

**PENGARUH MASA KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
KOMPETENSI KARYAWAN DENGAN *COMPETENCY
BASED TRAINING* SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI PADA KARYAWAN UNIT SPINNING PT APAC INTI CORPORA)**

Oleh
Fudji Sri Mar'ati
Dosen Tetap STIE AMA Salatiga

Yanuar Surya Putra
Dosen Tetap STIE AMA Salatiga

Sri Pujiasih
Alumni STIE AMA Salatiga

Abstract

The purpose of this research is to know the influence of working periode and education level toward worker competency with competency based training as intervening variable in PT. Apac Inti Corpora., with parsially test, simultaneous test from dependent variable, intervening and dependent variable. There is explain that independent variabel is working period and education level, intervening variabel is competency based training. The sample of the research is 32 worker of spinning unit in PT. Apac Inti Corpora. Data for the research is use secondary. To answers the research question is analyze using path analysis.

Kata kunci : Masa kerja, tingkat pendidikan, Competency based training, Kompetensi karyawan.

A. PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Kompetensi manusia sebagai aset utama sebuah perusahaan dan organisasi

semakin mendapatkan tempat. Dengan sumber daya manusia yang kompeten, sebuah organisasi akan tumbuh maju dan sanggup bersaing. Namun, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, diperlukan usaha yang selain sistematis, juga terus-menerus, dilakukan secara berkala, dan dievaluasi pelaksanaannya (Fletcher, 2005 : 1).

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi atau *Competency Based Training (CBT)* menawarkan pendekatan baru yang dapat menterjemahkan tuntutan kebutuhan kompetensi perusahaan kedalam kebutuhan kompetensi jabatan dan kebutuhan kompetensi individu (Siswanto, 2001 : 1).

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 individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Dalam mengelola sumber daya manusia, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap diri manusia perlu diperhatikan agar dapat diharapkan adanya peningkatan hasil produksi yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi gerak dan aktivitas manusia diantaranya adalah faktor diri, disebut juga dengan faktor manusia yang meliputi faktor masa kerja, faktor tingkat pendidikan, faktor shift kerja, pengalaman kerja, jenis kelamin, motivasi, latar belakang budaya dan lain-lain.

Untuk memperoleh atau meningkatkan kompetensi PT Apac Inti Corpora melaksanakan *Competency Based Training* terhadap karyawan Spinning di

Griya Pelatihan Apac. *Competency Based Training* merupakan variabel antara atau mediating antara karakteristik karyawan terhadap kompetensi kerja karyawan yang fungsinya untuk memediasi / memberikan penguatan. Akan tetapi kompetensi kerja karyawan itu sendiri bisa terukur secara langsung dari karakteristik karyawan tanpa harus mengikuti *Competency Based Training*.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Competency Based Training* merupakan variabel *intervening* karena bersifat memberikan penguatan dan analisa bisa dilaksanakan melalui *Competency Based Training* maupun tidak.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**PENGARUH MASA KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DENGAN *COMPETENCY BASED TRAINING* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*** (Studi Pada Karyawan Unit Spinning PT. Apac Inti Corpora)”.

B. Rumusan Masalah

Dengan berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang mendasar :

1. Seberapa besarkah pengaruh masa kerja terhadap *Competency Based Training* ?
2. Seberapa besarkah pengaruh tingkat pendidikan terhadap *Competency Based Training* ?
3. Seberapa besarkah pengaruh masa kerja terhadap kompetensi karyawan ?
4. Seberapa besarkah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan ?
5. Seberapa besarkah *Competency Based Training* berpengaruh terhadap kompetensi karyawan?
6. Seberapa besarkah pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap *Competency Based Training* ?

7. Seberapa besarkah pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan *Competency Based Training* sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini digunakan beberapa variabel yang sudah ditentukan, dengan tujuan untuk:

- a. Menganalisis pengaruh masa kerja terhadap *Competency Based Training*
- b. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap *Competency Based Training*
- c. Menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kompetensi karyawan
- d. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan
- e. Menganalisis pengaruh *Competency Based Training* terhadap kompetensi karyawan.
- f. Menganalisis pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap *Competency Based Training*
- g. Menganalisis pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan *Competency Based Training* sebagai variabel *intervening*

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

- a. Manfaat Akademik
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan dan referensi dibidang karya ilmiah dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dibidang pengembangan sumber daya manusia.
- b. Manfaat bagi PT Apac Inti Corpora

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi unit *Human Resource Development* PT Apac Inti Corpora untuk pelaksanaan *Competency Based Training*

D. Landasan Teori

1. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan (Hasibuan, 2002 : 109). Menurut Sondang (dalam Subawa dan Budiarta, 2007) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Sedangkan Susilo Martoyo (dalam Subawa dan Budiarta, 2007) berpendapat bahwa masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegasinya yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya.

