PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PEMBIBITAN TERNAK DAN HIJAUAN PAKAN TERNAK) SULAWESI SELATAN

SKRIPSI

ABDUL MUIZ B.U
1722100004

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS PETERNAKAN
JURUSAN PETERNAKAN
POLITEKNIK PERTANIAN NEGRI PANGKEP
2021

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PEMBIBITAN TERNAK DAN HIJAUAN PAKAN TERNAK) SULAWESI SELATAN

SKRIPSI

Oleh :

ABDUL MUIZ B.U
1722100004

Skripsi ini Sebagai Syarat untuk Menyelesaikan Studi pada Program Studi Agribisnis Peternakan Jurusan Peternakan Politeknik Pertanian Negeri Pangkajene Kepulauan

Telah Diperiksa dan Disetujui oleh:

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Alima Bachtiar Abdullahi, S.Pt, M.Si.	**Mihrani, SE. M.Si.**
NIP. 197611242009122001	NIP. 197405302002122001

Mengetahui:

Direktur,	Ketua Jurusan,
Dr. Ir. Darmawan, M.P.	**Dr. Ir. Harifuddin, M.Si.**
NIP. 196702021998031002	NIP. 196512312001121001

Tanggal Lulus : 12 September 2021

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul	: Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak) Sulawesi Selatan
Nama	: Abdul Muiz B.U
Nim	: 1722100004
Program Studi	: Agribisnis Peternakan
Jurusan	: Peternakan

Menyetujui, Tim Penguji:

1. Dr. Alima Bachtiar Abdullahi, S.Pt.,M.Si (.....)
2. Mihrani, SE. M.Si (.....)
3. Dr.Ir. Harifuddin, M.Si (.....)
4. Anita Sari, S.Pd,M.Pd (.....)

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Dr.Ir. Harifuddin, M.Si
NIP.196512312001121001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak) Sulawesi Selatan ini benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun dalam bentuk apapun, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pangkep, 11 Agustus 2021

Yang menyatakan,



ABDUL MUIZ B.U

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Tema yang dipilih dalam penelitian ini yaitu penyulingan tanaman, dengan judul ‘Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kariyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak Dan Hijauan Pakan Ternak (UPT PT-HPT) Sulawesi Selatan Yang dilaksanakan pada bulan april-agustus 2021.

Salam dan Shalawat senantiasa tecurah kepada Rasulullah Nabi Muhammad SAW, beserta para keluarganya, para sahabat sahabatnya dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Karya ilmiah ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana sains terapan pada Program Studi Agribisnis Peternakan, Politeknik Pertanian Negeri Pangkep.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sangat mendalam kepada Ibu Sunniati dan Ayahanda Baba Umar (Alm) selaku orang tua yang sangat saya banggakan dan cintai yang tidak henti-hentinya memberikan motivasi serta mendoakan kesuksesan anaknya. Ucapan terima kasih juga kepada, Dr. Alima Bachtiar Abdullahi, S,Pt, M.Si, Mihrani, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan II atas bimbingan, serta Dr. Ir. Harifuddin, M.Si, Anita Sari S.Pd,. M.Si selaku penguji I dan II saran, perbaikan, dan masukan yang telah disampaikan demi kesempurnaan karya ilmiah ini. Ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Ir. Darmawan, MP. Selaku Direktur Politeknik Pertanian Negeri Pangkep; I selaku Dr. Ir. Harifuddin, M.Si selaku ketua Prodi Agribisnis Peternakan yang telah membimbing kami.

