



**PENGARUH FAKTOR MASA KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DENGAN *COMPETENCY*
BASED ON TRAINING SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*
(STUDI PADA KARYAWAN QUALITY CONTROL DI PT UNGARAN SARI
GARMENTS UNGARAN)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik

Program Sarjana Ekonomi

Oleh:

Nama: Septi Hana Pertiwi

NPM: 16510077

Dosen Pembimbing:

Dr. Sri Rahayu SE, M.Si

NIDN: 0-6060569-01

Pitaloka Dharma SE. MBA

NIDN: 0-6170288-03

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2022



**PENGARUH FAKTOR MASA KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DENGAN *COMPETENCY*
BASED ON TRAINING SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*
(STUDI PADA KARYAWAN QUALITY CONTROL DI PT UNGARAN SARI
GARMENTS UNGARAN)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Akademik

Program Sarjana Ekonomi

Oleh:

Nama: Septi Hana Pertiwi

NPM: 16510077

Dosen Pembimbing:

Dr. Sri Rahayu SE, M.Si

NIDN: 0-6060569-01

Pitaloka Dharma SE. MBA

NIDN: 0-6170288-03

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2022

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR MASA KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DENGAN *COMPETENCY
BASED ON TRAINING* SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*

(STUDI PADA KARYAWAN *QUALITY CONTROL* DI PT UNGARAN SARI
GARMENTS UNGARAN)

Oleh:

Nama: Septi Hana Pertiwi

NPM: 16510077

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal

4 MARET 2022

Dosen Pembimbing Utama



Dr. Sri Rahayu SE, M.Si

NIDN: 0-6060569-01

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma SE, MBA

NIDN: 0-6170288-03

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu SE, M.Si

NIDN: 0-6060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR MASA KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DENGAN *COMPETENCY
BASED ON TRAINING* SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*
(STUDI PADA KARYAWAN *QUALITY CONTROL* DI PT UNGARAN SARI
GARMENTS UNGARAN)

Oleh:

Nama: Septi Hana Pertiwi

NPM: 16510077

Skrripsi ini telah diujikan. Dan telah mendapatkan pengesahan pada tanggal
4 MARET 2022

Tim Penguji


Ketua



Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE, M.M

NIDN: 06-090664-01

Anggota



Dr. Sri Rahayu SE, M.Si

NIDN: 0-6060569-01

Anggota



Pitaloka Dharma SE, MBA

NIDN: 0-6170288-03

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Septi Hana Pertiwi

NPM : 16.51.0077

Mahasiswa Program : Manajemen

Tahun Akademik : 2021/2022

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul PENGARUH FAKTOR MASA KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DENGAN *COMPETENCY BASED TRAINING* SEBAGAI VARIABEL *MODERATING* (Studi pada karyawan Departemen *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments* Unit Ungaran).

Apabila suatu saat saya terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, Februari 2022


METERAI TEMPEL
PTCAJX716836538
Septi Hana Pertiwi

ABSTRACT

The outbreak of the Coronavirus Disease 19 or more commonly referred to as COVID-19 is an international disaster that has shaken all aspects of life. Under these conditions, it is expected that every company can adapt, the manufacturing industry which has a lot of human resources will experience a decline in revenue or export products by 50-70%. PT Ungaran Sari Garments is one of the companies experiencing the impact of the pandemic with reduced employees. With employees who still survive in the company, they must be able to maximize the competencies possessed by each HR. This study aims to determine the effect of years of service and education level on employee competence with competency based training as the moderating variable.

This study is to analyze the effect of tenure and education level on employee competence. The addition of this study also wants to analyze the mediating effect of competency-based training variables in the relationship between tenure and education level on employee competencies. This type of research is a type of quantitative research by looking for a causal relationship. The population used is employees who have passed training and are Quality Control employees of PT Ungaran Sari Garments with a total of 224 employees. The sample taken is 190 employees, the data used is primary data. Collecting data using a questionnaire. The technique used is SEM analysis using AMOS software and SPSS version 23. Data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, normality test, SEM test and mediation test.

The results of the study found that tenure has a positive effect on Competency Based On Training. The results of the study found that the level of education had a positive effect on Competency Based On Training. The results of the study found that tenure had a positive effect on employee competence. The results of the study found that the level of education had a positive effect on employee competence. The results of the study found that Competency Based On Training had a positive effect on Employee Competence. Competency Based On Training is able to mediate the effect of tenure on employee competence. Competency Based On Training is able to mediate the effect of education level on employee competence.

Keywords: Working Period, Education Level, Competency Based Training, Employee Competence.

ABSTRAK

Wabah pandemi *Coronavirus Disesase 19* atau lebih sering disebut dengan *COVID-19* merupakan bencana internasional yang mengguncang segala aspek kehidupan. Dalam kondisi tersebut diharapkan setiap perusahaan dapat menyesuaikan diri, industri manufaktur yang mempunyai banyak SDM akan mengalami penurunan pendapatan atau produk ekspor 50%-70%. PT Ungaran Sari *Garments* menjadi salah satu perusahaan yang mengalami dampak pandemi dengan berkurangnya karyawan. Dengan karyawan yang masih bertahan di perusahaan harus dapat memaksimalkan kompetensi yang di miliki oleh setiap SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan *competency based training* sebagai variabel *moderatingnya*.

Studi ini untuk menganalisa pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan. Penambahan dalam studi ini juga menginginkan untuk menganalisa pengaruh mediasi variabel *competency based training* dalam hubungan antara masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Populasi yang digunakan adalah karyawan yang sudah lulus training dan merupakan karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments* dengan jumlah 224 karyawan. Sampel yang diambil adalah 190 karyawan data yang digunakan adalah data primer. Pengumpulan data menggunakan cara kuisioner. Teknik yang digunakan Analisa SEM dengan menggunakan software AMOS dan SPSS versi 23. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji SEM dan uji mediasi.

Hasil penelitian menemukan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif terhadap *Competency Based On Training*. Hasil penelitian menemukan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap *Competency Based On Training*. Hasil penelitian menemukan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif terhadap Kompetensi Karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kompetensi Karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa *Competency Based On Training* berpengaruh positif terhadap Kompetensi Karyawan. *Competency Based On Training* mampu memediasi pengaruh masa kerja terhadap kompetensi karyawan. *Competency Based On Training* mampu memediasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan

Kata Kunci: Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, *Competency Based Training*, Kompetensi Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT, karena hanya dengan rahmat-Nya, skripsi ini dapat diselesaikan. Bahwa dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari banyak pihak. Untuk itu perkenankan penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Dr. Hono Sejati, S.H.,M.Hum. selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
2. Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran, sekaligus sebagai pembimbing satu yang telah memberikan petunjuk, arahan dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.B.A. selaku Ketua Program Studi S1 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran, sekaligus sebagai pembimbing dua yang telah memberikan petunjuk, arahan dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE.,M.M, sebagai dosen penguji yang telah memberikan petunjuk, arahan dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Para dosen dan staff administrasi Program Studi S1 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre

Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.

6. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi S1 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran, se-angkatan, atas dorongan dan bantuan yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
7. Suami dan anak serta keluarga, atas dukungan dan bantuan yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Tiada gading yang tak retak demikian juga dengan skripsi ini banyak kekurangan-kekurangan yang ada, sekiranya pembaca yang budiman berkenan memberikan kritik dan saran, penulis sangat berterima kasih untuk itu. Akhir kata, bila ada kebenaran dalam tulisan ini itu adalah atas ridho Allah semata dan bila ada kekurangan maupun kesalahan itu karena kepicikan penulis. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang memerlukannya.

Ungaran, Februari 2022



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Definisi Operasional	14
F. Sistematika Penulisan	15
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Kajian Pustaka.....	16
Masa Kerja.....	16
Tingkat Pendidikan	19
<i>Competency Based Training</i>	30
Kompetensi	38
B. Penelitian Terdahulu.....	44
C. Kerangka Pemikiran	46
D. Hipotesis	46

BAB III METODE PENELITIAN.....	48
A. Definisi Operational dan Indikator Variabel Penelitian	48
B. Lokasi Penelitian	49
C. Jenis Penelitian	50
D. Populasi dan Sampel	50
E. Teknik Pengambilan Sampel	52
F. Jenis dan Sumber Data.....	52
G. Metode Pengumpulan Data	53
H. Teknik Pengolahan Analisa Data.....	54
I. Uji Mediasi	72
J. Pengujian Hipotesis	73
BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN	74
A. Identitas Responden	74
Uji Normalitas.....	76
Uji Validitas	79
Uji Reliabilitas	81
B. Deskriptif Hasil Penelitian.....	83
C. Analisa SEM	88
D. Uji Mediasi.....	99
E. Pembahasan	103
BAB V PENUTUP.....	110
A. Kesimpulan	110
B. Saran.....	111
Daftar Pustaka.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan.....	3
Tabel 1.2 Skill Matrix	5
Tabel 1.3 Masa Kerja	7
Tabel 1.4 Tingkat Pendidikan	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	49
Tabel 3.2 <i>Goodness-of-Fit</i>	68
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Masa Kerja.....	77
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tingkat Pendidikan.....	78
Tabel 4.5 Tanggapan Responden <i>CBT</i>	79
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Kompetensi.....	80
Tabel 4.7 Uji Validitas	81
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	85
Tabel 4.10 Pengujian <i>Multivariate Outliers</i>	86
Tabel 4.11 Uji Kecocokan Diagram Path Variabel Eksogen	90
Tabel 4.12 Analisa Faktor Konstruk Eksogen	91
Tabel 4.13 Uji Kecocokan Diagram Path Variabel Endogen.....	95
Tabel 4.14 Analisa Faktor Konstruk Endogen	96
Tabel 4.15 Uji Kecocokan SEM	98
Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Langsung Tidak Langsung Uji Mediasi	102
Tabel 4.17 Hasil Bobot Regresi	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 3.1 Uji Mediasi.....	72
Gambar 4.1 Faktor Konfirmasi Variabel Eksogen.....	88
Gambar 4.2 Faktor Konfirmasi Variabel Endogen	93
Gambar 4.3 Full Model SEM.....	98
Gambar 4.4 Efek Mediasi <i>CBT</i> pada Masa Kerja	100
Gambar 4.5 Efek Mediasi <i>CBT</i> pada Tingkat Pendidikan	101