Subawa dan Budiarta (2007 : 5) masa kerja atau pengalaman kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Subawa dan Budiarta, 2007). Demikian pula Hariandja (dalam Subawa dan Budiarta, 2007) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan.

Dalam Hasibuan (2003 : 54) dikatakan bahwa pendidikan

merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

Hasibuan (2003 : 113) juga mengatakan bahwa salah satu yang menjadi dasar promosi adalah pendidikan, yaitu karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

3. *Competency Based Training*

Competency based training merupakan salah satu pendekatan terstruktur pada pelatihan dan assessment yang diarahkan pada hasil khusus. Pendekatan ini membantu individu untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan dan sikap sehingga mereka bisa menjalankan tugas dengan standar khusus pada kondisi tertentu (Gripac, 2003).

Flippo (dalam Hasibuan, 2003 : 70) training adalah merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan Sikula (dalam Hasibuan, 2003 : 70) mengatakan training adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

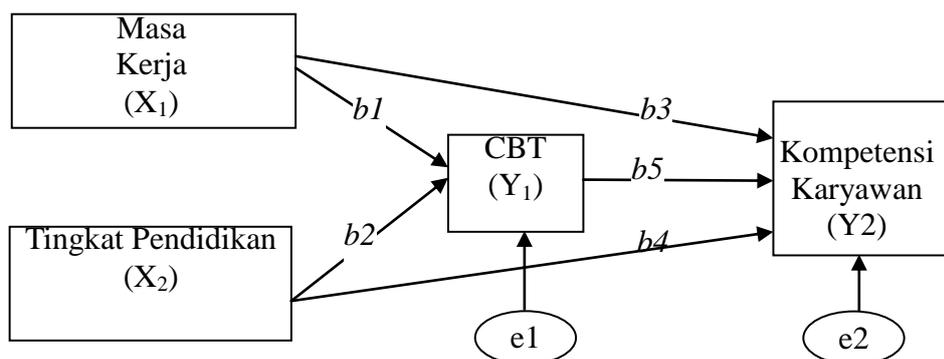
Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan berdasarkan kompetensi (*competency based training and development*) meliputi program-program pelatihan formal, umpan balik *development centre*, *guides* sumber daya pengembangan diri, *self instruction* yang dibantu video interaktif dan komputer, jabatan *assignment*, *mentoring relationship*, dan intervensi struktur, proses dan budaya organisasi yang didesain untuk meningkatkan kompetensi individu (Prihadi, 2004 : 383).

4. Kompetensi

Kompetensi (Siswanto, 2001) adalah suatu karakteristik dasar

individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berperformansi superior di tempat kerja, atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup personality atau kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan sikap seseorang pada situasi tertentu yang sangat bervariasi dan pada aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan performansi (superior) seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.



E. Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan matematis :

$$Y_1 = b1X_1 + b2 X_2 + e1$$

$$Y_2 = b1X_1 + b2 X_2 + b5Y_1 + e2$$

Keterangan :

X₁ : variabel masa kerja (variabel *independent*)

- X₂ : variabel tingkat pendidikan (variabel *independent*)
 Y1 : variabel *competency based training* (variabel *intervening*)
 Y2 : variabel kompetensi (variabel *dependen*)
 b1 s/d b5 : *Standardized coefficients* beta
 e : variabel pengganggu

F. Hipotesis

Setelah merumuskan masalah yang akan diteliti maka selanjutnya dapat diajukan hipotesis, yaitu :

- Ha1 : Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap *Competency Based Training*
 Ha2 : Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap *Competency Based Training*
 Ha3 : Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan
 Ha4 : Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan
 Ha5 : *Competency Based Training* berpengaruh terhadap kompetensi karyawan.
 Ha6 : Masa kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap *Competency Based Training*
 Ha7 : Masa kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan dengan *Competency Based Training* sebagai variabel *intervening*.

G. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah eksplanatori. Eksplanatori karena pada penelitian ini bertujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Istijanto, 2006 : 22).

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan unit Spinning PT Apac Inti Corpora yang telah mengikuti *Competency Based Training* di Griya Pelatihan Apac yang berjumlah 32 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 32 orang. Karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel maka jenis sampel yang dipakai adalah *saturated sample / sampel jenuh* (Supramono, 2005 : 65).

3. Definisi Operasional

a. Masa Kerja

Dalam penelitian variabel masa kerja dikelompokkan menjadi 3 tingkat, yaitu:

- 1) Masa kerja \leq 10 tahun
- 2) Masa kerja 11- 15 tahun
- 3) Masa kerja $>$ 15 tahun

b. Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian variabel tingkat pendidikan dikelompokkan menjadi 3 tingkat, yaitu:

- 1) SD (Sekolah Dasar)
- 2) SMP (Sekolah Menengah Pertama)
- 3) SMA (Sekolah Menengah Atas)

c. *Competency Based Training*

Dalam penelitian variabel *competency based training* dikelompokkan menjadi 3 tingkat, yaitu :

- 1) Peningkatan kompetensi 0 – 59%
- 2) Peningkatan kompetensi 60% - 79%
- 3) Peningkatan kompetensi 80% - 100%

d. Kompetensi

Dalam penelitian variabel kompetensi dikelompokkan menjadi 3

tingkat, yaitu:

- 1) Kompetensi 0 - 59%
- 2) Kompetensi 60% - 79%
- 3) Kompetensi 80% - 100%

2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data sekunder dengan metode dokumentasi. Data sekunder (*secondary data*) merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung (melalui data perantara).

3. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (1991 : 131) dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda tertulis seperti buku-buku, majalah dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode dokumentasi.

H. Metode Analisis Data

Untuk membantu mempercepat analisis data digunakan program pengolahan data komputer dengan menggunakan Program *SPSS* dengan menggunakan **Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dalam hal ini ada dua persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_5Y_1 + e_2$$

Keterangan :

X_1 : variabel masa kerja (variabel *independent*)

X_2 : variabel tingkat pendidikan (variabel *independent*)

Y_1 : variabel *competency based training* (var. *intervening*)

Y_2 : variabel kompetensi (variabel *dependen*)

b_1 s/d b_5 : *standardized* koefisien beta

e : variabel pengganggu

1. Pengujian Hipotesa

1) Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara masa kerja dan tingkat pendidikan secara parsial terhadap kompetensi karyawan.

Rumus yang digunakan yaitu Purwanti (2008 : 15) :

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 + n_2 - 2)} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Keterangan :

\bar{x} = Rata-rata x

n = Jumlah unsur sampel

S = Standar deviasi

Rumus Standar deviasi :

$$Se = \sqrt{\frac{Y^2 - (aY) - (bX_1Y) - (cX_2Y)}{n - 3}}$$

Se = Penyimpangan standar terhadap regresi

Y = Nilai variabel *dependen*

X1 dan X2 = variabel *independen*

n = jumlah unsur sampel

a, b dan c = koefisien regresi

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara masa kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama terhadap kompetensi karyawan melalui *competency based training*. Kriteria uji F adalah

Rumus yang digunakan yaitu Purwanti (2008 : 17) :

$$F = \frac{n \sum (\bar{X} - \bar{x})^2}{\frac{n-1}{S_w^2}}$$

$$S_w^2 = \frac{S_1^2 + S_2^2 + \dots + S_n^2}{n}$$

$$S_1^2 = \frac{\sum (x_1 - \bar{x}_1)^2}{n-1}$$

Keterangan :

- \bar{X} = Rata-rata X (semua variabel)
- \bar{x} = Rata-rata x (masing-masing variabel)
- n = Banyaknya data
- S_w^2 = Varians dari sampel

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap naik turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y). Adapun rumus untuk koefisien determinasi ganda dapat ditulis secara matematis sebagai berikut Purwanti (2008 : 4) :

$$R^2 = \frac{a \sum Y + b \sum X_1 Y + c \sum X_2 Y - n \bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n \bar{Y}^2}$$

