan dan kredibilitas dalam berhubungan dengan pihak lain, mempunyai visi, proaktif dalam perubahan, membangun hubungan supportif dengan pihak lain, mampu mendorong kreativitas pihak lain misalnya bawahannya, mampu menempatkan permasalahan spesifik dalam konteks yang lebih luas, dan dapat mengidentifikasi pokok permasalahan kedalam kesuksesan bisnis.

Kemampuan mengelola budaya merupakan kompetensi ketiga yang perlu dimiliki sumber daya manusia, dalam hal ini meliputi beberapa kemampuan seperti pertama; kompetensi membagi pengetahuan lintas organisasi dalam organisasi yang terbatas (*organizational boundaries*), lalu kedua; kemampuan memperjuangkan proses transformasi budaya, kemudian ketiga; kompetensi menerjemahkan budaya yang diinginkan ke dalam perilaku yang spesifik, keempat; kompetensi penentang situasi quo, kelima; mampu mengenali budaya yang diinginkan untuk menemukan strategi bisnis perusahaan dan bingkai budaya dalam rangka mengarahkan karyawan /karyawan, keenam; harus mampu mendorong eksekutif berperilaku konsisten dengan budaya internal untuk menemukan dan memenuhi keinginan dan kebutuhan *customer* eksternal yang akan menentukan berhasilnya suatu perusahaan karena tanpa memuaskan *customer* eksternal usaha yang dilakukan akan sia-sia.

Delivery of human resource practices berada pada urutan keempat setelah beberapa kompetensi yang sebelumnya sudah dimiliki. Kompetensi yang satu ini meliputi berbagai kemampuan antara lain kemampuan mengekspresikan komunikasi verbal yang efektif, dapat bekerja sama dengan manajer untuk mengirim pesan yang jelas dan konsisten kepada seluruh yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, mampu memfasilitasi proses restrukturisasi organisasi, merancang program pengembangan yang memfasilitasi perubahan, memfasilitasi rancangan proses komunikasi internal, kemampuan menarik karyawan yang tepat, mampu merancang sistem kompensasi, memfasilitasi penyebaran informasi customer.

Kompetensi terakhir adalah kemampuan memahami bisnis, dimana kompetensi ini dispesifikasi lebih lanjut terjadi pemahaman tentang praktek sumber daya manusia, struktur organisasi, mengalami pesaing, manajemen keuangan, pemasaran dan penjualan, dan sistem informasi komputer.

Pada tingkat karyawan diperlakukan kualitas kompetensi seperti fleksibilitas, menggunakan dan mencari berita, kemampuan untuk belajar, kolaborasi, dan orientasi pelayanan kepada pelanggan. Dimensi fleksibilitas adalah

kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman. Aspek mencari informasi dan kemampuan belajar adalah kompetensi tentang antusiasme untuk mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kompetensi dari seorang karyawan adalah kemampuan/keterampilan, pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap, dan minat dalam mengelola suatu kegiatan. Kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan kerja karyawan yang dapat dijadikan alat bantu untuk menentukan atau memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi tertentu. Indikator kompetensi karyawan dapat dilihat melalui pendidikannya, pelatihan yang diperoleh selama bekerja, pengalaman kerja seseorang, kemampuan menganalisis, pengendalian diri, kepercayaan akandirinya, fleksibilitas dan membangun hubungan dengan rekan kerja dan orang lain.

Keputusan Kepala Badan Kekaryawanan Negara No. 46A tahun 2003 memberikan rincian kompetensi jabatan pada organisasi public atau instansi Pemerintah bagi Karyawan Negeri Sipil terdiri atas masing-masing kompetensi dasar (basic competence) dan kompetensi bidang (specific competence) yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi Dasar (*Basic Competence*).
 - a. Integritas, yaitu bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik profesi
 - b. Kepemimpinan, yaitu tindakan membujuk, meyakinkan dan mempengaruhi atau memberi kesan kepada orang lain, agar mereka mengikuti dan mendukung rencana organisasi.
 - c. Perencanaan dan pengorganisasian, yaitu menyusun rencana kerja dan melakukan tindakan-tindakan tertentu untuk unit kerjanya dan unit kerja lainnya demi kelancaran pelaksanaan tugas.
 - d. Kerjasama, yaitu dorongan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dan menjadi bagian dari suatu kelompok dalam melaksanakan tugas.
Fleksibilitas, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam situasi dan kondisi yang berbeda dengan berbagai individu atau unit kerja lain, menyesuaikan diri dan menghargai pendapat yang berbeda.
2. Kompetensi Bidang (*Specific Competence*)
Kompetensi bidang adalah kompetensi yang tersedia sesuai dengan bidang pekerjaan dan tugas serta tanggung jawabnya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell dalam Wibowo (2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
 2. Keterampilan
 3. Pengalaman
 4. Karakteristik kepribadian
 5. Motivasi
 6. Isu Emosional
 7. Kemampuan intelektual
- Tingkat Kompetensi merupakan pengetahuan keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan didalam pekerjaan dan didefinisikan juga bahwa kompetensi sering dipakai untuk karakteristik - karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Elemen Pembentuk Kompetensi

