

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja (Studi Empiris pada Peternak Sapi Perah Binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU))

JAM
13, 3

Diterima, Februari 2015
Direvisi, Agustus 2015
Disetujui, September 2015

Okky Rizkia Yustian

Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama

Abstract: *The purpose of this study was to determine how competence dairy farmers affect the performance of the breeder partially and simultaneously. This study was a descriptive study of verification that aims to describe the state of the population competence or empirical facts and measure the influence between variables. Variable competence consists of three indicators, namely; knowledge, skills and abilities. The higher the knowledge, skills and abilities, mean that the higher the performance of dairy farmers. Data processing is done with the help of Exel and SPSS. software Analysis of data using inferential statistical analysis to determine the influence of some independent variable (X) to the dependent variable (Y) either partially or simultaneously. Results from this study showed that the variable competence consists of knowledge, skills and abilities have a significant influence on the performance simultaneously and partially, the variable has the knowledge of the most dominant influence on the performance of dairy farmers.*

Keywords: *competence, performance*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi para peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) mempengaruhi kinerja peternak tersebut secara parsial dan simultan. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian diskriptif verifikatif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan Kompetensi populasi atau fakta empiris dan mengukur pengaruh antar variabel. Variabel kompetensi terdiri dari tiga indikator yaitu; pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Semakin tinggi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan maka semakin tinggi juga kinerja peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *software exel* dan SPSS. Analisis data menggunakan analisis statistik inferensial untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil dari penelitian ini bahwa variabel kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja peternak sapi perah binaan KPSBU, variabel pengetahuan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja peternak sapi perah binaan KPSBU.

Kata Kunci: kompetensi, kinerja



Jurnal Aplikasi
Manajemen (JAM)
Vol 13 No 3, 2015
Terindeks dalam
Google Scholar

Alamat Korespondensi:
Okky Rizkia Yustian, Fakultas
Bisnis dan Manajemen, Uni-
versitas Widyatama

Susu merupakan salah satu bahan makanan hewani yang sangat penting bagi manusia, karena susu memiliki nilai gizi yang tinggi dan lengkap.

Komposisi kandungan gizi rata-rata susu yang berasal dari sapi perah adalah 3,9% lemak, 3,4% protein, 4,8% laktosa, 0,72% abu, 87,10% air dan bahan-bahan lain dalam jumlah sedikit seperti sitrat, enzim-enzim, fistolipid, vitamin A, vitamin B dan vitamin C

1987). Dikaji dari nilai gizi, susu memiliki sejumlah kegunaan bagi kehidupan manusia.

Konsumsi susu masyarakat Indonesia secara umum terus meningkat dari tahun ke tahun. Berdasarkan data Dewan Persusuan Nasional (DPN) selama dekade terakhir, susu segar lokal hanya mampu memenuhi 25% kebutuhan susu nasional. Pemerintah lebih mengutamakan susu impor sehingga impor susu Indonesia sangat tinggi yakni sekitar 82% dari tahun 2010 sampai 2013 dan semakin lama semakin tinggi karena kenaikan kebutuhan susu di Indonesia rata-rata 7,2% per tahun. Sementara itu, dari total produksi susu nasional sebanyak 95%-nya terserap ke industri pengolahan susu, hanya 5% yang dijual bebas dalam bentuk susu segar.

Industri Pengolahan Susu (IPS), diantaranya dari populasi perusahaan yang terdapat di Indonesia, Nestle, Frisian Flag Indonesia, Indolacto, Sari Husada, Ultra Jaya, Danone dan Diamond yang bergerak dalam usaha pembuatan susu bubuk, susu kental manis, susu asam, kepala susu/krim susu termasuk pengawetannya (sterilisasi dan pasteurisasi), Industri pengolahan susu pada umumnya menggunakan susu segar sebagai bahan baku utama. Sumber bahan baku yang terbesar berupa susu di pasok oleh operasi-koperasi susu yang dibentuk oleh para peternak susu di Indonesia. Salah satunya seperti Gabungan Koperasi Susu Indonesia (GKSI)