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner	119
Lampiran 1	125
Lampiran 2	126
Lampiran 3	131
Lampiran 4	141
Lampiran 5	150
Lampiran 6	160
Lampiran 7	161

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

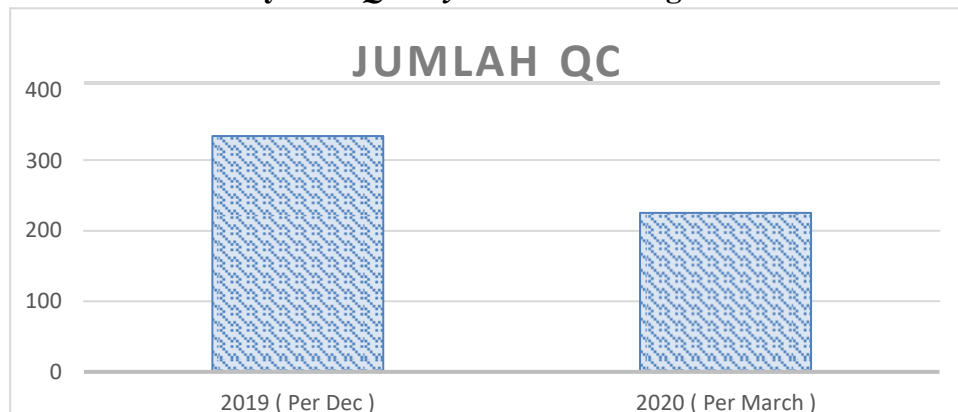
Wabah pandemi *Coronavirus Disese 19* atau lebih sering disebut dengan *COVID-19* merupakan bencana internasional yang mengguncang segala aspek kehidupan. Pada 11 Maret 2020 *WHO* menetapkan *Covid 19* sebagai pandemi di seluruh dunia. Adanya *Covid-19* yang terjadi di berbagai negara, menimbulkan berbagai permasalahan termasuk di Indonesia. Sampai dengan Oktober 2020 sudah tercatat 295,299 ribu kasus positif di Indonesia dengan tingkat angka kematian mencapai 10,972 ribu dan pasien yang dinyatakan sembuh sejumlah 221,340 ribu jiwa (*Worlometers info*, 2020).

Pandemi ini mengguncang dalam segala aspek kehidupan tidak terkecuali industri *garments*, dengan pasar ekspor industri *garments* bisa dikatakan turun hingga 70% pada pertengahan tahun 2020 hal tersebut dikarenakan adanya aturan *Lockdown* di berbagai negara tujuan ekspor (*Republika.co.id*). Dalam *The supply chain effect: How Covid-19 is affecting garments worker and factories in Asian and the pasific* mengatakan hingga September 2020 hampir seluruh pekerjaan industri *garments* bergantung pada permintaan konsumen yang berada di negara dengan aturan *lockdown* yang ketat hal tersebut menimbulkan penjualan yang menurun drastis. Berdasarkan data ILO terdapat 65 juta buruh di sektor *garments* pada tahun 2019 dengan mayoritas pekerja perempuan, hal tersebut memberikan dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi para pelaku industri *garments* seperti timbulnya beban kerja yang semakin banyak dengan jumlah orang yang terbatas, pengurangan karyawan pada perusahaan dan juga kesetaraan upah.

PT Ungaran Sari *Garments* adalah perusahaan yang bergerak di bidang *garments* sejak tahun 1975, PT Ungaran Sari *Garments* merupakan salah satu perusahaan yang menjual produknya ke luar negeri. Pandemi ini memberikan efek yang sangat signifikan dengan turunnya pasar ekspor, dengan adanya dampak tersebut perusahaan harus mengurangi beberapa karyawan yang bekerja pada perusahaan. Produksi yang dihasilkan pun turun 50% - 70%, hal tersebut akan berdampak tidak lengkapnya kebutuhan secara struktural dalam suatu bagian, dengan hal tersebut semua karyawan harus mempunyai kompetensi yang sama dalam menjalankan pekerjaannya.

Competency based training merupakan salah satu pendekatan terstruktur pada pelatihan dan assesmen yang diarahkan pada hasil khusus. Pendekatan ini membantu individu untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan dan sikap sehingga mereka bisa menjalankan tugas dengan standard khusus pada kondisi tertentu (Gripac, 2003). *Competency Based Training is system of training which is geared toward specific outcome* (Torvey, 1997). Penelitian empiris yang dilakukan oleh Pujiasih (2010) menyatakan bahwa masa kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi dengan *competency based training* sebagai variabel *intervening*. Pada tahun 2020 departemen *Quality Control* menerapkan kebijakan untuk mengurangi karyawan departemen *Quality Control* berkurang 30% dari 334 orang total jumlah karyawan di tahun 2019 menjadi 225 orang. Berikut grafik yang menunjukkan jumlah karyawan di departemen *Quality Control* :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari Garments



Sumber: Departemen Quality Control PT Ungaran Sari Garments 2020

Dalam tabel 1.1 diatas dapat di perhatikan bahwa pandemi *Covid-19* memberikan efek yang besar pada PT Ungaran Sari *Garments*, dengan berkurangnya karyawan *Quality Control* dari tahun 2019 yang awalnya total 334 karyawan menjadi 225. Dengan berkurangnya karyawan hampir 30% dari total karyawan, proses pekerjaan yang awalnya bisa menutup semua proses dengan berkurangnya karyawan 30% harus bisa menutup proses yang sama. Dapat dikatakan karyawan *Quality Control* harus bisa melakukan proses lebih dari satu proses atau dikatakan karyawan harus mempunyai kemampuan yang lebih agar dapat pekerjaan, akan tetapi tidak semua karyawan *Quality Control* bisa melakukan pekerjaan yang tidak biasa mereka lakukan. Maka dari itu dibutuhkan *training* yang berbasis kompetensi agar karyawan dapat memiliki kompetensi guna mendukung pekerjaan agar efektif dan efisien.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2012). Dengan keterbatasan karyawan di setiap section nya setiap *Quality Control* harus mempunyai kompetensi yang bagus untuk mampu

bertahan dalam kondisi pandemi ini dan juga untuk mencapai keberhasilan perusahaan dengan efektif dan efisien. *Quality Control* merupakan pengendali mutu dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk menjaga kualitas barang agar sesuai dengan permintaan dari pelanggan. Dalam pengendalian mutu diperlukan kompetensi yang bagus guna meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien dikarenakan adanya pengurangan karyawan. Sebuah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan memerlukan pengembangan, terlebih saat pandemi *Covid-19* seperti ini perusahaan harus melakukan upaya dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki agar seorang karyawan dapat menghadapi situasi yang tidak biasa dan juga bekerja dengan efektif dan efisien. Pengembangan berbasis kompetensi atau *competency based training (CBT)* menawarkan pendekatan baru yang dapat menterjemahkan tuntutan kebutuhan kompetensi pada suatu perusahaan dalam kebutuhan kompetensi jabatan atau kebutuhan kompetensi individu (Siswanto, 2001). Pengembangan individu berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Raharjo (2016) menyatakan bahwa kemampuan, pengalaman, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan kompetensi sebagai variabel *intervening*. Di departemen *Quality Control* sendiri terlihat bahwa tidak meratanya kemampuan yang dimiliki oleh *Quality Control* yang ada di PT Ungaran Sari *Garment*.

Berikut tabel *Skill Matrix Quality Control* di PT Ungaran Sari Garment pada tahun 2020 :

Tabel 1.2
Skill Matrix Karyawan *Quality Control Dress / Blouse*

SKILL MATRIX							
No	Karyawan	Pendidikan	Ketelitian	workmanship	Measurement	Analisa	Penyelesaian masalah
1	Sri Hartini 198603040	SMA					
2	Rasmah 199205015	SMA					
3	Nurwidiyanti 199810042	SMA					
4	Fatip Kurnisa 200903040	D1					
5	Indrasari Nova 201710173	D1					
6	Iraewati 201710172	D1					
7	Putri Purwining 201611005	D3					
8	Elin Siswati 201812326	D3					
Pemula (Perlu Pelatihan)			Menengah (perlu Pengawasan)		Baik	Baik dan Bisa memberi pelatihan	

Sumber : Departemen *Quality Control* PT Ungaran Sari Garments 2020.

Berdasarkan data tabel 1.2 mengenai *Skill Matrix Quality Control* di PT Ungaran Sari *Garments* ternyata masih banyak karyawan *Quality Control* yang belum memiliki kompetensi yang cukup di semua indikator *skill matrix*. Dilihat dari beberapa karyawan *Quality Control* diatas yang belum sepenuhnya bisa menguasai semua standar yang telah di buat oleh perusahaan. Terdapat karyawan yang memiliki kompetensi yang belum baik, dapat dikatakan hal tersebut karena kompetensi yang dimiliki kurang dan belum bisa memenuhi semua indikator yang telah ditetapkan. Terlihat dari beberapa contoh karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun akan tetapi kompetensi yang dimiliki masih belum cukup terampil

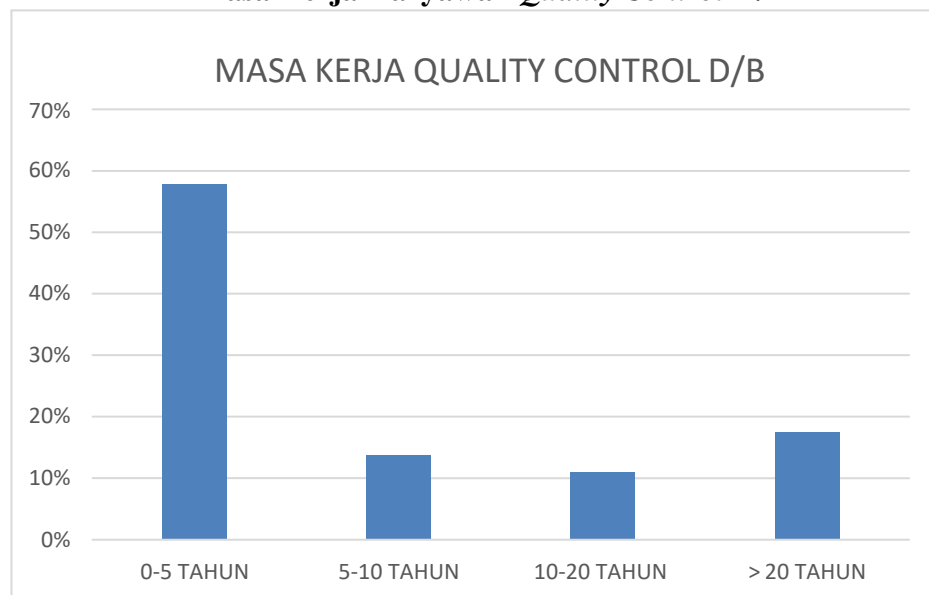
untuk mengembangkan atau mengatasi masalah. Dengan karyawan yang aktif bekerja saat pandemi hanya berkisar 30%-50% saja maka diperlukan penyeimbang proses saat produksi jalan dengan kemampuan bekerja masing-masing individu, terlihat pada tabel 1.2. Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan kompetensi karyawan yang dimiliki adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas dibutuhkan masa kerja yang lebih lama, semakin lama masa kerja karyawan maka semakin banyak juga pengalaman yang didapatkan.