Kompetensi dikelompokkan kedalam 3 (tiga) bagian yaitu :

- a. Ilmu Pengetahuan (*Know How*) Ilmu Pengetahuan berkaitan dengan pengetahuan atau wawasan yang dimiliki seseorang terhadap suatu bidang secara spesifik
 - b. Keterampilan (*Skill*) Kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik dan mental Kualitas Personal Kualitas personal berhubungan dengan konsep diri (self concept), motif, dan sifat-sifat pribadi, atau tingkah laku seseorang. Tingkah laku merupakan faktor pembeda yang khas antara manusia yang satu dengan manusia lainnya.
- Faktor yang mempengaruhi kualitas personal (perilaku) adalah temperamen, Bawaan (sifat dasar/personality character), pengalaman, kebiasaan dan kesehatan.

Teori Kompetensi Teknis

Menurut Walker (1997 : 37) Technical Competence (Kompetensi Teknik), yaitu kompetensi yang berhubungan dengan bidang yang menjadi tugas pokok seseorang bekerja dalam organisasi. Dalam prakteknya, kompetensi teknik dapat digolongkan kedalam 3 kompetensi teknik yang bersifat keterampilan (umum), kompetensi teknik yang memerlukan pendidikan formal (khusus) tertentu untuk menguasainya dan kompetensi khusus juga diperlukan secara umum oleh jabatan-jabatan manager.

Sementara menurut Hutapea dan Nurianna (2008) kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan dalam suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya organisasi, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar

dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi yang luar biasa. Menurut Walsh et al (Mangkunegara: 2001) bahwa kompetensi dasar merupakan keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul.

Indikator dari kompetensi teknis adalah:

1. Tingkat Pendidikan. Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang diperlukan. Pendidikan menjadi persyaratan minimal didalam sebuah organisasi/instansi.
2. Pelatihan yang diperoleh. Upaya terencana oleh suatu instansi untuk memfasilitasi karyawannya dalam mempelajari kompetensi yang berhubungan dengan karyawan. Kompetensi ini termasuk pengetahuan, keahlian atau perilaku yang penting untuk mendukung kinerja karyawan/karyawannya.
3. Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.
4. Kemampuan menganalisis. Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu. Teori Kompetensi Non Teknis

Kompetensi non-teknis mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan diri dan memacu diri dalam bekerja (Misra dalam Nefina)2005)). Kompetensi non teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku dan kepribadian seseorang. Kompetensi ini tidak banyak melibatkan karyawan yang berhubungan dengan program-program maupun yang berkaitan dengan masalah teknis.

Indikator dari kompetensi non teknis adalah:

1. Pengendalian diri (Self Control) adalah Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat ini tidak sesuai harapan atau saat berada dibawah tekanan.
2. Kepercayaan diri (Self Confidence) adalah Tingkat kepercayaan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Fleksibilitas (Flexibility) adalah Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, baik orang atau kelompok.
4. Membangun hubungan adalah kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang hangat, komunikasi jaringan kerja dengan seseorang yang mana suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, yang berada dibawah pengawasannya. Walaupun karyawan- karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja disebabkan oleh 2 faktor (Asad, 1991 : 49) yaitu :

1. Faktor Individu
2. Situasi Kerja

Menurut Gibson, et al dalam Srimulyo (1999 ; 39) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu :

1. Variabel Individu, terdiri atas :
 - a) Kemampuan dan Keterampilan: mental dan fisik
 - b) Latar Belakang : keluarga, tingkat sosial, pendidikan
 - c) Demografis : umur, asal usul, jenis kelamin,
2. Variabel Organisasional, terdiri dari :
 - a). Sumber daya
 - b). Kepemimpinan
 - c). Imbalan
 - d). Struktur
 - e). Desain pekerjaan
3. Variabel Psikologis, terdiri dari :
 - a) persepsi
 - b) sikap
 - c) kepribadian
 - d) belajar
 - e) motivasi

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam (Srimulyo, 1999 : 40) ada 2 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja/prestasi kerja yaitu :

1. Variabel individual, meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya
2. Variabel situasional meliputi : faktor a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik. b. Faktor sosial dan organisasi meliputi : peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan Pendekatan Kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan, Wawancara, Kuesioner Observasi dan Dokumentasi. Metode analisis yang digunakan untuk pengujian hipotesis ini adalah regresi linier sederhana.

PEMBAHASAN

Analisis Statistik Inferensial

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linear sederhana dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linear sederhana dapat dipergunakan.

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan mengamati penyebaran data pada sumbu diagonal grafik. Metode yang dipakai adalah metode plot. Cara pengambilan keputusannya pada metode plot adalah :

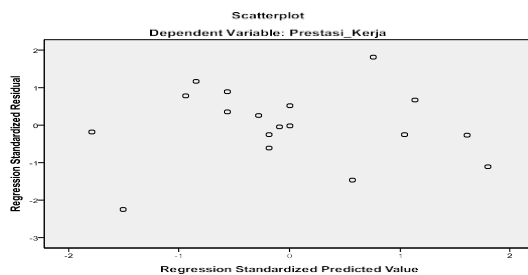
Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil penelitian bahwa data menyebar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas. Dengan demikian maka model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas, sehingga hasil penelitian ini dapat diterima dan dilanjutkan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan, variabel bebas tidak memiliki nilai tolerance kurang dari 10, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas Uji Heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual. Cara pengambilan keputusan yaitu :

- Jika diagram pancar membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas
- Jika diagram pancar tidak membentuk pola atau acak, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.



Gambar. 4.3. Hasil Penelitian 2012 (Data Diolah) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi hipotesis tersebut terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga hasil penelitian ini dapat diterima dan dilanjutkan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

maka persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian adalah:

$$Y = 18,123 + 0,847 x_1 + e$$

Hipotesis pada penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan pengelola keuangan di PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang. Berdasarkan Tabel 5.15, dapat diketahui prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh nilai konstanta sebesar 18,123 dengan nilai koefisien untuk kompetensi (X1) sebesar 0,847.

Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas kompetensi (X1) dalam menjelaskan variasi dari prestasi kerja (Y) pada karyawan pengelola keuangan di PT. Taskita Karya (persero) tbk di Tangerang.

Dapat diperoleh data diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,715. Hal ini menunjukkan bahwa 71,5 % variabel kompetensi (X1) mampu menjelaskan variasi dari variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan pengelola keuangan di PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang

I, sedangkan 28,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti kompensasi motivasi. Berdasarkan Tabel 5.17. Diperoleh bahwa nilai hitung F_{hitung} (43,77) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (4,45), dan sig. α (0,000^{ab}) lebih kecil dari alpha 5 % (0,05). Hal ini mengidentifikasi bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a

Uji Secara parsial (Uji t)

T-test ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara *individual* (parsial) terhadap variabel *dependent*. Hasil uji ini dapat dilihat pada H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

t_{hitung} (pada kolom t) lebih besar dari t_{tabel} ($df = n - k$ atau $18 - 1 = 17$) k adalah jumlah variabel *independent*, jadi nilai t_{tabel} adalah 2,11.

Berdasarkan Tabel 5.18. diperoleh hasil sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi (6,613) lebih besar dibanding nilai t_{tabel} (2,11), atau nilai sig. t untuk variabel kompetensi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Ini berarti kompetensi (X1) lebih dominan secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan pengelola keuangan PT. Taskita Karya.