Gabungan Koperasi Susu Indonesia (GKSI) Jawa Barat memiliki anggota Koperasi primer yaitu: 22 Koperasi dan KUD persusuan yang tersebar di daerah Jawa Barat salah satunya Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara. Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) berdiri sejak 1971. Pada tahun 2014 Jumlah populasi peternak sapi perah binaan KPSBU sebanyak 4.915 orang. Syarat untuk menjadi anggota KPSBU tersebut adalah memiliki sapi perah dan wajib menyetorkan susu hasil perahannya kepada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU). Selama tahun 2010 sampai tahun 2013 merupakan periode yang cukup berat bagi Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) karena mengalami penurunan populasi sapi perah dan penurunan produksi susu, berikut data populasi sapi dan jumlah produksi susu yang diberikan oleh KPSBU:

Tahun	Populasi Sapi	Jumlah Susu (liter)
2011	19.460	49.301.403
2012	17.396	46.703.806
2013	16.790	44.454.206

Semenjak tahun 2011 sampai dengan 2013 populasi sapi dan produksi susu terus menurun. Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) memperoleh produksi susu hanya dari anggota nya saja, dapat diartikan bahwa ada penurunan kinerja anggota Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU).

Dalam pengertian bebas, kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Simamora (2001:327) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Pada organisasi kerja dimana outputnya dapat teridentifikasi secara individu dalam bentuk kuantitas seperti pabrik rokok, indikator kinerja pekerjanya dapat diukur dengan mudah, yaitu dari besarnya output yang dicapainya dalam kurun waktu tertentu.

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU). (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja peternak secara parsial pada manajer koperasi di kota Bandung. (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja peternak secara simultan pada manajer koperasi di kota Bandung.

Kompetensi adalah 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. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "*Competency*" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku dan "*Competence*" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan. (Palan, 2007:5)

Kompetensi atau kemampuan didefinisikan oleh Mitrani (1995:21) adalah sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*and underlying characteristic: of an individual which is casually related to effective or superior performance in job*), ketidak-samaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai kinerja sekedar cukup atau rata-rata, di perlukan kompetensi batas (*threshold competencies*) atau kompetensi esensial. Kompetensi batas atau kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kinerja (*performance appraisal*), dan pengembangan.

Mathis, *et al.* (2001) mengilustrasikan bahwa kompetensi ada yang terlibat dan ada yang tersembunyi. Pengetahuan lebih terlihat, dapat dikenali oleh perusahaan untuk mencocokkan orang dengan pekerjaan. Keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat sebagian lagi kurang teridentifikasi. Akan tetapi kompetensi tersembunyi berupa kecakapan yang mungkin lebih berharga dapat meningkatkan kinerja.

Kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan untuk menghadapi tantangan baru dan jenis-jenis organisasi di tempat kerja, dapat diperoleh dengan pemahaman ciri-ciri yang kita cari dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi-organisasi tersebut. Konsep dasar standar kompetensi ditinjau dari etimologi, standar kompetensi terbuka atas dua kosa kata yaitu standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai ukuran atau patokan yang disepakati, sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan melaksanakan tugas-tugas di tempat kerja yang mencakup

menerapkan keterampilan (*Skills*) yang didukung dengan pengetahuan (*Knowledge*) dan kemampuan (*ability*) sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Dengan demikian standar kompetensi dapat diasumsikan sebagai rumusan tentang kemampuan dan keahlian apa yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (SDM) dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan/disepakati (LPPKM-ITB, 2005:3).

Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (perusahaan). Menurut Armstrong (1994) kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian dan perilaku yang digunakan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan kinerja organisasi (perusahaan) didasarkan pada bagaimana manajemen perusahaan merespon kondisi eksternal dan internalnya, yang dengan tolak ukur tertentu akan dapat diketahui berapa tingkat turbulensinya dan berapa tingkat kemampuan untuk mengantisipasinya.