PT Ungaran Sari *Garments* sendiri merupakan perusahaan yang terhitung lama, memiliki karyawan dengan masa kerja yang lama juga. Departemen *Quality Control* merupakan salah satu departemen yang menjadi bagian dari peningkatan kompetensi yang ada di perusahaan. Karena *Quality Control* merupakan sumber daya yang nantinya akan mengendalikan kualitas yang ada diperusahaan. Kualitas yang bagus dan diharapkan oleh perusahaan ataupun *buyer* menjadikan seorang *Quality Control* harus mempunyai kompetensi yang bagus, paham dan terampil dalam bersikap untuk melakukan pekerjaan. Masa kerja atau pengalaman kerja adalah ukuran tentang waktu yang telah ditempuh dalam memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan (Foster, 2002), dengan pengalaman kerja yang sudah lama akan menambah pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang terhadap suatu pekerjaan dan berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Ariono (2017) menyatakan bahwa variabel masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Di departemen *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments* sendiri terdapat karyawan dengan masa kerja 0-5 tahun lebih banyak dibandingkan karyawan dengan masa kerja 5-20 tahun.

Berikut grafik masa kerja *Quality Control* di PT Ungaran Sari *Garments* pada tahun 2020 :

Tabel 1.3
Masa Kerja Karyawan *Quality Control* D/B



Sumber : Departemen *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garment* 2020.

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai masa kerja *Quality Control* di PT Ungaran Sari *Garments* ternyata masih banyak karyawan yang bekerja 0-5 tahun. Hal itu dapat diartikan bahwa pengalaman yang dimiliki oleh karyawan masih kurang karena masa kerja yang masih kurang dari 5 tahun. Dengan masa kerja yang masih 0-5 tahun belum cukup untuk menjadi karyawan yang berkompeten karena kurangnya pengalaman kerja. Disamping masa kerja yang lama juga akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan dengan masa kerja

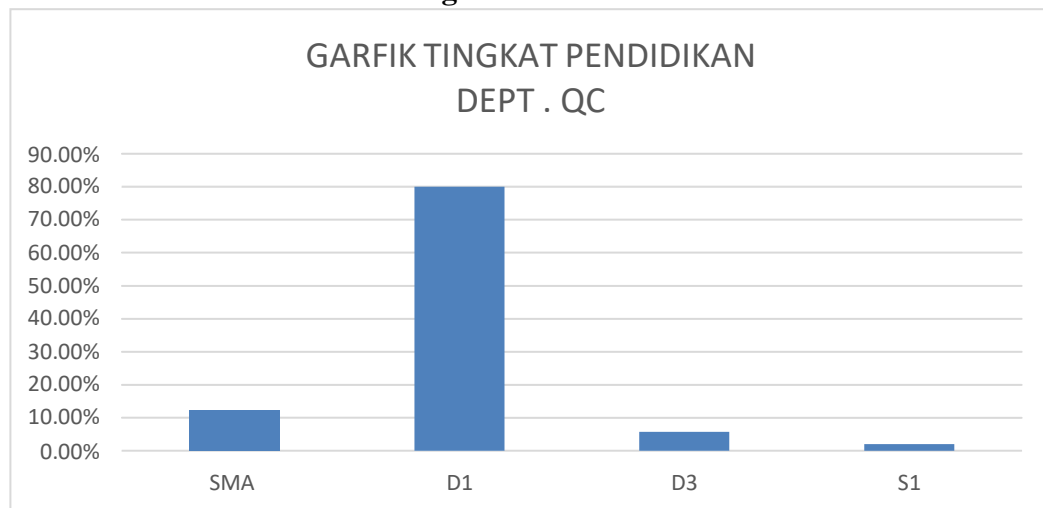
lebih dari 10 tahun merasa diri mereka paham dan tidak perlu adanya evaluasi mengenai hasil kerja mereka, dengan berkembangnya teknologi proses kerja juga mengalami peningkatan teknologi akan tetapi karyawan yang sudah bekerja lama merasa tidak memerlukan perkembangan teknologi hal tersebut yang mengakibatkan sulitnya pengembangan kompetensi pada karyawan lama. Perbedaan masa kerja tersebut harus didampingi dengan proses *training* yang benar agar karyawan dengan masa kerja baru ataupun lama dapat berkembang dengan efektif dan efisien. Selain itu masa kerja yang bervariasi akan memunculkan kebiasaan lama yang akan dibawa dari karyawan dengan masa kerja lama ke karyawan dengan masa kerja yang masih sebentar. Hal tersebut akan memperlambat proses *development* yang ada pada departemen *Quality Control* dan menjadikan proses pengembangan perusahaan menjadi lamban dan tidak berjalan dengan efektif.

Pendidikan juga memberikan pengaruh atau dampak terhadap kompetensi kerja karyawan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Penelitian empiris yang dilakukan oleh Jumawan (2021), menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk menjadi karyawan terdapat kualifikasi untuk menjadi *Quality Control* dengan latar belakang pendidikan Diploma 1 dan juga Diploma III dengan latar belakang pendidikan Teknik Kimia.

Di Departemen *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments* saat menerapkan *Competency based training* di aspek pendidikan mengambil sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Terdapat beberapa kategori dalam rencana pengembangan yang dilakukan di perusahaan dalam mengambil sumber daya dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

Berikut adalah grafik yang menunjukkan beberapa tingkat pendidikan yang ada di departemen *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments* :

Tabel 1.4
Tingkat Pendidikan Departemen *Quality Control*
PT Ungaran Sari *Garments*



Sumber : Departemen QC PT Ungaran Sari Garments , 2020.

Berdasarkan tabel 1.4 tingkat pendidikan untuk karyawan *Quality Control* di PT Ungaran Sari *Garments* memiliki latar belakang yang berbeda-beda, mulai dari karyawan dengan lulusan SMA, Diploma 1, Diploma III dan Strata 1. Karyawan dengan latar belakang SMA adalah karyawan yang masa kerjanya sudah lebih dari 20 tahun, dapat dikatakan sudah mempunyai pengalaman yang banyak dalam bidang *Quality garments*, akan tetapi dengan masa kerja yang sudah lama tentu umur dari karyawan tersebut juga sudah tua dan hal tersebut akan menjadi kendala tersendiri untuk pengembangan kinerja yang lebih efisien. Disamping itu

karyawan dengan latar belakang Diploma 1, Diploma III dan Strata I, diambil dari semua program studi untuk Diploma I dan program studi Teknik Kimia untuk Diploma III dan Strata I. Semua latar belakang pendidikan karyawan untuk *Quality Control* tersebut perlu adanya training agar menjadi *quality control* yang memiliki kompetensi sesuai standar dari perusahaan. Akan tetapi dengan adanya perbedaan antara karyawan lama dengan latar belakang SMA dan juga karyawan baru dengan latar belakang pendidikan Diploma I, Diploma III dan juga Strata I akan menimbulkan cara berfikir yang berbeda-beda. Juga karyawan akan berbeda saat menyelesaikan masalah yang akan dihadapi dalam pekerjaan, dengan hal tersebut maka harus adanya pelatihan berbasis kompetensi agar semua karyawan memiliki standar atau kompetensi yang sama dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

Variabel *moderating* adalah sebuah variabel yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan langsung antara variabel independent dengan variabel dependen. Variabel *moderating* adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap sifat atau arah hubungan antar variabel. Sifat atau arah hubungan antar variabel - variabel independen dengan variabel – variabel dependen kemungkinan *positif* atau *negative* tergantung variabel *moderating*, oleh karena itu variabel *moderating* dinamakan sebagai *contingency variable* (Sugiyono, 2007). Ketika masa kerja sudah lama karyawan akan menguasai kompetensi tetapi dengan berkembangnya teknologi karyawan yang sudah lama bekerja tidak dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada di perusahaan, dengan adanya *competency based training* sebagai variabel *moderating* diharapkan menjadi pelengkap dan menjadi variabel penguat terhadap kompetensi karyawan sehingga

kompetensi karyawan yang sudah bekerja lama akan menjadi lengkap. Begitu pula dengan tingkat pendidikan dengan pengalaman yang masih kurang karena karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma 1, Diploma III dan juga Strata I belum cukup mempunyai kompetensi dan menguasai pekerjaan yang ada di perusahaan maka dari itu dibutuhkannya *competency based training* yang agar kompetensi yang ada semakin lengkap. Dengan *competency based training* sebagai variabel *moderating* akan menjadi variabel penguat tingkat pendidikan untuk mencapai kompetensi karyawan. Dengan *competency based training* di harapkan mampu menjadi pelengkap kebutuhan kompetensi perusahaan kedalam kebutuhan kompetensi jabatan dan kebutuhan kompetensi karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Competency based training* merupakan variabel *moderating* karena bersifat memberikan penguatan dan analisa bisa dilaksanakana 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 *MODERATING* (Studi Pada Karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments*).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Masa Kerja berpengaruh terhadap *Competency based training* ?
2. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap *Competency based training* ?
3. Apakah Masa Kerja berpengaruh terhadap Kompetensi karyawan *Quality Control* di PT Ungaran Sari *Garments* ?
4. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kompetensi karyawan *Quality Control* di PT Ungaran Sari *Garments* ?
5. Apakah *Competency based training* berpengaruh terhadap Kompetensi karyawan ?
6. Apakah Masa kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap *Competency based training* ?
7. Apakah Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kompetensi karyawan dengan *Competency based training* sebagai variabel *moderating* ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh masa kerja terhadap *Competency based training*
2. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap *Competency based training*
3. Menganalisis pengaruh masa kerja terhadap kompetensi karyawan
4. Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan
5. Menganalisis pengaruh *Competency based training* terhadap kompetensi karyawan

6. Menganalisis pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap *Competency based training*
7. Menganalisis pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan *Competency based training* sebagai variabel *moderating*

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna

dalam beberapa aspek :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan terlebih bagi unit *Human Resource Development* PT Ungaran Sari Garments untuk pelaksanaan *Competency based training*.