Disampaikan juga ucapan terima kasih kepada seluruh Staf di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Pembibitan Ternak Dan Hijauan Pakan Ternak dan seluruh Dosen dan Teknisi Jurusan Agribisnis peternakan serta sahabat dan kerabat lainnya yang telah memberikan dukungan penuh dan doa dalam menyelesaikan karya ilmiah ini. Semoga karya ilmiah ini bermanfaat

PENULIS

ABDUL MUIZ B.U

ABSTRAK

ABDUL MUIZ B.U, 1722100004, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Unit Pelaksanna Teknis Pembibitan Ternak Dan Hijauan Pakan Ternak Sulawesi Selatan). Dibimbing oleh Alima Bachtiar Abdullahi dan Mihrani.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di unit pelaksanaan Teknis pembibitan ternak dan hijauan pakan ternak Sulawesi Selatan. Pelaksanaan Penelitian ini dilakukan pada Bulan Mei sampai Agustus 2021 di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini termasuk data penelitian lapangan, bersifat deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah teknik wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dilakukan menggunakan data-data yang diperoleh dalam bentuk uraian-uraian kemudian data tersebut dianalisa menggunakan cara berfikir induktif. Hasil penelitian adalah: 1) Kompetensi di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak Dan Hijauan Pakan Ternak Sulawesi Selatan meliputi lima parameter kompetensi yaitu: a) Tujuan pelatihan yang terukur 66,13% menyatakan setuju dan 33,87% menyatakan sangat setuju, b) Pelatihan yang berkualitas 82% menyatakan setuju dan 18% menyatakan sangat setuju, c) Materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan 83,9% menyatakan setuju dan 16,1% menyatakan sangat setuju, d) Metode pelatihan yang sesuai/tepat menyatakan setuju 77,81% dan menyatakan kurang setuju 22,19%, e) Peserta pelatihan yang memenuhi syarat semua menyatakan setuju. 2) kinerja karyawan Unit pelaksanaan teknis pakan ternak dan hijauan pakan ternak Sulawesi Selatan dengan karyawan adapun meliputi lima paramter yaitu: a) Kualitas 6,09% menyatakan sangat setuju, 86% setuju, dan 7,89% kurang setuju; b) Kuantitas 91,86% menyatakan setuju, 8,13 kurang setuju; c) Ketepatan waktu 12,09% menyatakan sangat setuju, 83,9% setuju; d) Efektifitas 77,81% menyatakan setuju, 22, 17% kurang setuju; e) Kemandirian 87,83% menyatakan setuju, 24,32% kurang setuju. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai uji regresi linear berganda antara kompetensi dengan kinarja karyawan yaitu (0,285) artinya kompetensi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin besar kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula kinerja yang dimiliki.

Kata Kunci : kompetensi, kinerja, pengaruh karyawan

ABSTRACT

ABDUL MUIZ B.U, 1722100004, The Effect of Human Resource Competence on Employee Performance (Case Study in the Technical Implementation Unit of Livestock Breeding and Forage Animal Feed South Sulawesi). Supervised by Alima Bachtiar Abdullahi and Mihrani.

This study aims to determine the effect of human resource competence on employee performance in the Technical Implementation Unit of Animal Breeding and forage in South Sulawesi. The implementation of this research was carried out from May to August 2021 at the Technical Implementation Unit for Livestock Breeding and Forage for Animal Feed, South Sulawesi Province. This type of research includes field research data, is descriptive quantitative. The collection techniques used are interview techniques, questionnaires and documentation. While the data analysis was carried out using the data obtained in the form of descriptions and then the data was analyzed using inductive thinking. The results of the study are: 1) Competence in the Technical Implementation Unit of Livestock Breeding and Forage for South Sulawesi Animal Feed includes five competency parameters, namely: a) Measurable training objectives 66.13% agree and 33.87% strongly agree, b) Good training 82% agreed and 18% strongly agreed, c) The training materials were in accordance with the objectives 83.9% agreed and 16.1% strongly agreed, d) Appropriate/appropriate training methods agreed 77.81% and stated that they disagreed 22.19%, e) The trainees who met the requirements all agreed. 2) employee performance The technical implementation unit for animal feed and forage for South Sulawesi with employees includes five parameters, namely: a) Quality 6.09% strongly agree, 86% agree, and 7.89% disagree; b) Quantity 91.86% agree, 8.13 disagree; c) Timeliness 12.09% strongly agree, 83.9% agree; d) Effectiveness 77.81% agree, 22, 17% disagree; e) Independence 87.83% agree, 24.32% disagree. Competence has a positive and significant effect on employee performance, it can be seen from the value of the multiple linear regression test between competence and employee performance, namely (0.285), meaning that competence has no effect on employee performance, where the greater the competence of the employee, the higher the performance.
which is owned.