Analisis kompetensi juga dapat menggambarkan sifat seseorang dengan cara menilai pengetahuan, keterampilan khusus yang dibutuhkan, pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Ada beberapa teknik analisis kompetensi yang sedang digunakan antara lain: (1) *Critical Incident* (peristiwa kritis), yaitu digunakan untuk mengumpulkan dan memperoleh data mengenai perilaku yang efektif atau kurang efektif, lalu dihubungkan dengan peristiwa kritis yang sebenarnya. (2) *Repertory Grid Analysis*; digunakan untuk mengidentifikasi dimensi yang membedakan orang yang mempunyai kinerja baik dari orang yang mempunyai kinerja kurang standard. (3) *Job Competency Assessment* (penilaian kompetensi pekerjaan).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2001) berpandangan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan, usaha dan dukungan. Secara empiris dapat dinyatakan dengan persamaan berikut:

Kinerja = $f(A \times E \times S)$

A = *Ability* (kemampuan)

E = *Effort* (usaha)

S = *Support* (dukungan)

Faktor (A) berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi yaitu kemampuan alami dengan memilih orang berbakat dan memiliki minat yang tepat dengan pekerjaan yang diberikan. Faktor (E) merupakan usaha yang dilakukan seseorang dipengaruhi oleh masalah sumber daya manusia, seperti motivasi, insentif dan rancangan pekerjaan. Faktor (S) merupakan dukungan organisasi seperti; pelatihan, konsistensi manajemen, pengembangan karir karyawan yang jelas dan adil, peralatan yang disediakan memadai dan harapan.

Kinerja individu dapat dilihat dari tiga elemen yang utama yaitu; produktivitas, kualitas dan pelayanan.

Pada organisasi kerja dimana outputnya dapat teridentifikasi secara individu dalam bentuk kuantitas seperti pabrik rokok, indikator kinerja pekerjanya dapat diukur dengan mudah, yaitu dari besarnya output yang dicapainya dalam kurun waktu tertentu. Namun pada unit kerja kelompok atau tim, kinerja tersebut agak sulit teridentifikasi secara kuantitas secara individual. Dalam hubungan ini (Simamora, 2001:327) kinerja antara lain dapat dilihat dari indikator-indikator berikut; kepatuhannya terhadap segala aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan (dengan tingkat kesalahan paling rendah), dalam menjalankan tugasnya.

Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut the Scribner-Bantam *English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to excute or*

complete an understaking); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan kita tentang kinerja

Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan uraian konsep dan teori di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat dirumuskan seperti berikut ini, di mana vairabel Kompetensi X atau independen yang terdiri dari Pengetahuan (X-1), variabel keterampilan (X-2) dan variabel Kemampuan (X-3) secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja peternak (Y).

Berdasarkan permasalahan dan kerangka penelitian seperti di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Semakin tinggi pengetahuan maka semakin tinggi juga kinerja peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara. (2) Semakin tinggi keterampilan maka semakin tinggi juga kinerja peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara. (3) Semakin tinggi Kemampuan maka semakin tinggi juga kinerja peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

METODE

Desain penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian diskriptif verifikatif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan Kompetensi populasi atau fakta empiris dan mengukur pengaruh antar variabel. Keadaan populasi dan fakta empiris yang didiskripsikan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh Kompetensi yang meliputi Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*) dan Kemampuan (*Ability*) terhadap kinerja peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

Objek Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: Variabel Kompetensi yang merupakan Variabel bebas (*Independent variable*), yang terdiri dari: Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2) dan Kemampuan (X3). Sedangkan variabel tergantung

(*dependent variable*) yang digunakan adalah Variabel peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (Y).

Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dengan menggunakan sistematika random sampling. Populasi penelitian ini meliputi semua peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) yang masih aktif usahanya di tahun 2014.

Jumlah sampel yang ditarik dalam penelitian ini dilakukan dengan rumus slovin:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

n = Number of samples (jumlah sampel) □

N = Total population (jumlah seluruh anggota populasi)

□ e = Error tolerance (toleransi terjadinya galat; taraf signifikansi) → (2 = pangkat dua)

Jumlah populasi peternak sapi perah binaan KPSBU sebanyak 4.915 orang sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 98 orang, dengan toleransi kesalahan sebesar 10%.

Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data adalah dari responden (peternak sapi perah) yang terdiri dari pemilik. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara yang dilengkapi kuesioner.