2. Bagi penulis

Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktik yang ada mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia

3. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dalam melengkapi khasana perpustakaan UNDARIS serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan kompetensi sumber daya manusia. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan

wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan pada misi yang memiliki keterikatan meneliti di bidang yang sama.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kekeliruan dalam penafsiran yang diteliti, maka dikemukakan definisi setiap variabel sebagai berikut :

1. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016)
2. *Competency Based Training* adalah sebuah pendekatan dalam pelatihan namun mendasarkan dirinya pada teori pembelajaran perilaku yang menggunakan tujuan pelatihan itu sendiri sebagai acuan dan dapat diukur hasilnya pada saat pelatihan itu berakhir. *Competency Based Training is system of training which is geared toward specific outcome* . (Torvey, 1997).
3. Masa kerja atau pengalaman kerja adalah ukuran tentang waktu yang telah ditempuh dalam memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan (Foster, 2002).
4. Tingkat pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

F. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan penelitian ini dijelaskan bab demi bab sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan, bagian ini diawali dengan latar belakang masalah yang mendasar diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori, bagian ini berisi tinjauan pustaka yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran teoristis dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian, bagian ini berisi jenis, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi dan teknik sampling, teknik pengambilan data, teknik analisis data dan metode.

Bab IV : Analisa Deskriptif, Hasil Uji Validitas, Hasil Uji Reliabilitas, Uji SEM dan Uji Hipotesis penelitian dan Pembahasan dari hasil uji hipotesis.

Bab V : Kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Masa Kerja

a. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan (Hasibun,2007). Masa kerja atau pengalaman kerja adalah ukuran tentang waktu yang telah ditempuh dalam memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan (Foster, 2002). Menurut Sodang (dalam Sumbawa dan Budiarta, 2007) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa – peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Sedangkan menurut Martoyo (dalam Sumbawa dan Budiarta, 2007) berpendapat bahwa masa kerja atau pengalam kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegasinya yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya. Sumbawa dan Budiarta (2007) 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 intelegensinya, baik pengalaman yang berasal dari luar maupun dari dalam perusahaan. Menurut Siagian (2001) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada instansi, kantor, perusahaan dan sebagainya.

Masa kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan ditempat kerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuan dan ketrampilannya (Simanjuntak , 1985). Menurut Tulus (1992) masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja apabila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya dapat memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan pekerjaan serta akan menimbulkan kebosanan.

b. Klasifikasi Masa Kerja

Tulus (1992) juga menyebutkan secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu :

- a. Masa kerja baru adalah < 6 tahun
- b. Masa kerja sedang adalah $6 - 10$ tahun
- c. Masa kerja lama adalah > 10 tahun.

c. Faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja

Menurut Handoko (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja diantaranya yaitu :

- 1) Tingkat kepuasan kerja karyawan
- 2) Stres lingkungan kerja karyawan
- 3) Pengembangan karir karyawan
- 4) Kompensasi hasil kerja yang diberikan oleh karyawan.

d. Indikator Masa Kerja

Menurut Foster (2002) ada beberapa hal yang dapat menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator masa kerja yaitu :

a. Lama waktu atau periode bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan

Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan yang mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Menurut Nitisemiko (2006), senioritas atau sering disebut dengan istilah *length of service* atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Dessler (2009) dalam hubungannya dengan pengalaman kerja, masa kerja membantu karyawan mengidentifikasi dan mengembangkan potensi dan promosi karyawan menuntut penilaian yang berorientasi karir.

2. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang menata tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoristis untuk tujuan-tujuan umum (Sumbawa dan Budiarta, 2007). Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Demikian pula Hariandja dalam Sumbawa dan Budiarta (2007) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan

dan memperbaiki produktivitas perusahaan. Dalam Hasibuan (2007) dikatakan bahwa pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Hasibuan (2007) juga mengatakan bahwa salah satu yang menjadi dasar promosi adalah pendidikan, yaitu karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Menurut Basrowi (2010) pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Derap langkah pembangunan selalu diupayakan seirama dengan tuntutan zaman. Sementara menurut Muliani (2009) perkembangan zaman selalu memunculkan persoalan-persoalan baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Tingginya rata-rata tingkat pendidikan masyarakat sangat penting bagi kesiapan bangsa menghadapi tantangan global masa depan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Tingkat pendidikan formal membentuk nilai guna bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007).

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan

berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007).

Tingkatan pendidikan menurut (Notoatmodjo, 2003) tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkatan-tingkatan tertentu seperti :

- a. Pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD/ sederajat, SLTP/ sederajat
- b. Pendidikan lanjut
- c. Pendidikan menengah minimal 3 tahun meliputi SMA atau sederajat
- d. Pendidikan tinggi meliputi diploma, sarjana , magister, doktor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

b. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya, hal ini dikemukakan oleh Moore yang dikutip oleh (Sumitro, 2010). Berdasarkan Tap MPR No.II/MPR/1993, tentang GBHN dijelaskan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, kecerdasan, ketrampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertinggi semangat kebangsaan agar tumbuh

manusia-manusia pembanguna yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama-sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.

Adapun tujuan pendidikan terbagi menjadi empat yaitu :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan untuk menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus (Tirtarahardja dan La Sulo, 2005).

c. Ruang Lingkup

Pada hakekatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya di bagi menjadi pendidikan formal/sekolah dan pendidikan non formal/luar sekolah. Tim pengembangan MKDK IKIP Semarang mengemukakan tentang pembagian pendidikan tersebut sebagai berikut :

1. Pendidikan informal, ialah pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam lingkungan keluarga.

2. Pendidikan formal, ialah pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu.
3. Pendidikan non formal, ialah pendidikan yang diperoleh diling-kungan masyarakat.

Menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 2 tahun 1998 pasal 10) mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas:

1. Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar (SD) sampai perguruan tinggi
2. Pendidikan luar sekolah terbagi atas :
 - 1) Pendidikan non formal. Mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A
 - 2) Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah di radio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah. Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal.

Meskipun pendidikan informal mempunyai peranan yang sangat penting tetapi didalam penelitian ini tidak mencantumkan sebagai salah satu factor penunjang produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan kesulitan dalam mengidentifikasi datanya, sehubungan

dengan kompleks dan luasnya cakupan bentuk pendidikan informal. Dalam penelitian ini yang menjadi bahasan dalam deskripsi teoritik adalah dibatasi pada pendidikan formal dan non formal. Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar sampai perguruan tinggi (Tirtarahardja dan La Sulo,2005).

Pendidikan formal adalah sebagaimana yang terjadi disekolah, yang diselenggarakan secara teratur, sistematis dan mengikuti berbagai syarat dan peraturan yang ditentukan oleh pemerintah, kecuali pendidikan formal mengenal adanya jenjang dan berbagai jenis pendidikan, yaitu jenjang pendidikan dasar, menengah dan tinggi, jenis pendidikan umum, kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan akademik dan professional. Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah menurut Gunawan (2008) adalah : “Semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa diluar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyimpanan seperti; kursus, bahan bacaan, radio,televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.”

Pendidikan non formal sebagai mitra pendidikan formal semangkin hari semangkin berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ketenagakerjaan (Tirtarahardja dan

la Sulo, 2005). Dalam jaman teknologi seperti sekarang, ini dimana perubahan sering terjadi dengan cepat maka tingkatan kualitas kerja perlu disesuaikan dengan penggunaan alat-alat modern dan sistem kerja teknologi baru. Dengan adanya hal tersebut maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk memajukan dan mengembangkan kemampuan serta kecakapan karyawan, agar tiap-tiap karyawan didalam menjalankan tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Penyesuaian dan peningkatan kemampuan atau produktivitas seperti itu biasanya lebih efektif dilakukan melalui pendidikan non formal inilah yang paling efektif untuk menjembatani gap antara dunia pendidikan dan dunia kerja yang saat ini terjadi.

d. Jenjang Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

- a. Jenjang pendidikan
- b. Kesesuaian jurusan.

Jurusan pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan. Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut.

Menurut Tirtaraharja dan La Su Lo (2005) tingkat pendidikan terdiri atas :

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana. Kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya tiga tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.

3. Pendidikan Lanjutan

Pendidikan lanjutan lamanya tiga tahun setelah pendidikan menengah, pendidikan lanjutan ini berfungsi untuk mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun lapangan kerja.

4. Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas. (Tirtarahardja dan La sulo, 2005). Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan.

e. Segi Pendidikan

Pembagian pembagian segi-segi pendidikan menurut M.Ngalim Purwanto (2012) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan Jasmani

Pendidikan ini bukan merupakan gerak badan melainkan merupakan pendidikan yang erat kaitannya pada pertumbuhan dan kesehatan anak.

