



Pengaruh Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat

Indrayani, Heri Hermanto, Supardi, Desi Syaputri, Reina Fitria Desriyandi

^{1,3,4} Program Studi Administrasi Negara, Universitas Riau Indonesia, Rengat, Indonesia

^{2,5} Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Riau Indonesia, Rengat, Indonesia

*Corresponding E-mail: indrayani@unrida.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 08 July 2024

Revised: 17 July 2024

Accepted: 24 July 2024

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2022 by Author. Published by Universitas Riau Indonesia

ABSTRACT

Employee performance at the Rantau Mapesai Village Office, Rengat District, Indragiri Hulu Regency has increased and decreased, this is inseparable from the existing individual competencies. Competence has decreased because there are still employees who have a high school education level. This research was conducted at the Rantau Mapesai Village Office, Rengat District, Indragiri Hulu Regency. With the aim of the research is to determine the effect of individual competencies on employee performance at the Rantau Mapesai Village Office, Rengat District, Indragiri Hulu Regency. The research was conducted using quantitative methods. With the data used is primary data. The population in this study is all employees at the Rantau Mapesai Village Office, Rengat District, Indragiri Hulu Regency in 2024, totaling 34 people. With a sample size of 34 people. The method used to analyze the data is a quantitative method, namely path analysis, path correlation coefficient and determination, F test (model feasibility test) and t test. Based on the research results, several conclusions were drawn as follows: Individual competence influences employee performance at the Rantau Mapesai Village Office, Rengat District, Indragiri Hulu Regency.

Keywords: Individual Competence; Organizational Support; Employee Performance

1. Pendahuluan

Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat sekarang ini, fleksibilitas pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena tugas semakin sering dikerjakan dalam tim. Instansi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai pegawai yang memiliki kinerja pegawai yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Penilaian kinerja adalah suatu sistem melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai yang sesuai dengan kinerja mereka masing-masing kepada perusahaan. Sistem ini bertujuan untuk memotivasi para pegawai agar bisa meningkatkan kinerja. Oleh

karena itu kinerja yang baik tidak hanya individunya saja yang menguntungkan, akan tetapi lembaga institusi atau organisasi maupun masyarakat juga akan mendapatkan keuntungan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi dalam organisasi atau lembaga institusi sangat dibutuhkan. Salah satunya adalah penelitian yang menyangkut kinerja pegawai yang diyakini merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya kompetensi individu. Kompetensi individu publik terhadap kinerja pemerintah semakin buruk. hal ini dipicu karena penyelenggaraan pemerintah yang tidak dikelola dengan baik. Sehingga menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kondisi yang saat ini terjadi masih menunjukkan berlangsungnya praktik dan perilaku yang bertentangan dengan kaidah tata pemerintah yang baik. Kualitas pelayanan kepada masyarakat ini menjadi salah satu indikator dari keberhasilan sebuah institusi sebagai sebuah organisasi pelayanan. Jika berbicara tentang pelayanan publik maka akan dihadapkan pada posisi dan peran organisasi publik/pemerintah dan organisasi swasta/instansi swasta. Organisasi publik/pemerintah tentu berbeda dengan organisasi swasta/instansi swasta, dimana organisasi swasta lebih berorientasi pada benefit *profit* (perolehan keuntungan) sedangkan organisasi publik memiliki fungsi pemberian pelayanan kepada masyarakat.

Peneliti melakukan penelitian pada Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun jumlah pegawai pada Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019-2023 yaitu sebagai berikut:

Table 1. Jumlah Perangkat Desa Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Perangkat Desa (Orang)
1.	2019	29
2.	2020	30
3.	2021	31
4.	2022	32
5.	2023	34

Sumber: Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jumlah pegawai di Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2020-2024 yaitu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Kompetensi individu sudah baik, akan tetapi kinerja pegawai masih belum maksimal dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai. Untuk lebih jelasnya tingkat kehadiran pegawai pada tabel berikut ini:

Table 2. Hasil Kerja Pegawai Pada Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019-2023

Tahun	Jenis Pekerjaan	Waktu Penyelesaian (Hari)	Realisasinya (Hari)
2019	Pembuatan Surat Pengantar KTP	1	3
	Pembuatan Surat Pengantar KK	1	3
	Pembuatan Akte Tanah	3	5
	Pengurusan Surat Izin Keramaian	3	6
2020	Pembuatan Surat Pengantar KTP	1	3
	Pembuatan Surat Pengantar KK	1	3
	Pembuatan Akte Tanah	3	6
	Pengurusan Surat Izin Keramaian	3	6
2021	Pembuatan Surat Pengantar KTP	1	3
	Pembuatan Surat Pengantar KK	1	3
	Pembuatan Akte Tanah	2	5
	Pengurusan Surat Izin Keramaian	3	7