Metode Analisis Data

Data yang di-entry akan dicek ulang kebenarannya dan kelengkapannya sebelum dianalisa. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *software excel* dan SPSS serta *software* lain yang diperlukan. Hasil analisis akan ditampilkan secara deskriptif baik kualitatif maupun kuantitatif dan dilengkapi dengan menggunakan tabel agar lebih komunikatif.

Sedangkan analisis data digunakan analisis statistik inferensial yaitu, analisa regresi linier berganda (Simultan) untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) baik secara simultan. Data analisis regresi linier sederhana (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh tunggal antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat

(Y). Dengan demikian untuk membuktikan dan menguji apakah ada pengaruh secara parsial signifikan atau tidak, maka akan digunakan uji t, sedangkan untuk menguji apakah ada pengaruh secara simultan akan digunakan uji F.

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y = Kompetensi

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien determinasi

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Keterampilan

X_3 = Kemampuan

Hipotesis:

H_o : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

HASIL PEMBAHASAN

Profil Responden

Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 98 peternak sapi perah binaan KPSBU. Setelah diidentifikasi ternyata memiliki profil yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Sekolah Dasar	34	35%
SMP	30	31%
SMA	19	19%
S-1/Diploma	12	12%
S-2	3	3%
Total	98	100%

Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan peternak sapi perah binaan KPSBU adalah mayoritas dan kedua adalah dengan demikian dapat dikatakan bahwa peternak sapi perah binaan KPSBU termasuk memiliki pendidikan rendah yaitu hal ini dapat disimpulkan bahwa peternak sapi perah binaan KPSBU tidak harus berpendidikan tinggi untuk mencari pekerjaan karena para peternak sudah mendapatkan

penghasilannya dengan cara beternak sapi perah dan bahkan bias merekrut tenaga kerja.

Kalau dilihat dari umurnya mayoritas responden dalam penelitian ini hal ini dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 3. Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase
≤25 Tahun	9	9%
25,1-30 Tahun	16	16%
30,1-35 Tahun	14	14%
35,1-40 Tahun	23	23%
40,1-45 Tahun	14	14%
45,1-50 Tahun	15	15%
>50 Tahun	7	7%
Jumlah	98	100%

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Menurut Husein Umar (2010:178), "Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan".

Nilai validitas dicari dengan cara mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien korelasinya sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, bila nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Sebagaimana yang dinyatakan Masrun yang dikutip oleh Sugiyono (2008:188) bahwa:

"Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid".

Rumus *Pearson Product Moment* digunakan untuk mencari nilai korelasi yaitu:

$$r = \frac{n(\sum X_1 X_{total}) - (\sum X_1)(\sum X_{total})}{\sqrt{[n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n\sum X_{total}^2 - (\sum X_{total})^2]}}$$

Keterangan:

r = Korelasi Product Moment

$\sum X_1$ = Jumlah Skor Suatu Item

$\sum X_{total}$ = Jumlah Total Skor Jawaban

$\sum X_1^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Jawaban Suatu Item Jawaban

$\sum X_{total}^2$ = Jumlah Kuadrat Total skor Jawaban

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dijelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Uji Validitas Pengetahuan (X_1)

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel pengetahuan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Pengetahuan

Variabel (X_1)	Korelasi (r)	Nilai kritis	Keterangan
Pertanyaan 1	0,668	0,30	Valid
Pertanyaan 2	0,693	0,30	Valid
Pertanyaan 3	0,535	0,30	Valid
Pertanyaan 4	0,567	0,30	Valid
Pertanyaan 5	0,531	0,30	Valid
Pertanyaan 6	0,366	0,30	Valid
Pertanyaan 7	0,443	0,30	Valid
Pertanyaan 8	0,510	0,30	Valid
Pertanyaan 9	0,593	0,30	Valid
Pertanyaan 10	0,660	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji coba validitas variabel pengetahuan (X_1) seperti terlihat pada tabel di atas, bahwa seluruh pertanyaan tersebut memiliki koefisien di atas angka kritis yang telah ditetapkan yaitu 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa 10 pertanyaan tersebut valid dan berdasarkan hal itu pula item pertanyaan variabel pengetahuan (X_1) dapat dikatakan lolos uji validitas.