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa kompetensi, baik kompetensi teknis maupun kompetensi non teknis yang dimiliki oleh Karyawan Pengelola Keuangan di PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang, berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan pengelola keuangan di PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan adanya keberhasilan dari instansi / lembaga PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang dalam meningkatkan kompetensi karyawan nya, hal ini dari adanya usaha dari instansi setiap tahunnya memberikan izin mengikuti pendidikan, baik dari bantuan dana beasiswa yang diperoleh atau dengan biaya sendiri. Bahkan ada karyawan yang diberikan kesempatan mengikuti pendidikan S1, S2 dan S3, tanpa bekerja di instansi, karena memperoleh bantuan beasiswa dari Pemerintah Pusat, bahkan saat ini jugabeberapa karyawan ikut magang bekerja di luar negeri yaitu di Negara Malaysia dan Singapura. kegiatan lainnya diluar instansi. Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal Kementerian Perindustria, sering mengundang para karyawan di PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang untuk mengikuti kegiatan diluar daerah, sehingga menambah pengetahuan dan keterampilan dari karyawan yang diikuti sertakan dari kegiatan tersebut. Selain itu materi dan metode yang digunakan dalam pelatihan memudahkan para karyawan pengelola keuangan mengerti atas materi yang disampaikan.

Selain itu karyawan yang telah lama bekerja di keuangan semakin meningkat kualitas kerjanya karena sudah memahami akan bidang pekerjaannya, karyawan yang sudah lama bekerja di keuangan, telah banyak mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan. Sehingga dengan adanya pengalaman kerja menjadi tolak ukur di dalam peningkatan kualitas kerja karyawan.

Kompetensi non teknis karyawan yang salah satunya meliputi pengendalian diri karyawan, dan mampu menjalin komunikasi serta kerjasama di antara rekan kerja dan sesama karyawan yang lain. Selain itu dari penelitian berdasarkan wawancara dan ditemui dilapangan ternyata berinteraksi dengan rekan sekerja dapat membantu dan menyelesaikan pekerjaan yang sulit.

Prestasi kerja karyawan pengelola keuangan tampak dari proses kerjanya mulai dari perencanaan program sampai pada pelaksanaan pekerjaan. Prestasi kerja karyawan pengelola keuangan dapat dilihat antara lain mulai dari pembayaran :

1. Gaji yang selalu tepat waktu, pembayaran rapel gaji, pembayaran gaji berkala (KGB), tunjangan anak, tunjangan istri, dll
 - a. pembayaran uang makan, pembayaran honor-honor Karyawan di PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang
 - b. pembayaran tagihan-tagihan dan sebagainya.
2. Pembayaran penyaluran dana bantuan sosial (blockgrant)
3. Pembayaran perjalanan dinas karyawan PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang
4. Pembayaran program kerja bagi seksi dan subbag serta Pamong belajar
5. Penyusunan Laporan keuangan tepat waktu dan selalu dikirim ke Jakarta

Selain itu pencapaian daya serap keuangan diatas 95% merupakan prestasi yang baik ditunjukkan oleh karyawan pengelola keuangan setiap tahun. Berdasarkan tabel 5.16. diatas Koefisien Determinasi (R- Square) dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari penelitian ini. Hasil dari nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kompetensi mampu menjelaskan variasi dari variabel prestasi kerja pada karyawan pengelola keuangan di PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang. Dengan kata lain variabel kompetensi memiliki pengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel prestasi kerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki semakin tinggi prestasi kerja Karyawan Pengelola Keuangan.

Berdasarkan tabel 5.17, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dan sig. α lebih kecil dari alpha. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya kompetensi berpengaruh signifikan (highsignifikan) terhadap prestasi kerja karyawan pengelola keuangan pada BP- PNFI Regional I Medan. Ini memberi arti bahwa kompetensi sangat menentukan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pengelola keuangan di PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang. PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang senantiasa mempertimbangkan pengimplementasian kompetensi berupa perhatian kepada karyawan pengelola keuangan dengan

memberikan pendidikan dan pelatihan, serta keterampilan lainnya sehingga menghasilkan prestasi dalam bekerja.

Berdasarkan Nilai t untuk variabel kompetensi lebih besar dibandingkan nilai t tabel atau nilai sig. t untuk variabel kompetensi lebih kecil dari alpha. Ini berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pengelola keuangan di PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang. PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang sebagai perpanjangan tangan Kementerian Perindustri sangat memperhatikan kompetensi karyawan nya, terutama pegawai pengelola keuangan. Hal ini mulai dari penerimaan karyawan untuk ditempatkan di keuangan sudah ada kriteria karyawan pengelola keuangan, yakni dengan memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan posisi jabatan yang akan diisi, dan memiliki kompetensi sesuai yang diinginkan lembaga/ instansi.