2022	Pembuatan Surat Pengantar KTP	1	3
	Pembuatan Surat Pengantar KK	1	4
	Pembuatan Akte Tanah	3	5
	Pengurusan Surat Izin Keramaian	3	6
2023	Pembuatan Surat Pengantar KTP	1	5
	Pembuatan Surat Pengantar KK	1	6
	Pembuatan Akte Tanah	3	6
	Pengurusan Surat Izin Keramaian	3	7

Sumber: Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa pencapaian kerja pada Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2019-2023 mengalami target penyelesaian hanya 2-3 hari, akan tetapi realisasinya yaitu 3-7 hari. Hal ini menunjukkan bahwa masih belum maksimalnya kinerja pegawai yang mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai belum maksimal dalam melayani masyarakat, karena masih ada masyarakat yang secara tidak langsung melakukan pengurusan yaitu dengan melalui perantara, disebabkan oleh masih ada pegawai yang lambat memproses penyelesaian pengurusan administrasi masyarakat.

2. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif (Sugiyono, 2016: 14). Teori merupakan kerangka dalam penelitian kuantitatif yang melandasi perumusan masalah atau pertanyaan, pengembangan hipotesis, pengujian data, dan pembuatan kesimpulan. Posisi dan peran teori dalam penelitian kuantitatif direfleksikan dalam hasil penelitian yang berupa dukungan atau penolakan terhadap teori (Sugiyono, 2016: 7).

Adapun lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Peneliti akan melakukan penelitian di Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini dilakukan dengan pegawai-pegawai pada Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian ini akan dilakukan paling kurang selama 6 (enam) bulan sampai dengan selesai atau disesuaikan dengan jadwal yang ditetapkan. Waktu penelitian, penelitian ini dilakukan mulai Desember 2022 setelah seminar hingga selesai pada Februari 2023. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 3. Time Schedule

No	Jenis Kegiatan	Bulan (Tahun 2022 dan 2023)		
		12	1	2
1.	Persiapan Proposal	√	√	
2.	Seminar Proposal		√	
3.	Persiapan Instrumen		√	
4.	Penelitian		√	
5.	Pengolahan Hasil dan Penulisan Laporan		√	
6.	Ujian Akhir			√

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2023

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2024 yang berjumlah sebanyak 34 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sinambela, 2020: 95). Jika subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya, tetapi jika

jumlah subjeknya lebih besar maka dapat diambil antara 15% atau 20-25%” (Arikunto, 2020: 134). Karena populasi hanya 34 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi dijadikan sampel dengan metode sensus atau sampel jenuh.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yaitu salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail. Didalam penelitian deskriptif kuantitatif memusatkan pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang atau masalah kejadian yang aktual dan berarti (Yusuf, 2020: 62).

Untuk data penelitian yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diambil langsung dari sumber pertama yang dikumpulkan secara khusus melalui wawancara, hasil pengisian kuesioner serta observasi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Sementara untuk Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner atau yang sering disebut dengan angket adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan/dijawab dibawah pengawasan peneliti (Nasution, 2020: 128). Jadi kuesioner adalah salah satu alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada sampel untuk kemudian diisi sesuai dengan pengetahuannya. Dokumentasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis statistik dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics* Versi 26. Adapun Langkah-langkah yang digunakan yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis statistic deskriptif, uji asumsi klasik, uji kelayakan model (Uji F), Uji Parsial (Uji t), serta analisis regresi linear sederhana.

Table 4. Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item Pernyataan	Skala
1.	Kinerja pegawai (Y)	1. Kualitas (mutu)	1	Ordinal
		2. Kuantitas (jumlah)	1	
		3. Waktu (jangka waktu)	1	
		4. Penekanan biaya	1	
		5. Pengawasan	1	
		6. Hubungan antar pegawai (Kasmir, 2016: 208)	1	
2.	Kompetensi Individu (X)	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	1	Ordinal
		2. Pemahaman (<i>Understanding</i>)	1	
		3. Kemampuan/Ketrampilan (<i>Skill</i>)	1	
		4. Nilai (<i>Value</i>)		
		5. Sikap (<i>Attitude</i>)	1	
		6. Minat (<i>Interest</i>) (Miftahul, et. al, 2017)	1	