Uji Validitas Keterampilan (X_2)

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel keterampilan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kuesioner Keterampilan

Variabel (X_2)	Korelasi (r)	Nilai kritis	Keterangan
Pertanyaan 11	0,714	0,30	Valid
Pertanyaan 12	0,683	0,30	Valid
Pertanyaan 13	0,562	0,30	Valid
Pertanyaan 14	0,573	0,30	Valid
Pertanyaan 15	0,669	0,30	Valid
Pertanyaan 16	0,738	0,30	Valid
Pertanyaan 17	0,637	0,30	Valid
Pertanyaan 18	0,423	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji coba validitas variabel keterampilan (X_2) seperti terlihat pada tabel di atas, bahwa

seluruh pertanyaan tersebut memiliki koefisien di atas angka kritis yang telah ditetapkan yaitu 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa 8 pertanyaan tersebut valid dan berdasarkan hali itu pula item pertanyaan variabel keterampilan (X_2) dapat dikatakan lolos uji validitas.

Uji Validitas Kemampuan (X_3)

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel kemampuan.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kemampuan

Variabel (X_2)	Korelasi (r)	Nilai kritis	Keterangan
Pertanyaan 19	0,790	0,30	Valid
Pertanyaan 20	0,796	0,30	Valid
Pertanyaan 21	0,843	0,30	Valid
Pertanyaan 22	0,678	0,30	Valid
Pertanyaan 23	0,867	0,30	Valid
Pertanyaan 24	0,828	0,30	Valid
Pertanyaan 25	0,669	0,30	Valid
Pertanyaan 26	0,708	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji coba validitas variabel kemampuan (X_3) seperti terlihat pada tabel di atas, bahwa seluruh pertanyaan tersebut memiliki koefisien di atas angka kritis yang telah ditetapkan yaitu 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa 8 pertanyaan tersebut valid dan berdasarkan hali itu pula item pertanyaan variabel kemampuan (X_3) dapat dikatakan lolos uji validitas.

Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel kinerja.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

Variabel (Y)	Korelasi (r)	Nilai kritis	Keterangan
Pertanyaan 27	0,679	0,30	Valid
Pertanyaan 28	0,881	0,30	Valid
Pertanyaan 29	0,518	0,30	Valid

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji coba validitas variabel kinerja (Y) seperti terlihat pada tabel di atas, bahwa seluruh pertanyaan tersebut memiliki koefisien di atas angka kritis yang telah ditetapkan yaitu 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa 4 pertanyaan tersebut valid dan berdasarkan hali itu pula item pertanyaan variabel kinerja (Y) dapat dikatakan lolos uji validitas.

Menurut Sugiyono (2010:110), "Reliabilitas adalah sejauhmana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Pengujian reliabilitas kuisisioner dilakukan *Internal Consistency* dengan teknik belah dua (*Split half*). Butir-butir kuisisioner dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Koefisien korelasi dihitung sebelum uji reliabilitas dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum AB) - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n\sum A^2 - (\sum A)^2][n\sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Spearman Brown* dilakukan setelah nilai koefisien diketahui yaitu:

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

R = Nilai Reliabilitas / Reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = Korelasi Product Moment antara belahan pertama dan kedua

Apabila nilai kredibilitas instrumen (r_{hitung}) lebih besar dari 0,7, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari 0,7 maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Sebagaimana yang dinyatakan Mustafa Edwin Nasution dan Hardius Usman (2006:112) menyatakan:

"Jika koefisien reabilitas (*Alpha*) mendekati 1 sangat baik, jika berada di atas 0,7 baik, tetapi bila berada di bawah nilai 0,6 tidak baik. Artinya, bila nilai *Alpha* berada di bawah 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau pengukuran kita tidak *reliable*".