Keywords: competence, performance, employee influence

DAFTAR ISI

Hal
HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI iii
PERYATAAN iv
KATA PENGANTAR v
ABSTRAK vi
ABSTRAK vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
I. PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Rumusan Masalah 2
1.3. Tujuan Penelitian 3
1.4. Manfaat Penelitian 4
II. TINJAUAN PUSTAKA
2.1.Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia 4
2.2. Macam-Macam Kempotensi Sumber Daya Manusia 5
2.3. Kemponen Sumber Daya Manusia 8
2.4. Pengertian Kinerja Karyawan 9
2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 10
2.6. Penilaian Kinerja Karyawan 11
2.7. Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan 12
2.8. Penelitian Relevan 13
2.9. Kerangka Konseptual 14
III. METODE PENELITIAN
3.1.Waktu dan Tempat Penelitian 17
3.2.Jenis dan Sifat Penelitian 17
3.3. Sumber Data 18
3.4. Populasi Responden 18

3.5. Teknik Pengumpulan Data 18
3.6. Teknik Analisis Data 19
3.7. Defenisi Operasional 20
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1. Profil UPT Pakan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak 21
4.2. Karakteristik Responden 27
4.3. Kompetensi di Unit Pelaksanaan Teknis Pakan Ternak Dan Hijauan Pakan Tarnak Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan 31
4.4. Kinerja di Unit Pelaksanaan Teknis Pakan Ternak Dan Hijauan Pakan Tarnak Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan 38
4.5. Hasil Uji Data 40
4.6. Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan 43
V. KESIMPULAN DAN SARAN
5.1. Kesimpulan 44
5.2. Saran 45
DAFTAR PUSTAKA 46
LAMPIRAN 48

DAFTAR TABEL

Hal

4.1. Data Sumber Daya manusia pada Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan ternak dan Hijauan Pakan Ternak 25
4.2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin..... 26
4.3. Karakteristik Umur Responden 27
4.4. Tingkatan Pendidikan Responden Sumber daya manusia sebagai karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan ternak dan Hijauan Pakan Ternak.28
4.5. Tingkatan Pendidikan Responden 28
4.6. Kompetensi Sumber Daya Manusia Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan ternak dan Hijauan Pakan Ternak 37
4.7. Kinerja Sumber Daya Manusia Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan ternak dan Hijauan Pakan Ternak..... 37
4.8. Uji Normalitas 40
4.9. Uji Heteroskedastitas.....41
4.10. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana 42
4.11. Hasil Uji T 42

DAFTAR GAMBAR

Hal

2.1. Kerangka Konseptual digambarkan sebagai berikut: 16

4.1. Struktur Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak Organisasi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sulawesi Selatan..... 23

DAFTAR LAMPIRAN

Hal

1. Pengolahan data 48
2. Dokumentasi 53
3. Riwayat hidup penulis 54

I. PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Peternakan di Indonesia saat ini mengalami perkembangan. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, untuk mencapai keberhasilan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia.

Perkembangan usaha pembibitan sapi setiap tahun terus meningkat. Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak Dan Hijauan Pakan Ternak (UPT PT-HPT) Sulawesi Selatan bergerak di bidang pembibitan sapi. Usaha peternakan harus memilih bibit sapi asli yang sehat dan tidak cacat. Untuk dapat menghasilkan hasil yang maksimal secara berkelanjutan dalam pelaksanaan pembibitan sapi diperlukan pelayanan kesehatan hewan, serta diperlukan sumber daya manusia pada pembibitan sapi di peternakan tersebut.