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Adapun uji validitas untuk variabel kompetensi individu (X), dan kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 5. Validitas Instrumen Mengenai Variabel Kompetensi Individu

No Pernyataan	Koefisien Validitas	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,906	0,2706	Valid
Item 2	0,840	0,2706	Valid
Item 3	0,862	0,2706	Valid
Item 4	0,837	0,2706	Valid
Item 5	0,343	0,2706	Valid
Item 6	0,756	0,2706	Valid

Sumber: Output Data SPSS 26.00, 2023

Table 6. Validitas Instrumen Mengenai Variabel Kinerja Pegawai

No Pernyataan	Koefisien Validitas	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,956	0,2706	Valid
Item 2	0,910	0,2706	Valid
Item 3	0,553	0,2706	Valid
Item 4	0,909	0,2706	Valid
Item 5	0,910	0,2706	Valid
Item 6	0,583	0,2706	Valid

Sumber: Output Data SPSS 26.00, 2023

Berdasarkan table 5 dan 6, seluruh item yang digunakan memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 0,05, yang artinya instrument tersebut dikatakan valid.

Table 7. Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompetensi individu (X_1)	0,819	8	Reliabel
Dukungan organisasi (X_2)	0,854	6	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,863	12	Reliabel

Sumber: Output Data SPSS 26.00, 2023

Dari tabel di atas koefisien reliabilitas kompetensi individu dan kinerja pegawai mempunyai reliabilitas kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Normalitas dan Uji Linearitas

Hasil *output* dari pengujian normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

Table 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.33908231
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.723
Asymp. Sig. (2-tailed)		.672
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Output Data SPSS 26.00, 2023

Dari data yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,672. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa populasi data variabel kompetensi individu (X) dan kinerja pegawai (Y) berdistribusi normal.

Table 9. Hasil Uji Linearitas Variabel X Terhadap Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)		181.471	8	22.684	6.065	.000
	Between Groups	Linearity	119.231	1	119.231	31.880	.000
	Within Groups	Deviation from Linearity	62.240	7	8.891	2.377	.052
	Total		274.971	33	3.740		

Sumber: Output Data SPSS 26.00, 2023

Dari data yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig uji linieritas yaitu 0,052. Karena nilai 0,052 (variabel X) > 0,05, maka terdapat hubungan yang linieritas antara variabel X dengan variabel Y.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga nilai variabel Y dapat ditentukan atau diramalkan apabila nilai variabel X diketahui. Berdasarkan nilai kompetensi individu (X) dan kinerja pegawai (Y) di atas, kemudian diolah menggunakan SPSS untuk mengetahui hasil perhitungan regresi linear sederhana, yaitu diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.837	2.777		-.302	.765		
1 X1	.284	.124	.235	2.289	.029	.661	1.512
X2	.782	.110	.729	7.113	.000	.661	1.512

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Data SPSS 26.00, 2023

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan layak atau fit.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak layak atau fit.

Level of signifikan (α) ; $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= k : (n-k-1) \\
 &= 2 : (34-2-1) \\
 &= 2 : 31 \\
 &= 3,30
 \end{aligned}$$

Pada tabel di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah 56,526 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (0,05) adalah 3,30. Maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $56,526 > 3,30$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model ini layak digunakan.

Sementara untuk uji parsial, dapat dilihat sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti kompetensi individu tidak berpengaruh kinerja pegawai.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompetensi individu mempengaruhi kinerja pegawai.

Level of signifikan (α) : $\alpha = 0,05$

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= \alpha / 2 : (n-k) \\ &= 0,05/2 : (34-2) \\ &= 0,025 : 32 \\ &= 2,03693 \end{aligned}$$

Pada tabel di atas nilai $t_{hitung} X > t_{tabel} = 2,289 > 2,03693$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel kompetensi individu (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Table 11. Koefisien Regresi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.785	.771	1.382	1.773

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output Data SPSS 26.00, 2023

Dari hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai R adalah koefisien korelasi yang mengukur arah dan keeratan hubungan antara variabel kompetensi individu) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Dari hasil perhitungan di atas menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara kompetensi individu tentang kinerja pegawai sebesar 0,886. Selain itu Pada tabel di atas diperoleh nilai $R Square = 0,785 = 78,5\%$ ini berarti variabel independen kompetensi individu (X), secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 78,5% dan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Table 12. Korelasi Pearson

Correlations		
	X1	X2
Pearson Correlation	1	.582**
X1 Sig. (2-tailed)		.000
N	34	34

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output Data SPSS 26.00, 2023