2. Pendidikan Rohani

Pendidikan rohani meliputi :

- a. Pendidikan Kecakapan Pendidikan ini merupakan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan daya pikir dan menambah pengetahuan anak.
- b. Pendidikan Keagamaan yang bertujuan untuk membiasakan supaya anak taat dan patuh menjalankan ibadah dan bertingkah laku sesuai dengan masing-masing agama.
- c. Pendidikan Kesusilaan Tujuan pendidikan ini tidak hanya mendidik agar anak bertingkah laku secara sopan, lemah lembut, taat dan berbakti kepada orangtua, lebih dari itu yaitu agar anak menjadi jujur, konsekuen, dan bertanggungjawab atas cinta bangsa dan sesama manusia, mengabdikan kepada rakyat dan negara, berkemauan keras dan berperasaan halus dan sebagainya.
- d. Pendidikan Keindahan Pendidikan ini bertujuan supaya anak dapat merasakan dan selalu ingin bertindak serta berbuat menurut norma-norma keindahan
- e. Pendidikan Kemasyarakatan
Tujuan dari pendidikan jasmani dan rohani tersebut adalah
 - 1). Menjadikan agar anak-anak tahu hak dan kewajiban terhadap bermacam-macam golongan di masyarakat
 - 2). Membiasakan anak berbuat dan mematuhi semua tugas dan kewajiban sebagai anggota masyarakat dan warga negara

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja dan kompetensi kerja.

f. Faktor yang mempengaruhi Tingkat Pendidikan

1. Usia

Usia adalah yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai saat ia akan berulang tahun. Berbagai macam pendidikan atau sekolah dibatasi oleh umur. Sehingga umur mempengaruhi seseorang dalam mengakses pendidikan (Ahmadi dan Uhbiyati, 2001).

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah serangkaian tugas atau kegiatan yang harus dilaksanakan atau diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan jabatan atau profesi masing-masing. Status pekerjaan yang rendah mempengaruhi tingkat pendidikan seseorang.

3. Status Ekonomi

Status ekonomi berpengaruh terhadap status pendidikannya. Individu yang berasal dari keluarga yang status ekonominya menengah dan tinggi dimungkinkan lebih memiliki pendidikan yang tinggi pula.

4. Sosial Budaya

Lingkungan sosial budaya mengandung dua unsur yaitu yang berarti interaksi antara manusia dan unsur budaya yaitu bentuk kelakuan yang sama terdapat di keluarga. Manusia mempelajari kelakuannya dari orang lain di lingkungan sosialnya. Budaya ini diterima dalam keluarga meliputi bahasa dan nilai-nilai kelakuan adaptasi kebiasaan dan

sebagainya yang nantinya berpengaruh pada pendidikan seseorang

5. Lingkungan

Lingkungan adalah seluruh kondisi yang ada di sekitar manusia dan pengaruhnya yang dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku orang atau kelompok. Lingkungan adalah input kedalam diri seseorang sehingga sistem adaptasi yang melibatkan baik faktor internal maupun faktor eksternal. Seseorang yang hidup dalam lingkungan berpendidikan tinggi akan cenderung untuk mengikuti lingkungannya.

g. Dampak Tingkat Pendidikan

Dampak dari adanya tingkat pendidikan seorang pegawai adalah tingkat pendidikan akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

3. *Competency Based Training*

1. *Pengertian Competency Based Training*

Competency Based Training merupakan salah satu pendekatan terstruktur pada pelatihan dan assesment yang diarahkan pada hasil khusus. Pendekatan ini membantu individu untuk memperoleh ketrampilan, pengetahuan dan sikap sehingga mereka bisa menjalankan tugas dengan standar khusus pada kondisi tertentu (Gripac ,2003). Flippo dalam Hasibuan (2003) *training* merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan Sikula dalam Hasibuan (2003) mengatakan *training* adalah suatu proses pendidikan terorganisir, sehinggannya karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan berdasarkan kompetensi (*Competency based trainingn and development*) meliputi program-program pelatihan formal, umpan balik *development center 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)

Menurut Tovey (1997) *Competency Based Training is system of training which is geared toward specific outcome*. Produk yang dihasilkan *Competency Based Training* diarahkan pada peningkatan *skill* dan kinerja sesuai dengan standar system dan proses kerja. Menurut

Tovey (1997), *Competency Based Training* adalah sebuah pendekatan dalam pelatihan namun mendasarkan dirinya pada teori pembelajaran perilaku yang menggunakan tujuan pelatihan itu sendiri sebagai acuan dan dapat diukur hasilnya pada saat pelatihan itu berakhir.

2. Indikator *Competency Based Training*

Menurut Tovey (1997), setidaknya ada delapan indikator *Competency Based Training*:

- a. Memfokuskan diri pada aspek yang spesifik yaitu *skills* yang dapat diaplikasikan. *Competency Based Training* memfokuskan diri pada apa yang dikonsepskan sebagai *what the learner can do*. Tujuan utama *Competency Based Training* adalah memfasilitasi peserta untuk mencapai kompetensi sesuai standar dan berfokus pada keluaran (*output*).
- b. Pengakuan terhadap hasil pelatihan-pelatihan sebelumnya (*recognition of pralearning*). Salah satu keunggulan *Competency Based Training* adalah memberi pengakuan yang proporsional atas keahlian seseorang yang diperoleh lewat pelatihan-pelatihan sebelumnya. *Competency Based Training* mengabaikan beberapa masalah seperti bagaimana pelatihan itu diadakan, oleh siapa, dimana, kapan dan seterusnya. *Competency Based Training* justru mengeksplorasi hasil pelatihan-pelatihan tersebut untuk dijadikan pedoman melatih peserta. Yang menjadi persoalan adalah bagaimana individu mendapat pengetahuan dan keahlian baru sebagai nilai tambah untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan

- c. Fleksibel dalam isi materi (*multiple entry and exit point*). *Competency Based Training* menekankan arti penting fleksibilitas dalam setiap bentuk kegiatan. Tidak ada pemaksaan dalam setiap perancangan skema pelatihan tertentu yang akan diterapkan kepada pekerja. Dengan demikian kepada *Competency Based Training* juga menyiratkan makna bahwa individu hanya membutuhkan pembelajaran hanya tentang apa yang mereka belum mengetahuinya dan yang tidak dapat dikerjakannya
- d. Menggunakan sistem modul (*modular training*). Guna menunjang fleksibilitasnya, *Competency Based Training* didesain dalam format sistem modul yang memungkinkan terjadinya pemisahan-pemisahan materi atau topik pelatihan secara efektif. Sistem modular juga memungkinkan individu untuk mempelajari materi khusus yang berkaitan dengan kebutuhannya dan melakukan loncatan (*skipping*) terhadap materi yang tak dibutuhkannya. Dengan *Competency Based Training* peserta membutuhkan waktu yang relatif lebih singkat daripada mengikuti bentuk pelatihan konvensional lainnya.
- e. Orientasi individual, *Competency Based Training* berorientasi pada kebutuhan individual dalam kerangka kepentingan organisasional. Pelatihan diharapkan tak sekedar merupakan program yang hasilnya menghendaki agar sebuah program pelatihan mampu membangun sebuah kepribadian tangguh untuk dapat mengantisipasi setiap perubahan

- f. Penciptaan standart yang tereferensi (*criterion referenced*). Penekanan makna bahwa kompetensi memfokuskan diri pada hasil atau apa yang dapat dilakukan individu menumbuhkan tuntutan adanya penciptaan suatu standar yang diakui oleh semua pihak yang berkepentingan misalnya kalangan industri.
- g. Dapat diaplikasikan (*immediate application*). Segera setelah program pelatihan selesai *Competency Based Training* menghendaki agar pengetahuan dan keahlian baru dapat segera dipraktekkan untuk menunjang setiap tugas dan pekerjaan. Ukurannya jelas, jika kinerja pekerja tidak meningkat berarti pelatihan gagal
- h. Fleksibilitas dalam penyampaian (*flexible delivery*). *Competency Based Training* juga fleksibel dalam makna bagaimana topik-topik secara efektif dapat disampaikan kepada peserta. *Competency Based Training* membuka kemungkinan pada setiap bentuk pelatihan di dalam atau di luar perusahaan menggunakan instruktur internal atau eksternal dan seterusnya.

Nilai lebih *Competency Based Training* dibanding dengan sistem pelatihan lain boleh jadi terletak pada sejumlah karakteristiknya. Perbedaan pokok tersebut menyebabkan *Competency Based Training* memiliki keunggulan yang dapat diandalkan organisasi untuk menyusun program pelatihan.

3. Pentahapan *Competency Based Training*

Penyusunan program *Competency Based Training* terdiri beberapa tahap. Menurut Raymond J Stone (1995) pentahapan *Competency Based Training* terdiri dari langkah-langkah seperti berikut:

- a. *Capability profiling*. Dalam tahap ini organisasi melakukan beberapa hal yaitu:
 - a.) Identifikasi kebutuhan kompetensi
 - b.) Membuat skala prioritas atau kebutuhan kompetensi
 - c.) Mengevaluasi kebutuhan kompetensi
 - d.) Mengidentifikasi kekuatan dan area yang membutuhkan perhatian dan perbaikan.
- b. *Select training programme*. Dalam tahapan ini organisasi mulai menyusun pilihan bentuk pelatihan yang tepat untuk mendukung pencapaian tujuan.
- c. *Produce a personal training plan for each employee*. Di sinilah makna penting *Competency Based Training* dimana kebutuhan individu menjadi prioritas utama. Dalam tahap ini organisasi menyusun kerangka dasar yang diorientasikan pada peringkat individual.
- d. *Asses the competency*. Dalam tahap terakhir ini organisasi dianjurkan untuk terus memantau setiap perkembangan kinerja, dilanjutkan segera setelah pelatihan berakhir, dilanjutkan dengan aplikasinya oleh peserta.