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *alpha-cronbach* diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Reliabilitas Pengetahuan (X_1)

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel personal.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Pengetahuan (X_1)

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	R kritis	N of item	Keterangan
0,849	0,7	10	Reliabel

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat bahwa 98 responden untuk item pertanyaan yang ada dalam variabel X_1 memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,849. Dapat disimpulkan bahwa 10 pertanyaan dalam variabel X_1 tersebut adalah reliabel karena koefisien lebih besar dari pada nilai kritisnya yaitu 0,7 ($0,849 > 0,7$).

Uji Reliabilitas Keterampilan (X_2)

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel keterampilan X_2 .

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Keterampilan (X_2)

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	R kritis	N of item	Keterangan
0,861	0,7	8	Reliabel

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat bahwa 98 responden untuk item pertanyaan yang ada dalam variabel X_2 memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,861. Dapat disimpulkan bahwa 8 pertanyaan dalam variabel X_2 tersebut adalah reliabel karena koefisien lebih besar dari pada nilai kritisnya yaitu 0,7 ($0,861 > 0,7$).

Uji Reliabilitas Kemampuan (X_3)

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel kemampuan X_3 .

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Kemampuan (X_3)

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	R kritis	N of item	Keterangan
0,934	0,7	8	Reliabel

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat bahwa 98 responden untuk item pertanyaan yang ada dalam variabel X_3 memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,934. Dapat disimpulkan bahwa 8 pertanyaan dalam variabel X_3 tersebut adalah reliabel karena koefisien

lebih besar dari pada nilai kritisnya yaitu 0,7 ($0,934 > 0,7$).

Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas terhadap item pertanyaan variabel kinerja.

Tabel 11. Hasil uji kinerja (Y)

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	R kritis	N of item	Keterangan
0,809	0,7	3	Reliabel

Sumber: Lampiran Output Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat bahwa 98 responden untuk item pertanyaan yang ada dalam variabel Y memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,809. Dapat disimpulkan bahwa 3 pertanyaan dalam variabel Y tersebut adalah reliabel karena koefisien lebih besar dari pada nilai kritisnya yaitu 0,7 ($0,809 > 0,7$).

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan) dan variabel terikat (kinerja), sehingga dapat diketahui bagaimana variabel tergantung dapat diprediksi melalui variabel bebas. Hasil perhitungan koefisien korelasi dengan SPSS dilihat pada tabel di bawah ini:

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 12. Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.574	.560	.99543

a. Predictors: (Constant), x_3 , x_1 , x_2

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hubungan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan kinerja secara simultan sebesar 0,757. Artinya, adanya hubungan yang kuat antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dengan kinerja secara simultan.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y , dengan rumus:

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,574 \times 100\% \\ &= 57,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara simultan terhadap kinerja sebesar 57,4% dan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi linier Berganda

Analisis linier regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja konsumen. Analisis regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2006:204) adalah metode *Leas Square*, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil pengolahan analisis regresi linier berganda dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13. Analisis Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.360	1.104		.326	.745
x1	.168	.026	.480	6.389	.000
x2	.094	.023	.307	4.062	.000
x3	.062	.022	.201	2.831	.006

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bilangan konstanta (a) sebesar 0,360 dan (b) koefisien regresi X_1 sebesar 0,168, X_2 sebesar 0,094, dan X_3 sebesar 0,062 maka diperoleh persamaan $Y = 0,360 + 0,168X_1 + 0,094X_2 + 0,062X_3$. Artinya di mana pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dianggap konstan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,360 satuan.

Koefisien regresi untuk pengetahuan sebesar 0,168 maka kinerja akan meningkat sebesar 0,168 satuan. Koefisien regresi untuk keterampilan sebesar 0,094 maka kinerja akan meningkat sebesar 0,094 satuan. Koefisien regresi untuk kemampuan sebesar

0,062 maka kinerja akan meningkat sebesar 0,062 satuan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak, untuk itu perlu dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis Simultan

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, maka dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

H_0 : $R = 0$ Tidak terdapat pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja

H_1 : $R \neq 0$ Terdapat pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja

Tabel 14. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.347	3	41.782	42.167	.000 ^a
	Residual	93.143	94	.991		
	Total	218.490	97			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Diketahui:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_1 diterima

Di mana nilai F_{hitung} sebesar 42,167 dan $F_{tabel} = F_{(0,05;3;94)} = 2,701$

$F_{hitung} > F_{tabel}$
42,167 > 2,701

Hal ini berarti hipotesis H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja.