Pembahasan

Kompetensi Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karrena implementasi hasil penelitian ini adalah apabila tingkat

kompetensi yang dimiliki oleh perangkat desa di Rantau Mapesai semakin tinggi, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perangkat desa dituntut untuk selalu mempertahankan dan meningkatkan kompetensinya agar kinerja perangkat desa juga selalu meningkat. Dalam hal ini kompetensi aparatur desa sangat berpengaruh dengan tingkat kinerja dan produktivitas dari pemerintah desa, mengingat aparatur desa bertindak sebagai moda penggerak. Hampir semua aparatur desa juga masih dalam usia produktif, dan berasal dari masyarakat setempat sehingga hubungan dan kolaborasi antara pemerintah desa dengan masyarakat dapat tercipta dengan baik, hal ini tentu memberikan dampak positif karena terjalin hubungan yang saling menguntungkan untuk dapat berkembang bersama mengikuti perkembangan yang sangat cepat saat ini dan menciptakan desa yang maju.

Di samping itu ada beberapa hal yang harus di perbaiki kembali agar kinerja tetap terjaga terutama mengenai pelayanan yang harus ditingkatkan dan merata dengan tantangan kondisi demografi dan geologi yang ada karena setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama. Hal ini dilakukan demi menurunkan tingkat protes masyarakat akan kinerja yang dilakukan pemerintah desa.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ronny Riantoko, I Gede Adnyana Sudibya, Desak Ketut Sintaasih, 2017 dengan judul “Pengaruh Kompetensi individu Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja anggota Polsek Kuta Utara”, hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kompetensi individu terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota Polsek Kuta Utara.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompetensi individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Rantau Mapesai Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu.

Sedangkan saran yang dapat diberikan yaitu berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi individu dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel kompetensi individu yang memiliki nilai yang paling rendah. Adapun saran-saran penulis sehubungan dengan hasil penelitian untuk meningkatkan kompetensi individu adalah sebagai berikut: Untuk meningkatkan kompetensi individu dapat dilaksanakan dengan cara melakukan variasi metode dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

5. Daftar Pustaka

- Abdul Haris, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang, 2020, *Pengaruh Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja dan Nilai Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar*, Jurnal Skripsi.
- Anoraga, Panji. 2020. *Psikologi Dalam Organisasi*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- As'ad, Moh. 2020. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Davis, Keith. 2020. *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Erni Trisnawati, Sule. 2020. *Pengantar Manajemen*. Kencana: Jakarta.
- Fakhrudin Fakhrudin, Joko Sutarto, Hary Dwi Estafianto, 2020, *Influence Of Ability And Motivation On Performance Through Organizational Culture On Tutor Paket C Skb In Indonesia*, Jurnal Skripsi.

- Hamida, Sodik, Yekti Intyas Rahayu, 2020, *Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan*, Jurnal Skripsi.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Gusti Ayu Desy Indrayani, Kadek Rai Suwena, I Wayan Suwendra, 2018, *Kompetensi Individu dan Kompetensi individu Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (Apip) Di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng*, Jurnal Skripsi.
- John H. Jackson. 2020. *Human Resource Management*. Salemba Empat: Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Novliadi, Ferry. 2020. *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Dukungan organisasi*. Skripsi. Medan.
- Panggabean, S., Mutiara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Rachmawati Kusdyah, Ike. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI: Yogyakarta.
- Rahardja, Umar Tirta, La Sulo. 2020. *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Ranupandjojo, Heidjrachman. 2020. *Manajemen Persoalia*. BPFE: Yogyakarta.
- Riduan. 2020. *Inovasi Pembelajaran*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2020. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Ronny Riantoko, I Gede Adnyana Sudibya, Desak Ketut Sintaasih, 2017, *Pengaruh Kompetensi individu Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja anggota Polsek Kuta Utara*, Jurnal Skripsi.
- Sinamo, Jansen. 2020. *Delapan Dukungan organisasi Profesional*. Institut Mahardika: Jakarta.
- Subhan Kadir, Sunarru Samsi Hariadi, dan Subejo, 2017, *Pengaruh Kompetensi individu dan Dukungan organisasi Terhadap Kinerja Penyuluh Sosial dan Partisipasi Masyarakat Pada Kementerian, Selebihnya Bekerja Di Pemerintah Daerah Kabupaten, Kota, dan Provinsi*, Jurnal Skripsi.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Tasmara, Toto. 2021. *Membudayakan Dukungan organisasi Islam*. Gema Insani Pers: Jakarta.
- Umar, Husein. 2020. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.