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

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 pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengembangan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan

sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki indivivual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja karyawan

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak memiliki peranan penting, Tentu hal ini akan berpengaruh pada keseluruhan kinerja dalam berkaitan Persaingan tidak hanya terjadi dalam skala nasional maupun internasional. Bahkan Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak pun persaingan juga semakin ketat. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi maupun instansi dalam menjalankan kegiatan dan untuk mampu bertahan hidup di tengah persaingan yang ketat dengan hal tersebut, perlu dianalisis persaingan dan pengembangan peternakan rakyat terhadap potensi wilayah yang dimiliki Unit Pelaksanaan Teknis (UPT PT-HPT) Sulawesi Selatan untungnya usaha peternakan sapi bali, dimana ternak sapi bali memiliki banyak kelebihan selain pemeliharaan yang mudah dan tidak begitu berisiko akibat. Berdasarkan hal tersebut maka dilakukan peneletian tentang, Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pakan Ternak Dan Hijaun Pakan Ternak Sulawesi Selatan.

I.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

a. Bagaimana kompetensi karyawa di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak
b. Bagaimaa kinerja karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak
c. Seberapa besar pegaruh kompetesi terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak

I.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

a. Untuk megatahui bagaimana kompetensi karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak
b. Untuk megatahui bagaimana kinerja kryawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak
c. Untuk megatahui seberapa besar pegaruh kompetensi terhadap kinerja karyawa di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak

I.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, serta dapat menjadi bahan kajian ilmiah.

b. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi unit pelaksanaan teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kompetensi SDM dan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Edison, E., dkk., 2016).

Rahman, H. dan Zulfikar, Z., (2006) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal.

Sudarmanto, (2009) mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seserang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Wibowo (2011) mengatakan 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Dari berbagai pandangan di atas dapat di garis bawahi bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin yang dikutip oleh Mangkunegara yaitu:

1) Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
2) Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
3) Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.
4) Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

2.2. Macam-macam Kompetensi Sumber Daya Manusia

Michael Zwell sebagaimana dikutip oleh Wibowo (2011) memberikan lima macam kompetensi, yang terdiri dari

a) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan Task achievement ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
b) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan Relationship meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
c) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
d) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.

e) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi: kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun focus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

Michael Zwell sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo (2011) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut

1. Keyakinan dan nilai-nilai

   Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baikterhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

   Keterampilan merupakan peran penting di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yag dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan.

3. Pengalaman

   Pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan

4. Karakteristik Kepribadian

   Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seorang karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dalam membangun hubungan.

5. Motivasi

   Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memeberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatianindividual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

6. 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.

7. Kemampuan Intelektual

   Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya Organisasi

   Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

   a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
   b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada karyawan tentang berapa banyak komptensi yang diharapkan.
f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secra langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.3. Kompenen-Komponen Sumber Daya Manusia

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi. Prihadi mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat di ukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan

Nuhung (2003), bahwa pendidikan petani yang sebagian besar (lebih dari 80%) tidak tamat sekolah dasar merupakan salah satu masalah mendasar dalam pembangunan bidang pertanian. Pengelolaan usaha tani secara tradisional menjadi indikasi dari dampak lemahnya kualitas SDM masyarakat pertanian. Pada segmen kegiatan pembangunan pertanian lainnya seperti pada pengolahan dan pemasaran produk, dengankualitas SDM yang rendah dikhawatirkan akan berdampak pada ketidakberdayaan dalampersaingan global. Padahal kualitas Sumber Daya Manusia sangat berperan dalam pengolahan dan penjualan/negosiasi sebuah produk Menurut Hoda (2002), pendidikan formal merupakan indikator awal yang dapat digunakan untuk mengetahui kemampuan peternak dalam mengadopsi

informasi dan inovasi baru, sebab tingkat pendidikan sangat berpengaruh terdadap perubahan pola pikir, hal ini sependapat dengan Mirah,et all (2015), bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam pembanggunan karena pada akhirnya manusia yang menentukan berhasil atau gagalnya pembangunan suatu wilayah. Peningkatan pengetahuan peternak dapat dilakukan melalui pendidikan informal seperti pelatihan-pelatihan.