Menurut Stone, beberapa pakar telah meluaskan makna pelatihan bersistem *Competency Based Training* untuk melibatkan pengetahuan dan keahlian ke dalam suatu upaya pendefinisian efektivitas manajerial dan menggunakan penilaian kompetensi ke dalam fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya seperti rekrutmen, seleksi, *performance appraisal* dan perencanaan.

4. Model Strategi *Competency Based Training*

Sebuah model strategik telah diciptakan untuk mengimplementasikan *Competency Based Training* bagi organisasi. Nankervis, Campton & McCarthy (1993) misalnya telah menawarkan sebuah model strategik yang dapat diadopsi organisasi dalam melaksanakan program *Competency Based Training*. Ide dasar model ini adalah mengadopsi model yang dicetuskan oleh Basset (1990).

Model strategik ini meliputi lima tahapan (bedakan dengan pentahapan *Competency based training* dalam uraian sebelumnya, yaitu:

- 1.) *Organisational scanning*. Persoalan pokok yang harus dikaji sebelum program pelatihan disusun adalah bagaimana organisasi dapat mencandra arah masa depan. Analisa strategis dapat menggunakan metode "*SWOT analysis*" atau cara lainnya organisasi mampu memahami secara sempurna tentang apa yang akan dapat dilakukan dan ke arah tindakan yang akan diambil.
- 2.) *Strategic Planning*. Masalah selanjutnya adalah upaya organisasi untuk mampu menjawab pertanyaan tentang bagaimana semua

tujuan dapat dicapai dan strategi manajerial apa yang bisa diaplikasikan.

- 3.) *Competency profiling*. Setelah semua pertanyaan tersebut terjawab, kini saatnya organisasi menganalisis bagaimana sesungguhnya situasi kinerja *internal human resources* yang ada untuk dapat melaksanakan gagasan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kompetensi apa yang sudah dipenuhi dan yang belum? Kebutuhan apa yang terasa mendesak bagi pekerja? Analisis ini akan menuntun organisasi pada persoalan inti yang dihadapi pekerja.
- 4.) *Competency gap analysis*. Segera setelah melewati *competency profiling*, organisasi akan dapat memahami celah apa yang dapat dilihat antara kompetensi manifes (yang ada saat ini) dengan kompetensi yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 5.) *Competency development*. Kini saatnya organisasi menutup setiap celah perbedaan kompetensi manifes dengan kompetensi ideal dengan disertai upaya menjawab pertanyaan strategis seperti misalnya: apakah perlu organisasi merekrut tenaga baru yang memiliki kompetensi ideal dengan segala akibatnya, ataukah menyusun program pelatihan bagi karyawan yang sudah ada. Jawaban terakhir inilah yang memandu organisasi memasuki arena *Competency Based Training*.

3. *Competency Based Training* Sebagai Variabel *Moderating*

Variabel *moderating* adalah sebuah variabel yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan langsung antara variabel independent dengan variabel dependen. Variabel *moderating* adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap sifat atau arah hubungan antar variabel. Sifat atau arah hubungan antar variabel - variabel independent dengan variabel – variabel dependen kemungkinan *positif* atau *negative* tergantung variabel *moderating*, oleh karena itu variabel *moderating* dinamakan sebagai *contingency variable* (Sugiyono, 2007). Ketika masa kerja sudah lama karyawan akan menguasai kompetensi tetapi dengan berkembangnya teknologi karyawan yang sudah lama bekerja tidak dapat mengikuti perkembangan teknologi yang ada di perusahaan, dengan adanya *competency based training* sebagai variabel *moderating* diharapkan menjadi pelengkap dan menjadi variabel penguat terhadap kompetensi karyawan sehingga kompetensi karyawan yang sudah bekerja lama akan menjadi lengkap. Begitu pula dengan tingkat pendidikan dengan pengalaman yang masih kurang karena karyawan dengan latar belakang pendidikan Diploma 1, Diploma III dan juga Strata I belum cukup mempunyai kompetensi dan menguasai pekerjaan yang ada di perusahaan maka dari itu dibutuhkannya *competency based training* yang agar kompetensi yang ada semakin lengkap. Dengan *competency based training* sebagai variabel *moderating* akan menjadi variabel penguat tingkat pendidikan untuk mencapai

kompetensi karyawan. Dengan *competency based training* di harapkan mampu menjadi pelengkap kebutuhan kompetensi perusahaan kedalam kebutuhan kompetensi jabatan dan kebutuhan kompetensi karyawan.

4. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kompetensi (Siswanto,2001) adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual 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 kasual berarti bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan performansi seseorang.

Pengertian Kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang menjadi ancaman. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Menurut Brian E Becher, Mark Huslid (Sudarmanto,2009) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2. Pentingnya Kompetensi

Dessler (2010) menyatakan pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui cara berfikir sebab-akibat yang kritis

Hubungan startegis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan.

Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (*value*) dalam perusahaan.

b. Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

c. Memastikan hubungan sebab-akibat (*casual*)

Berfikir secara casual dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan casual antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi *judgemental* hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan

Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Sudarmanto (2009) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut :

a. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan / Keahlian

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak komponen memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat pemaarah akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat penyabar. Kompetensi membangun hubungan dan komunikasi dengan tim kerja

dari orang yang memiliki sifat *introvert* akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat *ekstrovert*. Karakteristik kepribadian betapapun dapat diubah tetapi cenderung lebih sulit.

e. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting. Motivasi merupakan faktor yang cenderung dapat diubah. Dorongan, penghargaan, pengakuan, dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.

f. Isu Emosional

Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berfikir negatif terhadap seseorang, pengalaman masa lalu yang selalu negatif sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi seseorang. Hal tersebut pada dasarnya dapat diubah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, terapi, dan mendorong seseorang agar mengatasi hambatan atau blok-blok tersebut.

g. Kapasitas Intelektual

Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berfikir konseptual dan berfikir analitis. Perbedaan kemampuan berfikir konseptual dan berfikir analitis antara

satu sama lain akan membedakan kompetensi seseorang dalam pengambilan keputusan, kompetensi perencanaan dan lain-lain.

4. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon (dalam Sutrisno 2012) sebagai berikut :

1.) Pengetahuan (*Knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2.) Pemahaman (*Understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3.) Kemampuan / Keterampilan (*Skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4.) Nilai (*Value*)

Suatu sumber perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu pada diri seseorang. Misalnya, standar perilaku

para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

5.) Sikap (*Attitude*)

Perasaan senang tidak senang, suka tidak suka atau rekaai terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6.) Minat (*Interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan perubahan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas yang berbeda.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai berikut :

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fudji Sri Mar'ati, Yanuar Surya Putra, Sri Pujiasih (2010)	Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi karyawan dengan <i>Competency Based Training sebagai Variabel Intervening</i> (Studi Pada Karyaawaan Unit Spinning PT Apac Inti Corpora)	Masa kerja, tingkat pendidikan dan <i>Competency based training</i> berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan
2	Vidya Arty Septiana (2015)	Pengaruh Faktor Masa Kerj, Kompensasi dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	Masa kerja, kompensasi dan pendidikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan

		Dinas Marga Provinsi Jawa Tengah dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	terhadap peningkatan produktivitas kerja
3	Slamet Raharjo, Patricia Dhiana Paramita, M.Mukeri Warso (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus pada KUD “ PATI KOTA” Kabupaten Pati)	Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi kerja.
4	Jumawan (2021)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap tunjangan kinerja, tingkat pendidikan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap tunjangan kinerja, pengalaman kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Heri Candra (2018)	Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi	Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja , masa kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

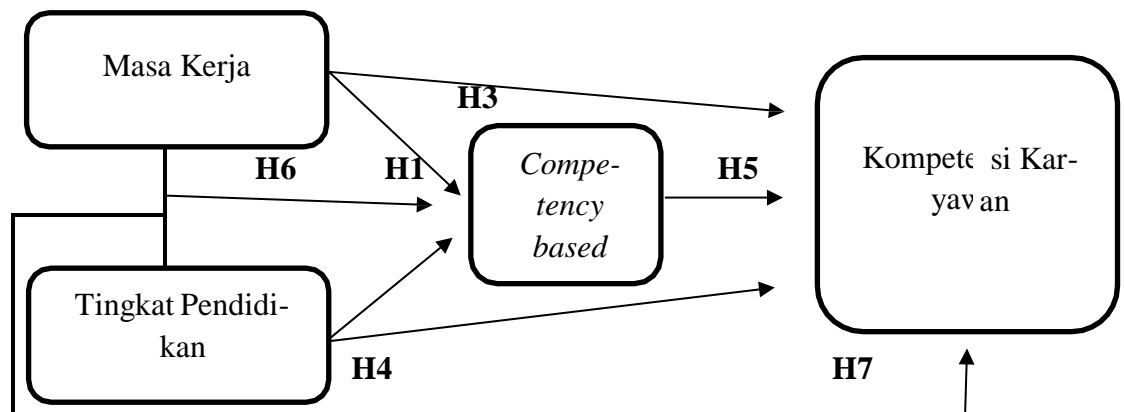
Sumber : Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka berikut merupakan kerangka konseptual penelitian ini :

Gambar 2.2

Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut:

H1 : Masa kerja berpengaruh terhadap *Competency based training* karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments*

H2 : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap *Competency based training* karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments*

H3 : Masa kerja berpengaruh terhadap kompetensi karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garmets*

H4 : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments*

H5 : *Competency based training* berpengaruh terhadap kompetensi karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments*

H6 : Masa kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap *Competency based training* pada karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garmnets*

H7 : Masa kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan dengan *Competency based training* sebagai variabel *moderating* pada karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Ada 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Variabel Independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Masa kerja dan tingkat pendidikan.