Keterangan :

- R^2 : Koefisien determinasi
- X_1 dan X_2 : variabel independen
- \bar{Y} : Rata-rata variabel dependen
- n : Jumlah unsur sampel
- a, b dan c : Koefisien regresi ganda
- Y : Variabel dependen

3. Analisis Data

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel X (*independent*) yaitu masa kerja dan tingkat pendidikan dengan variabel Y2 (*dependent*) yaitu kompetensi karyawan melalui variabel Y1 (*intervening*) yaitu *Competency Based Training*. Hasil analisa regresi pada tabel 1 memberikan analisa terhadap hipotesis 1 dan 2. Hasil analisa regresi pada tabel 2 memberikan analisa terhadap hipotesis 3, 4 dan 5.

Tabel 1
Hasil Analisa Regresi
Variabel independent (masa kerja dan tingkat pendidikan) terhadap
variabel *intervening* (*Competency Based Training*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.320	.327		.980	.335
Masa Kerja	.355	.087	.660	4.102	.000
Tingkat Pendidikan	.288	.097	.479	2.977	.006
F test				9.302	.001
R Square				.391	

Signifikan dibawah 0.05

a. Dependen variabel : *Competency Based Training*

Sumber : Data sekunder yang diolah, Mei 2008

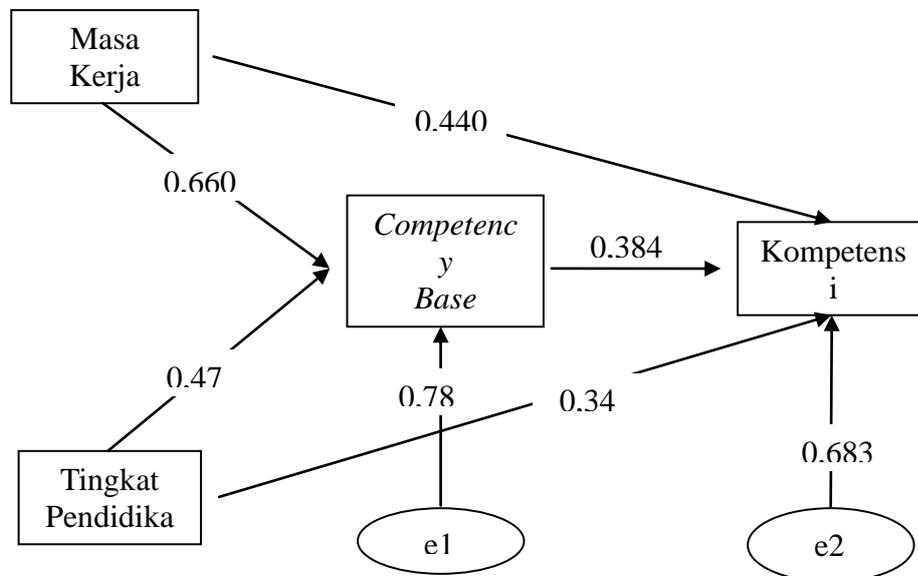
Tabel 2
 Hasil Analisa Regresi
 Variabel independent (masa kerja dan tingkat pendidikan) terhadap
 variabel dependent (kompetensi karyawan) melalui variabel
intervening (*Competency Based Training*)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.256	.407		.627	.536
Masa Kerja	.327	.134	.440	2.446	.021
Tingkat Pendidikan	.289	.136	.347	2.124	.043
Competency Based Training	.529	.228	.384	2.321	.028
F test				10.684	.001
R Square				.534	

Signifikan dibawah 0.05

a. Dependen variabel : Kompetensi karyawan

Sumber : Data sekunder yang diolah, Mei 2008



Gambar 2 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil output SPSS pada tabel 1 memberikan nilai *standardized* beta untuk masa kerja sebesar 0,660 dan tingkat pendidikan sebesar 0,479 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hal ini berarti masa kerja dan tingkat pendidikan mempengaruhi CBT. Nilai koefisien *standardized* beta masa kerja 0,660 merupakan nilai jalur *path* b1 dan koefisien *standardized* beta tingkat pendidikan 0,479 merupakan nilai jalur *path* b2. Dari tabel 1 diperoleh hasil persamaan 1 dengan rumus sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$e_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1 - 0,391} = 0,78$$

$$Y_1 = 0,660X_1 + 0,479X_2 + 0,78$$

Hasil output SPSS pada tabel 2 memberikan nilai *standardized* beta untuk masa kerja sebesar 0,440, tingkat pendidikan sebesar 0,347 dan *competency based training* sebesar 0,384 yang semuanya signifikan.

