



KOMPETENSI INDIVIDU (*Individual Competence*)

Cindy Fatika Sari

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: cindyftksr04@gmail.com

Ibnu Malik Assajad

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: assajadmalik29@gmail.com

Moch. Isa Ansori

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

E-mail: isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Abstract. *This writing aims to determine the meaning of individual competence, competency indicators, benefits of individual competence, competency characteristics, competency levels, ways to improve work competence, factors that influence competence and approaches to measuring employee performance individually. In writing this article there are some data and information obtained at the data collection stage, then processed using a descriptive analysis method based on secondary data. In addition, with this research it is hoped that the company will be able to create a comfortable workplace and can motivate employees to work, so that this can have an impact on employee job satisfaction, employee self-actualization, and achieve the goals expected by the company.*

Keywords: *Competence, Individual Competence, Performance, Employee Performance*

Abstrak. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengertian kompetensi individu, indikator kompetensi, manfaat kompetensi individu, karakteristik kompetensi, tingkat kompetensi, cara meningkatkan kompetensi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dan pendekatan mengukur kinerja karyawan secara individual. Dalam penulisan artikel ini ada beberapa data dan informasi yang diperoleh pada tahap pengumpulan data, kemudian diolah dengan menggunakan suatu metode analisis deskriptif berdasarkan data sekunder. Selain itu, Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan mampu membuat tempat kerja yang nyaman dan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga hal ini dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan, aktualisasi diri karyawan, serta mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kata kunci: Kompetensi, Kompetensi Individu, Kinerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perubahan lingkungan bisnis mengarah pada pengakuan pentingnya SDM sebagai aset kritis organisasi perlu diikuti sertakan dalam filosofi perusahaan dan juga dalam proses perencanaan strategik, karena SDM menjadi bagian pengembangan kebijakan organisasi dan perencanaan perluasan lini organisasi. Untuk itu perlunya melaksanakan identifikasi kompetensi yang relevan bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM, agar memungkinkan kelangsungan hidup organisasi mencapai keberhasilan kompetitif. Kinerja merupakan karakteristik melekat yang dimiliki seseorang yang berhubungan sebab akibat dengan kinerjanya pada situasi atau standar kinerja tertentu. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi (Rizal *et al.*, 2013).

Kompetensi individu bukanlah tujuan melainkan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu reservasi yang cepat, menyenangkan pelanggan, dan memberikan citra positif bagi perusahaan. Kompetensi dapat diartikan kemampuan atau keahlian individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Hikmah *et al.*, 2020).

Kompetensi atau kemampuan suatu mendasar dari karakteristik seseorang individu, yaitu penyebab yang terkait dengan acuan kriteria tentang kinerja yang efektif (Spencer & Spencer, 1993:9). Michael Armstrong (1998:38) kompetensi individu adalah *knowledge*, *skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya. Kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan agar berprestasi dalam pekerjaannya (Hutapea dalam HPL tobing, 2010 : 31).

Penulisan ini digunakan dan bertujuan untuk mengetahui pengertian kompetensi individu, indikator kompetensi, manfaat kompetensi individu, karakteristik kompetensi, tingkat kompetensi, cara meningkatkan kompetensi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi dan pendekatan mengukur kinerja karyawan secara individual.

KAJIAN TEORITIS

Spencer dalam Wibowo, (2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2009).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).

METODE PENELITIAN

Data dan informasi yang mendukung penulisan dikumpulkan dengan melakukan penelusuran pustaka, pencarian sumber-sumber yang relevan dan pencarian data melalui internet. Data dan informasi yang digunakan yaitu adalah data dari media elektronik, jurnal, dan beberapa pustaka yang relevan. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan, yaitu; Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan studi pustaka yang kemudian dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan wawasan untuk penyusun mengenai konsep-konsep yang tercakup dalam penulisan. Untuk melakukan pembahasan analisis dan sintesis data-data yang diperoleh, diperlukan data referensi yang digunakan sebagai acuan, dimana data tersebut dapat dikembangkan untuk dapat mencari kesatuan materi sehingga diperoleh suatu solusi dan kesimpulan.

Beberapa data dan informasi yang diperoleh pada tahap pengumpulan data, kemudian diolah dengan menggunakan suatu metode analisis deskriptif berdasarkan data sekunder. Aspek-aspek yang akan dianalisis yaitu terkait bagaimana kompetensi suatu individu dalam dunia kerja pada saat ini. Sintesis yang dijelaskan yaitu mengenai kompetensi yang dimiliki suatu individu memiliki dampak kepada lingkungan sekitarnya, kepada perusahaan dan tingkatan kompetensi yang bisa di tingkatkan di dalam dunia kerja.