Dalam rangka pemberdayaan SDM peternakan yang telah disiapkan oleh setiap lembaga pendidikan tinggi peternakan di Indonesia agar benar-benar dapat secara maksimal berperan di dalam dunia peternakan nasional kini dan masa depan, memerlukan strategi pemberdayaan yaitu adanya dukungan dari pihak pihak terkait antara lain:

a. Pihak pemerintah, perlu mendorong tumbuhnya investasi dalam negeri dibidang peternakan, dari segmen hulu sampai hilir
b. Pihak swasta pelaku industri peternakan perlu memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengembangan, bahwa paling sedikit terdapat tiga bidang teknologi pakan, bidang industry pembibitan dan bidang pemasaran
c. Pihak lembaga pendidikan tinggi peternakan perlu meningkatkan profesionalisme lulusan (sarjana peternakan) sesuai dengan kebutuhan pasarkerja (perbaikan kualitas lulusan) sehingga mampu membangun industry peternakan yang berdaya saing.

2.4. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Maryoto, susilo, bpfe, (2000) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target atau sasaran yang telah disepakati bersama”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan dalam periode tertentu sesuai dengan kriteria yang disepakati.

2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

   Apabila suatu tujuan tertentu bisa tercapai maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila suatu kegiatan mempunyai nilai yang penting darihasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan, walaupun efektif maka hal tersebut tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari penting maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

   Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki atau diterima oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi.

Dale Timpe sebagaimana dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut: Anwar prabu mangkunegara, refika aditamu, (2010)

a. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
b. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja sesorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh para karyawan memiliki

sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

2.6. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi seakurat mungkin mengenai kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisai secara keseluruhan, bagi para atasan langsung dan bagi para karyawan yang bersangkutan.

Sondang P.Siagian, (2009) terdapat enam hal yang penting dipahami dalam penilaian kinerja yaitu:

a. Kegunaan hasil penilaian kinerja. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang akn menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusanyang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.
b. Unsur-unsur penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
c. Teknik penilaian kinerja masalalu. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
d. Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan. Apabila penilaian tersebut positif maka penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada masa yang akan datang sehingga kesempatan untuk meniti karir lebih terbuka lagi. Sedangkan jika penilaian tersebut negatif maka karyawan yang bersangkutan mengetahui

kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.

e. Implikasi proses penilaian. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di garis bawahi bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja karyawan yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkankinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

2.7. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Hasibuan, P.Malayu, (2014) kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberpa hal, yaitu:

1. Kesetiaan

   Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi Kerja

   Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dan pekerjaannya.

3. Kejujuran

   Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat penting untuk penilaian kinerja.

4. Kedispilinan

   Kedisiplian karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadaya.

5. Kreativitas

   Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelsaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guana dan berhasil guna.

6. Kerjasama

   Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

   Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

   Dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

   Dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpikir secara orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

10. Kecakapan

    Dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

    Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.8. Penelitian Relevan

Bagian ini memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu (*Prior Research*) tentang persoalan yang dikaji. Peneliti mengemukakan dan menunjukkan dengan tegas bahwa masalah yang akan dibahas belum pernah diteliti atau berbeda dengan penelitian sebelumnya. Untuk itu, tinjauan kritis terhadap hasil kajian tedahulu perlu dilakukan dalam bagian ini. Sehingga dapat ditentukan dimana posisi penelitian yang akan dilakukan berada.

a. Penelitian *pertama* adalah penelitian yang dilakukan oleh Endri Hernanto, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian skripsi yang berjudul "Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja, dengan permasalahan yang dituangkan dalam dua rumusan masalah yaitu bagaimana korelasi antara kompetensi SDM dengan prestasi kerja Bank DKI Syariah dan bagaimana gambaran kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan prestasi kerja. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank DKI Syariah.
b. Penelitian *kedua* dilakukan oleh Namira Mardin Amin dengan judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang". Hasil penelitian ini dilihat dari lima faktor yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri & nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motivasi ternyata dari lima faktor yang ada, hanya satu yang tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu faktor motivasi.
c. Penelitian *ketiga* dilakukan Arcynthia M. Dengan judul "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar". Hasil penelitian ini dilihat dari empat faktor yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja ternyata yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Makassar adalah faktor pengalaman kerja

Berdasarkan hasil analisis skripsi dari Endri Hernanto, Namira Mardin Amin, dan Arcynthia dapat diketahui penelitian yang akan diteliti oleh peneliti berbeda, walaupun sama-sama membahas tentang pengaruh kompetensi SDM namun di sini peneliti lebih mengarah pada pengaruh kompetensi SDM yang ada pada Unit pelaksanaan teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan tiga faktor yaitu pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman kerja.