Selain itu karena PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang yang fungsinya sebagai penyelenggara diklat sangat memperhatikan kualitas karyawan nya dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang diadakan didalam maupun diluar, yang tujuannya untuk meningkatkan kompetensi, wawasan, pengetahuan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan nya. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Umasari Lubis (2010), dengan judul "pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan terhadap kinerja PT. Perkebunan Sumatera Utara," Variabel yang diteliti adalah kompetensi sumber daya manusia dan kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Karyawan pengelola keuangan mampu menganalisis pekerjaan yang ditanganinya, dan mempunyai kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Dalam menangani pekerjaannya selalu mampu berkomunikasi dengan pihak lain dan mampu membangun hubungan harmonis dengan orang lain. Hal ini menyebabkan mereka mampu menunjukkan prestasi dalam melaksanakan pekerjaannya di keuangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Bahwa kompetensi berpengaruh sangat signifikan (high significant) terhadap prestasi kerja karyawan pengelola keuangan di Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal PT. Taskita Karya. Sedangkan berdasarkan uji parsial (uji t) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pengelola keuangan di PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

- a. PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang selalu berusaha meningkatkan kualitas karyawan dengan selalu mengikut sertakan karyawan dalam setiap kegiatan, juga memberikan kesempatan kepada pengawainya, terutama karyawan pengelola keuangan, dengan memberikan pendidikan serta pelatihan-pelatihan kepada semua karyawan nya, memotivasi karyawan bekerja lebih baik, sehingga menciptakan prestasi kerja sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- b. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan pengelola keuangan, maka semakin baik prestasi kerjanya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka diberikan saran- saran sebagai berikut :

1. Agar apa yang sudah diterapkan di BP-PNFI Regional I Medan, yakni selalu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi diri karyawan, terutama karyawan pengelola keuangan yang tugasnya memberikan pelayanan, agar lebih ditingkatkan lagi, karena dengan begitu memberi motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan adanya perhatian dari pimpinan yakni memberikan kesempatan kepada karyawan nya, baik karyawan yang baru bekerja atau karyawan yang sudah lama bekerja untuk mengikuti berbagai kegiatan berupa kursus, pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop baik didalam maupun diluar instansi, akan meningkatkan kompetensi karyawan di PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang, terutama karyawan pengelola keuangan. Hendaknya dapat lebih ditingkatkan lagi agar karyawan pengelola keuangan lebih profesional dalam memberikan pelayanan dibidang keuangan sehingga akan memberikan pelayanan yang lebih baik lagi, baik terhadap karyawan di instansi maupun kepada pihak di luar instansi.
2. Agar suasana yang menyenangkan ditempat kerja dengan adanya ruangan yang sejuk, lengkapnya sarana dan prasarana ditempat kerja akan memberikan rasa nyaman, dan karyawan semakin betah ditempat kerjanya sehingga akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.
3. Komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan nya serta sesama rekan kerja yang sudah terjalin dengan baik, agar terus dibina karena dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Taskita Karya (persero) Tbk di Tangerang, khususnya karyawan pengelolaan keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Jakarta, Rineka Cipta.
- Bernadin & Russel. 2006. *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Jakarta, Penerbit Binarupa Akasara.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta. Penerbit Program Pascasarjana FISIP.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Lubis, Zulkarnain. 2010. *Penggunaan Statistika Dalam Penelitian Sosial*, Cetakan Pertama, Medan, Penerbit Perdana Publishing.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Bandung, Penerbit PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. 2001. *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta, Penerbit Gadjah Mada University press.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung, Penerbit PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Akasara.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, STIEYKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Spencer, Lyle M. 1993. *Competence at Work*, New York, John Wiley and Sons Inc.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Tarigan, Usman. 2011. *Bahan Kuliah Metode Penelitian*, Medan.
- Tika, H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijaya, Toni. *Cepat Menguasai SPSS 19 Untuk Olah dan Interpretasi Data Penelitian Skripsi*, Penerbit Cahaya Atma.