Menurut Mardalis (1999) Penelitian kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, majalah, kisah-kisah sejarah, dsb. Sementara itu Khatibah (2011) mengemukakan penelitian kepustakaan sebagai kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode/teknik tertentu guna mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi melalui penelitian kepustakaan. Sedangkan Danandjaja (2014) mengemukakan bahwa penelitian kepustakaan adalah cara penelitian bibliografi secara sistematis ilmiah, yang meliputi pengumpulan bahan-bahan bibliografi, yang berkaitan dengan sasaran penelitian; teknik pengumpulan dengan metode kepustakaan; dan mengorganisasikan serta menyajikan data-data. Jadi penelitian kepustakaan adalah kegiatan penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, artikel, catatan, serta berbagai jurnal yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Kegiatan dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode/teknik tertentu guna mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Spencer dalam Wibowo, (2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2009).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007).

Pallan, (2007) mendefenisikan kompetensi (kecakapan) sebagai keahlian individual yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang diharuskan. Sedangkan Darsono dan Siswandoko, (2011) berpendapat bahwa kompetensi adalah perpaduan ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Rivai, (2009) mengatakan bahwa kompetensi adalah sejumlah karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan nonrutin. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Wibowo, (2007) mengatakan bahwa kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan memengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

Indikator Kompetensi

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna, (2008) yaitu,

- 1) Pengetahuan:
Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- 2) Keterampilan:
Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
- 3) Sikap kerja:
Evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi SDM untuk berbagai keperluan manajemen, Kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang memiliki peranan yang penting terhadap efektivitas pelaksanaan berbagai tugas pekerjaan. Sudah banyak perusahaan besar yang memanfaatkan kompetensi sebagai suatu dasar kriteria dalam merekrut tenaga kerja.

Menurut Ruky (2003), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan atau manfaat kompetensi sdm, yaitu :

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- b. Alat seleksi karyawan.
- c. Memaksimalkan produktivitas.
- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Manfaat kompetensi dan penggunaannya dalam manajemen sumber daya manusia sangat besar. Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan guna memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993) Kompetensi adalah “*Underlying characteristic’s of individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*” yaitu, merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Secara umum, kompetensi adalah sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Karakteristik Kompetensi Menurut Spencer and Spencer (1993 : 10) kompetensi terdiri dari 5 Karakteristik yaitu :

1. Motives

Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer (1993) menambahkan bahwa motives adalah “drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others “. Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan – tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam “ feedback “ untuk memperbaiki dirinya.

2. Traits

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.

3. Self Concept

Adalah sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

4. Knowledge

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

5. *Skill*

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

Tingkat Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. Dari pengertian kompetensi tersebut di atas, terlihat bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu. Charles E. Jhonson dalam Wina Sanjaya (2005:34) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni :

1. Kompetensi Pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*).
2. Kompetensi Professional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan
3. Kompetensi Sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Cara Meningkatkan Kompetensi Kerja

Cara Meningkatkan Kompetensi Kerja (Runtu *et al.*,2015)

1. Pelatihan (Training)

Cara sederhana dan murah untuk meningkatkan employee competencies adalah melalui sesi pelatihan (training) secara rutin. Pelatihan tidak selalu mengajarkan skill baru, namun memberikan feedback yang konstruktif untuk meningkatkan skill, Serta mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan membuka kesempatan terus belajar.

2. Memberikan Tantangan Ekstra

Peningkatan peran dan tanggung jawab efektif untuk memupuk moral dan improve competencies. Menambahkan tantangan ekstra akan memberi sesuatu yang baru untuk karyawan dan untuk mempertajam keterampilan mereka sekaligus membangun skill yang baru. Biasanya di gunakan cara dengan proyek khusus, memimpin tim, mengadakan seminar, serta pelatihan untuk karyawan baru.

3. Job Enrichment

Merupakan pemberian job desk dan tanggung jawab besar kepada karyawan. Penambahan job desk ini meliputi kompleksitas sistem kerja ataupun beban kerjanya itu sendiri. Karyawan yang diberikan tanggung jawab, akan terdorong untuk melaksanakannya dengan baik, sehingga kompetensi mereka juga akan meningkat.

4. Membangun Teamwork yang Kuat

Realisasi pencapaian tujuan perusahaan akan lebih cepat dan mudah jika dilandasi dengan teamwork yang kuat. Karena pada perusahaan memiliki karyawan dengan berbagai latar belakang dan keragaman, dan dari keragaman ini dapat terbentuk tim yang beranggotakan individu yang saling melengkapi. Dengan pemikiran yang berbeda namun tujuan yang sama, mereka dapat bersama memanfaatkan kompetensi yang dimiliki.