2. Variabel Terikat (*Variabel Dependen*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kompetensi Karyawan.

3. Variabel Moderator (*Variabel Moderating*)

Variabel moderator adalah sebuah variabel yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan langsung antara variabel independent dengan variabel dependen. Variabel *moderating* adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap sifat atau arah hubungan antar variabel. (Sugiyono, 2017)

Variabel moderator dalam penelitian ini adalah : *Competency Baesd Training*. Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam penelitian dalam Tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator Penelitian	Skala
Masa Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Periode bekerja atau lama waktu 2. Tingkat pengetahuan keterampilan 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan 	Likert
Tingkat Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 	Likert
<i>Competency based training</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implemetasi <i>skill</i> yang dimiliki terhadap pekerjaan 2. <i>Recognition of Pralearning</i> 3. Fleksibilitas yang diterapkan dalam pekerjaan 4. Menggunakan modul untuk training karyawan (<i>modular training</i>) 5. Memahami standar yang sudah ada atau (<i>Standartd operational procedure</i>) 6. Orientasi Individual 7. Penciptaan standar yang tereferensi (<i>Crietation ref-erenced</i>) 8. <i>Immediate Application</i> 	Likert
Kompetensi Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Knowledge</i> 2. <i>Understanding</i> 3. <i>Skill</i> 4. <i>Value</i> 5. <i>Attitute</i> 6. <i>Interest</i> 	Likert

Sumber : Penelitian terdahulu

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan di PT Ungaran Sari *Garments* yang beralamatkan di Jalan Diponegoro No. 235, Genuk Timur Ungaran, Kecamatan Ungaran Barat Kabupaten Semarang Jawa Tengah 50512.

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana hubungan yang diteliti bersifat sebab akibat (Sugiyono,2008). Desain penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Umar, 2008). Penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah hubungan yang terjadi (Umar,2008). Untuk memprediksi besarnya variabel, bentuk hubungan dan menentukan jumlah dan besarnya pengaruh variabel eksogen dan endogen menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui Program AMOS dan SPSS versi 23.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti

karena itu dipandang sebuah semesta penelitian. (Ferdinand, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen *Quality Control* di PT Ungaran Sari *Garments* dengan total populasi 225 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2014). Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik suatu kesimpulan yang akan digeneralisasi ke populasi. Sampel dari populasi dalam penelitian ini dipilih sesuai dengan teknik *sampling*, penelitian ini menggunakan teknik analisis yang dinamakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Menurut Hair *et al* (2014) dengan menggunakan SEM memungkinkan dilakukannya analisis terhadap serangkaian hubungan secara simultan sehingga memberikan efisiensi secara statistik. Menurut Hair *et al* (2014), beberapa pedoman penentuan besarnya ukuran sampel untuk SEM sebagai berikut :

- a. Bila pendugaan parameter menggunakan metode kemungkinan maksimum (*maximum likelihood estimation*) besar sampel yang disarankan adalah antara 100 hingga 200, dengan minimum sampel 50.
- b. Sebanyak 5 hingga 10 kali jumlah parameter yang ada di dalam model.

- c. Sama dengan 5 hingga 10 kali jumlah variabel manifest (indikator) dari keseluruhan variabel laten.

Pada penelitian ini melibatkan 19 indikator yang merujuk pada aturan ketiga yang menggunakan $10 \times 19 = 190$, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 190.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Purposive Sampling*. Dimana peneliti menggunakan pertimbangan sendiri secara sengaja dalam memilih anggota populasi yang dianggap sesuai dalam memberikan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel yang paling tepat dalam penelitian ini dimana penelitian mengenai pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi kerja dengan *competency based training* sebagai variabel *intervening*. Sampel yang diambil sebesar 190 responden. Adapun syarat-syarat dalam penentuan sampel sebagai berikut:

1. Karyawan bekerja di departemen *Quality Control*
2. Karyawan yang telah bekerja ≥ 6 bulan atau tidak dalam masa *training*.
3. Karyawan dengan semua latar belakang pendidikan baik SMA, D1, DIII dan Strata 1.

F. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden, data primer dalam penelitian ini adalah karyawan *Quality Control* di PT Ungaranan Sari *Garments*.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari laporan yang dibuat oleh departemen *Quality Control* berupa data tentang jumlah karyawan.

G. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode atau angket kuisisioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2013). Pernyataan dalam kuisisioner dilihat dengan menggunakan skala Likert dari pertanyaan yang diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2013) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut

sebagai variabel penelitian. Skala Likert dalam Sugiyono (2013) terdiri dari lima tingkatan yaitu :

- 1) Untuk jawaban “STS” sangat tidak setuju diberi nilai = 1
- 2) Untuk jawaban “TS” tidak setuju diberi nilai = 2
- 3) Untuk jawaban “N” netral diberi nilai = 3
- 4) Untuk jawaban “S” setuju diberi nilai = 4
- 5) Untuk jawaban “SS” sangat setuju diberi nilai = 5

Skala ordinal tersebut dijabarkan kedalam Rentang Skala (RS) sebagai berikut (Umar, 2013).

$$RS = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

H. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen atau alat pengumpul data dalam mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Suatu instrumen dikatakan valid, bila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harusnya diukur dan mampu mengungkap apa yang ingin diungkap.

Cara yang paling banyak dipakai untuk mengukur validitas suatu alat pengukur adalah dengan cara mengkorelasikan antar skor yang diperoleh pada

masing- masing item (pertanyaan) dengan skor totalnya. Skor total adalah jumlah skor semua butir pertanyaan pada kuesioner. Apabila skor semua pertanyaan berkorelasi positif dengan skor total, maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur adalah valid. Uji validitas dapat dilihat dalam pengolahan SEM melalui *critical ratio* (CR), dengan melihat bahwa setiap indikator memiliki *critical ratio* yang lebih besar dua kali *standard error*nya (Ghozali, 2008).

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator suatu konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk/faktor laten yang umum. Terdapat dua cara yang dapat digunakan yaitu *composite (construct) reliability* dan *variance extracted* (Ferdinand, 2004).

Composite reliability didapat dengan rumus :

$$\text{Composite reliability} = \frac{(\sum \text{std.loading})^2}{(\sum \text{std.loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Dimana :

- 1) *Standart Loading* diperoleh langsung dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator yang diambil dari hasil komputer.
- 2) $\epsilon\phi$ adalah *measurement error* dari tiap-tiap indikator = 1- (standardized loading).

Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang diterima adalah ≥ 0.70

Sementara *variance extracted* menunjukkan jumlah varians dari indikator-indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan dan di dapat dengan rumus :

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum \text{std.loading}^2}{\sum \text{std.loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

Dimana :

- 1) *Standart Loading* diperoleh langsung dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator yang diambil dari hasil komputer.
- 2) ϵ_j adalah *measurement error* dari tiap-tiap indikator

Nilai *variance extracted* ini direkomendasikan pada tingkat paling sedikit ≥ 0.70 .

3. Analisa Data

a. Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif dengan bantuan SPSS, dalam hal ini dilakukan analisis frekwensi relatif, rata-rata hitung, nilai maksimum dan minimum dari variabel, indikator maupun item-

item penelitian. Disamping itu Analisa deskriptif dilakukan juga dengan uji *factor loading* yang identik dengan *confirmatory factor analysis* guna menentukan kontribusi dimensi faktor terhadap konstruknya atau *variable latent*.

b. Analisa *Structural Equation Model* (SEM)

Analisis untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (SEM) dengan dibantu paket program AMOS dan SPSS. Model persamaan *Structural Equation Model* (SEM) adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif “rumit” secara simultan. Hubungan yang rumit itu dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dan independen dapat berbentuk faktor atau konstruk, yang dibangun dari beberapa variabel indikator (Ferdinand, 2004).

Langkah-langkah menggunakan analisis SEM adalah sebagai berikut:

a. Asumsi – asumsi SEM

1) Ukuran Sampel

Ukuran sampel yang harus dipenuhi dalam permodelan ini adalah minimum berjumlah 100 dan selanjutnya menggunakan perbandingan 10 observasi untuk setiap estimated parameter. Jumlah sampel adalah jumlah indikator dikali 5 sampai 10, bila terdapat 19 indikator, besarnya sampel 190 (Ferdinand, 2004).

2) *Normalitas*

Sebaran data harus dianalisis untuk melihat apakah asumsi normalitas dipenuhi sehingga data dapat diolah lebih lanjut untuk permodelan SEM. Uji yang mudah digunakan dengan mengamati *skewness value* dari data yang digunakan, jika nilai-z lebih besar dari nilai kritis (critical ratio) sebesar $\pm 2,58$, maka dapat menolak asumsi normalitas dari distribusi pada tingkat 0.01 (1%). Nilai kritis lainnya yang umum digunakan adalah nilai kritis sebesar $\pm 1,96$ yang berarti bahwa asumsi normalitas ditolak pada tingkat signifikansi 0,05 (5%).

3) *Outliers*

Outliers adalah observasi yang muncul dengan nilai-nilai ekstrim baik secara univariat maupun multivariat yaitu yang muncul karena kombinasi karakteristik unik yang dimilikinya dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi-observasi lainnya

a) *Univariant Outliers*

Deteksi terhadap adanya *outlier univariat* dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian kedalam *standard score* atau *Z-score* yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar satu. Untuk sampel besar (di atas 80 observasi), pedoman evaluasi adalah bahwa nilai ambang batas dari z-score itu berada pada rentang 3

sampai dengan 4 (Hair *et.al*, 1995), oleh karena itu kasus-kasus atau observasi yang mempunyai z-score ≤ 3.0 akan dikategorikan sebagai outliers.

b) *Multivariate Outliers*

Analisis *multivariate outliers* dilakukan dengan menggunakan jarak mahalanobis (*mahalanobis distance*) pada tingkat $p < 0.001$. Jarak mahalanobis itu dievaluasi dengan menggunakan χ^2 pada derajat bebas sebesar jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian.