2.9. Kerangka Konseptual

Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Pribadi mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan Kemudian Hutapea dan Thoha mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Yuniarsih dan Suwatno menyatakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pengetahuan dikategorikan sebagai

a. Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (Deklaratif).
b. Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (Procedural).
c. Mengerti tentang how, when dan why informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (Strategic).

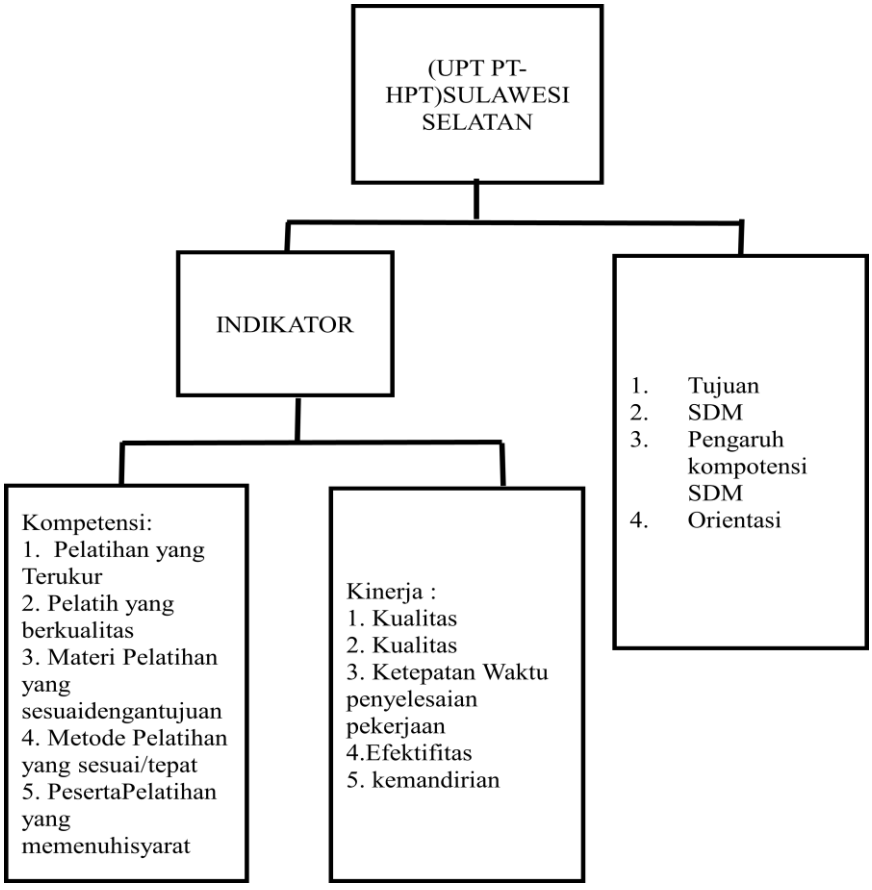
2. Keterampilan (*skill*)

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk karyawan-karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

3. Sikap (*attitude*)

Disamping pengetahuan dan ketrampilan karyawan, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja karyawan

Lebih jelasnya Kerangka Konseptual dalam penelitia digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Mei sampai Agustus 2021. Penulis memilih lokasi tersebut sebagai tempat penelitian karena Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak merupakan salah satu program Dinas Peternakan satu-satunya di kabupaten Maros dengan Sumber Daya Manusia yang unggul dalam penerapan pemeliharaan, pembibitan, pembiakan, budidaya ternak, hijauan pakan ternak, ketata usahaan dan pelayanan masyarakat.

3.2. Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu polulasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif.

Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk mejelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitain itu berdasarkan apa yang terjadi. Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh antara pengaruh Kompetensi dan kinerja karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak Provinsi Sulawesi Selatan

3.3. Sumber Data

Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu :

a. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil dari pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti data tersebut meliputi

secara langsung memberikan kuesioner kepada karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak

b. Sumber data sekunder adalah subyek yang memberikan informasi atau data penelitian yang dibutuhkan melalui bahan bacaan. Sumber- sumber sekunder terdiri atas berbagai macam, dari surat- surat pribadi, kitab harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintah. Sumber data sekunder ini merupakan bahan- bahan atau data yang menjadi pelengkap atau penunjang dari sumber data primer. S.Nasution, (2011)

3.4. Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel dalam peelitian adalah petugas kandang di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak sebanyak 10 0rang karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

1. Observasi

   Teknik observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dilapangan sesuai ketenagakerjaan yang diteliti, sehingga didapatkan gambaran yang jelas sesuai objek yang diteliti. Objek yang akan diteliti adalah ketenegakerjaan sesuai pengolahan data yang tidak menggunakan teknik statistika sehingga hasil analisa tidak terikat dengan skor, akan tetapi dideskripsikan didalam sebuah kalimat.

2. Wawancara

   Teknik wawancara Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. (Abdurrahman Fathoni,2006).

3. Kuisioner

   Kuisioner dengan cara mengumpulkan data dengan menyertakan pertanyaan yang disusun sedemikian rupa, sehingga memudahkan responden untuk menjawab.

4. Dokumentasi

   Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian. Metode dokumentasi ini adalah kumpulan sejumlah besar fakta dan data yang tersimpan dalam bahan yang berbentuk surat, catatan harian, cendramata, laporan, artefak, dan foto. Metode penelitian ini digunakan untuk memperoleh bukti praktek kerjasama dan lain sebagainya guna menunjang dari data yang diperoleh melalui wawancara.

3.6. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu analisis statistik deskristif dan analisis statistik inferensial. Untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua digunakan statistik deskrisptif yaitu mendeskripsikan bagaimana kompetesi dan kinerja karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak dan untuk mejawab rumusan masalah ketiga digunakan statistik inferensial yaitu untuk menguji hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pegaruh kompetesi terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak

H_1 = Ada pegaruh kompetesi terhadap kinerja karyawan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak dan Hijauan Pakan Ternak

Statistik inferensial juga digunakan untuk megetahui seberapa besar pegaruh antara variabel bebas (x) dalam hal ini kompetesi karyawan dan variabel terikat (y) kinerja karyawan.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Model regresi linear sederhana dapat disebut model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi dan terbebas dari asumsi klasik statistik, baik itu uji normalitas data, dan uji heteroskedastistitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yakni dengan melihat kurva normal P-plot.

Persamaan regresi = a+b

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan yaitu Uji Parsial (Uji t). Pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (kompetensi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung variabel bebas dengan nilai t tabel variabel terikat dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai t hitung $\geq$ t tabel, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat Hipotesa yang akan digunakan dalam pengujian ini adalah: H0: $\beta 1=0$, variabel bebas (Kompetensi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). H1: $\beta 1 \neq 0$, variabel bebas (Kompetensi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Dasar pengambilan keputusan: Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 22. (*Statistical Package for Social Science*).

a. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila t tabel ≥ t hitung, maka Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
   Apabila t tabel ≤ t hitung, maka Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikasi Apabila angka probabilitas signifikasi ≥ 0,05 maka Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila angka probabilitas signifikasi ≤ 0,05 maka Kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3.7. Defenisi Operasional

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang dipekerjakan di Unit Pelaksanaan Teknis Pembibitan Ternak Dan Hijauan Pakan Ternak
2. Kompetensi adalah kemampuan individu karyawan UPT Pembibitan Ternak Dan Hijauan Pakan Ternak untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkanpada hal-hal yang menyangkut pengatahuan, keahlian, dan sikap
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh karyawan UPT Pembibitan Ternak Dan Hijauan Pakan Ternak dalam kemampauan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggug jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.