5. Rotasi Pekerjaan

Untuk meningkatkan produktivitas dan menciptakan suasana baru, melakukannya biasa dengan mencoba rotasi pekerjaan. Agar tidak monoton dan terjadi distribusi kerja yang baik,

6. Menciptakan Tempat Kerja yang Nyaman dan Kondusif

Lingkungan kerja yang nyaman serta dilengkapi fasilitas kerja yang memadai, membuat karyawan lebih fokus dan semangat dalam bekerja. Dengan suasana tempat kerja yang kondusif dan aman ini, membuat kepuasan karyawan meningkat, sehingga mereka tetap produktif dan memaksimalkan kompetensi yang ada di dalam dirinya untuk perusahaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi sumber daya manusia sebagai upaya memaksimalkan potensi yang dimiliki pegawai guna mewujudkan hasil kerja yang berdaya guna dan berhasil guna maka ada dua hal yang sangat mendukung terciptanya kompetensi sumber daya manusia yang menurut Moekijat (2001:78) bahwa: "faktor-faktor pendukung kompetensi adalah faktor yang berasal dari dalam diri pribadi pegawai dan faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan".

Beberapa Faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasidihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya Karakteristik Kepribadian Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan

4. Motivasi

Motivasi merupakan factor dalam kompetensi yang dapat berubah.

5. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

6. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Pendekatan Mengukur Kinerja Karyawan Secara Individual

Pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria, yaitu : (Robbins, 2002:260)

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi sumber daya manusia sebagai upaya memaksimalkan potensi yang dimiliki pegawai guna mewujudkan hasil kerja yang berdaya guna dan berhasil guna maka ada dua hal yang sangat mendukung terciptanya kompetensi sumber daya manusia. Faktor-faktor pendukung kompetensi adalah faktor yang berasal dari dalam diri pribadi pegawai dan faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan.

Cara meningkatkan kompetensi kerja yang paling penting adalah melakukan pelatihan (Training), cara sederhana dan murah untuk meningkatkan *employee competencies* adalah melalui sesi pelatihan (training) secara rutin. Pelatihan tidak selalu mengajarkan skill baru, namun memberikan feedback yang konstruktif untuk meningkatkan skill, Serta mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan membuka kesempatan terus belajar.

Selain itu juga menciptakan tempat kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman serta dilengkapi fasilitas kerja yang memadai, membuat karyawan lebih fokus dan semangat dalam bekerja. Dengan suasana tempat kerja yang kondusif dan aman ini, membuat kepuasan karyawan meningkat, sehingga mereka tetap produktif dan memaksimalkan kompetensi yang ada di dalam dirinya untuk perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Akbar, S. (2019). Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *JIAGANIS*, 2(1).
- Armstrong, M. & Baron, A. (1998). Out of the Tick Box. *People Management*. 23 July PP. 38-41
- Darsono, (2009). Budaya organisasi kajian tentang organisasi, budaya, ekonomi, sosial, politik, nusantara. Jakarta : Conculting.
- Hikmah, J., Riono, S. B., Syaifulloh, M., Khojin, N., & Aisyah, N. (2019). Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 53-65.
- Hutapea, P. dan Nurianna. T, (2008). *Kompetensi plus*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 111-119.
- Manusia, S. D. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- Mirzaqon. T, A dan Budi Purwoko .(2017). Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing. *Jurnal BK Unesa*, 8(1).
- Pallan, R. (2007). Competency management-teknik mengimplemetasikan manajemen SDM kompetensi untuk meningkatkan daya saing organisasi. Diterjemahkan oleh Okta Meia jalal. Jakarta : PPM.
- Parluhutan L Tobing, HPL. (2010). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Petugas Promosi Kesehatan Puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kota Pematang Siantar. Medan:Universitas Sumatra Utara.
- Rivai, Veithzal, (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., & Maulana, A. (2013). Pengaruh faktor kompetensi terhadap kinerja individu di perusahaan agroindustri go public. *Manajemen IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 8(1), 1-8.
- Runtu, A. C., Mandey, J., & Ogotan, M. (2015). Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30).
- Spencer, L. M & Spencer. S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Willey and Sons, Inc.
- Sutrisno, Edy, (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Suziani, M. (2017). Pengaruh Hasil Pelatihan, Motivasi Berprestasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Fasilitator Family Development Session (Fds): Survey Terhadap Peserta Pelatihan Fds Bbpps Regional Ii (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Wibowo, (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.