Hipotesis Parsial

Uji hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan secara individu berpengaruh terhadap kinerja, yaitu dengan menggunakan statistik uji t dengan melihat tingkat signifikan dengan tingkat kesalahan lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan signifikan.

- $H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja
- $H_1: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja
- $H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh keterampilan terhadap secara parsial kinerja
- $H_1: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja
- $H_0: \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh kemampuan terhadap secara parsial kinerja
- $H_1: \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja

Tabel 15. Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.360	1.104		.326	.745
x1	.168	.026	.480	6.389	.000
x2	.094	.023	.307	4.062	.000
x3	.062	.022	.201	2.831	.006

a. Dependent Variable: y

Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS diperoleh nilai sig 0,000 di mana nilai ini lebih kecil dari $p = 0.05$ artinya hipotesis H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja.

Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS diperoleh nilai sig 0,000 di mana nilai ini lebih kecil dari $p = 0.05$ artinya hipotesis H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh keterampilan secara parsial terhadap kinerja.

Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS diperoleh nilai sig 0,006 dimana nilai ini lebih kecil dari $p = 0.05$ artinya hipotesis H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kemampuan secara parsial terhadap kinerja.

Interpretasi

Dari hasil analisa di atas maka hypothesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat di ketahui sebagai berikut: (1) Hipotesis No. 1 yang menyatakan

”Semakin tinggi pengetahuan manajer maka semakin tinggi juga kinerja peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara” terbukti kebenarannya, ini berarti hipotesis No. 1 diterima. (2) Hipotesis No. 2 yang menyatakan ”Semakin tinggi keterampilan manajer maka semakin tinggi juga kinerja peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara” terbukti kebenarannya, ini berarti hipotesis No. 2 diterima. (3) Hipotesis No. 3 yang menyatakan ”Semakin tinggi Kemampuan manajer maka semakin tinggi juga kinerja peternak sapi perah binaan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara” terbukti kebenarannya, ini berarti hipotesis No. 3 diterima.

Temuan ini juga mendukung beberapa penelitian yang telah dikaji di atas bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Hasil analisa korelasi menunjukan bahwa kompetensi peternak sapi perah binaan KPSBU memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga didukung oleh hasil analisa determinasi. (2) Variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja. (3) Variabel pengetahuan, keterampilan dan kemampuan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja. (4) Dari ketiga variabel kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan ternyata variabel pengetahuan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja peternak sapi perah binaan KPSBU.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka dapat peneliti menyampaikan rekomendasi sebagai berikut:

Dalam rangka meningkatkan kinerja para peternak sapi perah binaan KPSBU memang seharusnya memperhatikan dari segi kompetensinya. Oleh karenanya diharapkan KPSBU memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya terutama dari hal pengetahuan.

DAFTAR RUJUKAN

- Almatsier, S, 2002. *Prinsip Dasar Ilmu Gizi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Andrew, J.D., R. Duane, I., J. Clifton, W. 1996. *Management Organization*, South-Western, West Texas.
- James, W.W. 1992. *Human Resource Stratgy*, Mc.Graw-Hill.
- Kerlinger, Fred, N., and Elazar, B.P. 1999. *Korelasi dan Analisa Regresi Berganda*, Terjemahan Nur Cahaya, Bandung.
- Lyle, M., Spencer, Jr. Phc. and Signe, M.S. 1993. *Competence At Work Models for Superior Performance*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Marwansyah, M., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga.
- Michael, A. 1994. *Performance Management*. London: Kogan Page
- Mitrani, A., Dalziel, M., & Fitts, D. 1992. *Competency Based Human Resources Management: Value-Driven Strategies for Recruitment, Development and Reward*.
- Mathis, R.L., & John, H.J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- R. Palan. 2005. *Competency Management: A Practitioner's Guide*, Seattle Book Company.
- Surya, D. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Thomas, F.G. 1996. *Human Competence*, Inc.Amherst, Massachusetts: HRD Press.