Untuk persamaan regresi 2 diperoleh hasil persamaan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_5Y_1 + e_2$$

$$e_2 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1 - 0,534} = 0,683$$

$$Y_2 = 0,660X_1 + 0,479X_2 + 0,384Y_1 + 0,683$$

b. Pengujian hipotesis

1) Uji t (t-test)

Pengujian hipotesis secara partial untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Dari hasil analisis tabel 1 diperoleh nilai t hitung variabel masa kerja sebesar 4,102 dengan signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya dengan menggunakan taraf signifikan 5%, pengujian dua arah untuk nilai t tabel dengan $df = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,045. t hitung 4,102 > t tabel 2,045.

Dari hasil analisis tabel 1 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,977 dengan signifikansi sebesar 0,006. Selanjutnya dengan menggunakan taraf signifikan 5%, pengujian dua arah untuk nilai t tabel dengan $df = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,045. $t_{hitung} 2,977 > t_{tabel} 2,045$.

Dari hasil analisis tabel 2 diperoleh nilai t hitung variabel masa kerja sebesar 2,446 dengan signifikansi sebesar 0,021. Selanjutnya dengan menggunakan taraf signifikan 5%, pengujian dua arah untuk nilai t tabel dengan $df = n - k - 1 = 32 - 3 - 1 = 28$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,048. $t_{hitung} 2,446 > t_{tabel} 2,048$.

Dari hasil analisis tabel 2 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,124 dengan signifikansi sebesar 0,043. Selanjutnya dengan menggunakan taraf signifikan 5%, pengujian dua arah untuk nilai t tabel dengan $df = n - k - 1 = 32 - 3 - 1 = 28$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,048. $t_{hitung} 2,124 > t_{tabel} 2,048$.

Dari hasil analisis tabel 2 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,321 dengan signifikansi sebesar 0,028. Selanjutnya dengan menggunakan taraf signifikan 5%, pengujian dua arah untuk nilai t tabel dengan $df = n - k - 1 = 32 - 3 - 1 = 28$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,048. $t_{hitung} 2,321 > t_{tabel} 2,048$.

2) Uji F

Dari hasil analisa pada tabel 1 diperoleh nilai F hitung sebesar 9,302. Selanjutnya dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, dengan $df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,33. $F_{hitung} 9,302 > F_{tabel} 3,33$ dengan signifikansi pengujian sebesar 0,001.

Dari hasil analisa pada tabel 2 diperoleh nilai F hitung sebesar 10,684. Selanjutnya dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, dengan $df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 32 - 3 - 1 = 28$

diperoleh nilai F tabel sebesar 2,95. F hitung 10,684 > F tabel 2,95 dengan signifikansi pengujian sebesar 0,001. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 jadi menolak Ho dan menerima Ha.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variasi perubahan variabel terikat.

Tabel 3
Nilai Adjusted R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.625	.391	.349	.38941

Sumber : Data sekunder yang diolah, Mei 2008

Berdasarkan hasil olah data diatas diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,391 atau 39,1%. Artinya bahwa 39,1% keberhasilan *competency based training* dapat dijelaskan oleh variasi variabel masa kerja dan tingkat pendidikan. Sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4
Nilai Adjusted R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.731	.534	.484	.47796

Sumber : Data sekunder yang diolah, Mei 2008

Berdasarkan hasil olah data diatas diperoleh koefisien determinasi ganda sebesar 0,534 atau 53,4%. Artinya bahwa 53,4% tingkat kompetensi karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel masa kerja dan tingkat pendidikan melalui *competency based*

training sebagai variabel *intervening*. Sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

I. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan *competency based training* sebagai variabel *intervening* di PT Apac Inti Corpora (Studi pada karyawan unit Spinning), dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap *competency based training* pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap *competency based training* pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kompetensi karyawan pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.
5. Ada pengaruh yang signifikan antara *competency based training* terhadap kompetensi karyawan pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.
6. Ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap *competency based training* pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora.
7. Dari hasil perhitungan analisis jalur / *path analysis* diperoleh persamaan :
$$Y_1 = 0,660X_1 + 0,479X_2 + 0,78$$
8. Ada pengaruh yang signifikan antara masa kerja, tingkat pendidikan dan *competency based training* terhadap kompetensi karyawan pada operator Spinning di PT Apac Inti Corpora. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} 10,684 > F_{tabel} 2,95$

Dari hasil perhitungan analisis jalur / *path analysis* diperoleh persamaan :

$$Y2 = 0,660X1 + 0,479X2 + 0,384Y1 + 0,683$$

9. Dari tabel 3 diperoleh nilai dari koefisien determinasi adalah 0,391 atau sebesar 39,1% hal ini berarti bahwa pengaruh antara masa kerja (X1) dan tingkat pendidikan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *competency based training* dengan presentase sebesar 39,1%, sisanya 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
10. Dari tabel 4 diperoleh nilai dari koefisien determinasi adalah 0,534 atau sebesar 53,4% hal ini berarti bahwa pengaruh antara masa kerja (X1), tingkat pendidikan (X2) dan *competency based training* (Y1) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kompetensi karyawan (Y2) dengan presentase sebesar 53,4%, sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
11. Dari hasil analisa jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa pengaruh masa kerja terhadap kompetensi karyawan secara langsung lebih besar (0,440) daripada nilai tidak langsung melalui *competency based training* (0,253) dan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan secara langsung lebih besar (0,347) daripada nilai tidak langsung melalui *competency based training* (0,184). Sehingga dikatakan bahwa *competency based training* kurang dapat memediasi masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan.

J. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat sebagai berikut

1. Bagi pimpinan diharapkan dapat memberikan kesempatan yang lebih luas terhadap karyawan untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan melaksanakan *competency based training* kepada semua karyawan

sehingga bisa meningkatkan kompetensi kerja karyawan.

2. Bagi karyawan diharapkan dapat mengikuti pendidikan formal yang diambil dan *competency based training* lebih bersungguh-sungguh dan menciptakan kondisi yang kondusif sehingga ilmu dan kompetensi yang diberikan benar-benar terserap dan diterapkan di perusahaan sehingga dapat meningkatkan kompetensi kerja dan tujuan perusahaan bisa tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kompetensi kerja karyawan. Peneliti lain juga diharapkan lebih memperluas populasi untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif mengingat masa kerja, tingkat pendidikan dan *competency based training* hanya memberi sumbangan sebesar 53,4% terhadap kompetensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Bina Aksara.
- Boulter, Dalziel and Hill. 2003. *People And Competencies : The Route To Competitive Advantage*. Jakarta. Bhuana Ilmu Populer.
- Fletcher, S. 2005. *Competence – Based Assessment Techniques : Teknik Penilaian Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Bhuana Ilmu Populer.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. : Program Doktor Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Giri, Darmawan. 2000. *Pelatihan Berbasis Kompetensi : Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Unisba*.
- Gripac. 2003. *AIC Learning Community : Materi Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Ilmu.
- Purwaningsih, Nanung Jani. 2008. *Analisis Pengaruh Human Relations, Stress, Konflik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Apac Inti Corpora)*. Tesis. Semarang : Program Magister Manajemen Stikubank.
- PPM. 1999. Trainer's Training. Jakarta. Lembaga Managemen PPM.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. Assessment Center. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Rae, L. 2005. Using People Skill. Jakarta. Bhuana Ilmu Populer.
- Sari, Christina. 2005. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Kerja. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Siswanto. 2001. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi : Materi Lokakarya. Departemen Teknik Industri ITB.
- Subawa, Nyoman Sri dan Ida Bagus Agung Budiarta. 2007. Analisis Perbedaan Prestasi Kerja Terhadap Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja di The Losari Hotel dan Rama Garden Hotel Kuta Bandung.
- Supramono. 2005. Metodologi Penelitian. Semarang : Dirangkum Dari Materi Perkuliahan Program Magister Manajemen Stikubank.
- Widjajanto, Loehoer. 2007. Materi Perkuliahan Metodologi Penelitian. Salatiga.
- Wijaya, Lydia Deviyanti. 2004. Hubungan Antara Stress Kerja, Kepribadian Dan Kinerja. Skripsi. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