4) *Multicollinearity* dan *Singularity*

Multikolinearitas dapat dideteksi dari determinan matriks kovarians. Nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil (*extremely small*) memberi indikasi adanya problem multikolinearitas atau singularitas. Pada umumnya program-program komputer SEM telah menyediakan fasilitas “*warning*” setiap kali terdapat indikasi multikolinearitas atau singularitas.

b. Pengembangan Model Teoritis

Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pencarian atau pengembangan sebuah model yang mempunyai justifikasi teoritis yang kuat. Setelah itu model tersebut divalidasi secara empirik melalui pemrograman SEM, tanpa dasar teori yang kuat, SEM tidak dapat digunakan, karena SEM tidak digunakan untuk

menghasilkan model tetapi untuk mengkonfirmasi model teoritis melalui data empiris (Ferdinand, 2002).

c. Pengembangan diagram alur (*Path Diagram*)

Pada langkah kedua, model teoritis telah dibangun pada langkah pertama akan digambarkan dalam sebuah path diagram. *Path diagram* akan mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan kausalitas yang diuji. Hubungan-hubungan kausal biasanya dinyatakan dalam bentuk persamaan, tetapi dalam SEM hubungan kausalitas tersebut cukup digambarkan dalam sebuah path diagram dan selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi persamaan dan persamaan menjadi estimasi (Ferdinand, 2002).

d. Konversi diagram alur kedalam persamaan

Setelah model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti mengkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan yang dibangun akan terdiri:

1). Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*)

Pada spesifikasi itu peneliti menentukan variabel mana mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian

matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

Konstruk Eksogen

$$X_1 = \lambda_1 MK + d_1$$

$$X_2 = \lambda_2 MK + d_2$$

$$X_3 = \lambda_3 MK + d_3$$

$$X_4 = \lambda_4 MK + d_4$$

$$X_5 = \lambda_5 MK + d_5$$

$$X_6 = \lambda_6 MK + d_6$$

$$X_7 = \lambda_7 MK + d_7$$

$$X_8 = \lambda_8 MK + d_8$$

$$X_9 = \lambda_9 TP + d_9$$

$$X_{10} = \lambda_{10} TP + d_{10}$$

$$X_{11} = \lambda_{11} TP + d_{11}$$

$$X_{12} = \lambda_{12} TP + d_{12}$$

$$X_{13} = \lambda_{13} TP + d_{13}$$

$$X_{14} = \lambda_{14} TP + d_{14}$$

$$X_{15} = \lambda_{15} TP + d_{15}$$

$$X_{16} = \lambda_{16} TP + d_{16}$$

Konstruk Endogen

$$X_{17} = \lambda_{17} CBT + \varepsilon_{17}$$

$$X_{18} = \lambda_{18} CBT + \varepsilon_{18}$$

$$X_{19} = \lambda_{19} CBT + \varepsilon_{19}$$

$$X_{20} = \lambda_{20} CBT + \varepsilon_{20}$$

$$X_{21} = \lambda_{21} CBT + \varepsilon_{21}$$

$$X_{22} = \lambda_{22} CBT + \varepsilon_{22}$$

$$X_{23} = \lambda_{23} CBT + \varepsilon_{23}$$

$$X_{24} = \lambda_{24} CBT + \varepsilon_{24}$$

$$X_{25} = \lambda_{25} K + \varepsilon_{25}$$

$$X_{26} = \lambda_{26} K + \varepsilon_{25}$$

$$X_{27} = \lambda_{27} K + \varepsilon_{27}$$

$$X_{28} = \lambda_{28} K + \varepsilon_{28}$$

$$X_{29} = \lambda_{29} K + \varepsilon_{29}$$

$$X_{30} = \lambda_{30} K + \varepsilon_{30}$$

$$X_{31} = \lambda_{31} K + \varepsilon_{31}$$

$$X_{32} = \lambda_{32} K + \varepsilon_{32}$$

2). Persamaan-persamaan struktural (*structural equations*)

Persamaan ini dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.

e. Memilih matriks input dan *Estimasi Model*

Perbedaan SEM dengan teknik multivariat lainnya adalah dalam input data yang digunakan dalam permodelan dan estimasinya. SEM hanya menggunakan matriks varians / kovarians atau matriks korelasi sebagai data input untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya. Matriks kovarian digunakan karena dapat menunjukkan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, dimana hal tersebut tidak dapat dilakukan oleh korelasi.

f. Pengukuran SEM

Dengan SEM, model penelitian akan dianalisis melalui dua model yaitu model pengukuran (*measurement model*) dan juga Struktural Model (*Structural Model*).

1) Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Model pengukuran adalah model yang menunjukkan variabel-variabel laten lengkap dengan variabel-variabel operasionalnya.

2) Model Struktural (*Structural Model*)

Dengan program ini juga akan diukur hubungan sebab akibat antara berbagai konsep variabel yang diukur. Hipotesis akan diuji *Goodness of Fit* dari model penelitian yang disampaikan dari hipotesis mengenai hubungan dalam model. Menurut Hair, *et al* (1995) dalam Sugiyono (2011) ada tujuh langkah yang harus dilakukan bila menggunakan SEM, yaitu :

- a. Pengembangan model secara teoritis
- b. Menyusun diagram jarum
- c. Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural
- d. Memilih matriks input untuk analisa data
- e. Menilai identifikasi model
- f. Menilai kriteria *Goodness-of-Fit*
- g. Interpretasi estimasi model

Berikut penjelasan detail mengenai masing – masing tahapan :

1) Langkah Pertama

Langkah pertama dalam pengembangan model SEM adalah pengembangan model yang berbasis teori SEM berdasar pada hubungan sebab akibat, dimana perubahan yang terjadi pada suatu

variabel diasumsikan untuk menghasilkan perubahan pada variabel lain.

2) Langkah Kedua

Langkah kedua diagram alur (*path diagram*), hubungan sebab akibat hubungan antar variabel yang secara khusus dapat membantu dalam menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dan model teoritis yang telah dibangun pada diagram alur menggambarkan hubungan antar konstruk dengan anak panah. Anak panah yang digambarkan lurus menunjukkan hubungan kausal langsung dari suatu konstruk ke konstruk lainnya. Konstruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu :

- a. Konstruk eksogen, dikenal juga sebagai “*source variables*” atau “*independent variables*” yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung anak panah.
- b. Konstruk endogen, merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau

beberapa konstruk endogen lainnya tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan dengan konstruk endogen

3) Langkah Ketiga

Merubah diagram alur kedalam sebuah kumpulan persamaan tertstruktur persamaan pengukuran. Pada langkah ketiga ini model pengukuran yang spesifik dibuat dengan mengubah diagram alur ke model pengukuran.

- a. Persamaan struktural, yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas anatar berbagai konstruk dan pada dasarnya disusun berdasarkan pedoman sebagai berikut:

$$\underline{\text{Variabel endogen}} = \underline{\text{variabel eksogen}} + \underline{\text{variabel endogen}} + \underline{\text{error}}$$

- b. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*). Pada persamaan ini ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan atar konstruk atau variable.

4) Langkah Keempat

Dalam SEM, matrik inputnya dapat berupa matrik korelasi atau matrik varians-kovarians. Matrik korelasi digunakan untuk tujuan memperoleh kejelasan tentang pola hubungan kausal antar variabel laten. Dengan matrik ini, peneliti dapat melihat dua hal, yaitu jalur aman yang memiliki efek kausal yang lebih dominan dibandingkan jalur-jalur lainnya, dan variabel eksogen yang mana efeknya lebih besar terhadap variabel endogen dibandingkan dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2011). Program komputer yang digunakan sebagai alat estimasi dalam pengukuran ini adalah program AMOS dengan menggunakan *Maximum Likelihood Estimation* (ML).

5) Langkah Kelima

Didalam analisis model struktural sering dijumpai adanya permasalahan yaitu pada proses pendugaan parameter. Jika didalam prosesnya ada *un-identified* maka pendugaan parameter akan menemui banyak kendala. Ketidakmampuan model menghasilkan model identifikasi yang tepat menyebabkan proses perhitungan menjadi terganggu. Menaksir

identifikasi persamaan model pada langkah kelima ini dapat dilakukan dengan melihat.

- a. *Standard error* yang besar untuk satu atau lebih koefisien
- b. Korelasi yang tinggi (lebih besar atau sama dengan 0,9 diantara estimasi).

6) Langkah Keenam

- a. Mengevaluasi kriteria *Goodness-of-Fit*

Goodness-of-Fit adalah derajat yang menunjukkan apakah kenyataan atau matrik input terobservasi (kovarian atau korelasi) sesuai dengan ramalan model estimasi. Tujuan utama dari analisis SEM adalah menguji fit suatu model yaitu kesesuaian model teoritik dengan data empiris. Menurut Ferdinand (2002) dalam Widiyanto (2013) kriteria *Goodness-of-Fit* sebagai berikut :

Tabel 3.2**Kriteria *Goodness-of-Fit***

Kriteria Ukuran	Indeks	Nilai Acuan
Kai Kuadrat (X^2)		Sekecil Mungkin
p-value		$\geq 0,05$
CMIN/df		$\leq 2,00$
RMSEA		$\leq 0,08$
GFI		Mendekati 1
AGFI		Mendekati 1
TLI		Mendekati 1
CFI		Mendekati 1

Penjelasan masing- masing kriteria *Goodness-of-fit* tersebut sebagai berikut :

1. X^2 – *Chi Square Statistic*

Model yang diuji dipandang baik atau memuaskan bila nilai *chi-square* nya rendah. Semakin kecil nilai x^2 semakin baik model tersebut, karena nilai $x^2 = 0$ berarti tidak ada perbedaan. Tingkat signifikan penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila $p \geq 0,05$ yang berarti matrik input yang diprediksi tidak berbeda secara statistik (Wijaya, 2013).

2. CMIN/df (*Normed Chi Square*

CMIN/df adalah ukuran yang diperoleh dari nilai chi-square dibagi dengan *degree of freedom*. Nilai yang direkomendasikan untuk menerima kesesuaian sebuah model adalah nilai CMIN/df yang lebih kecil atau sama dengan 2,00.

3. RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*)

Nilai RMSEA menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan bila model di estimasikan dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan *close fit* dari model itu didasarkan *degree of freedom*. RMSEA merupakan indeks pengukuran yang tidak dipengaruhi oleh besarnya sampel, sehingga biasanya indeks ini digunakan untuk mengukur fit model pada jumlah sampel besar.

4. GFI (*Goodness of Fit Index*)

Digunakan untuk menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matrik kovarians sampel yang dijelaskan oleh matrik kovarian populasi yang diestimasi. Indeks ini mencerminkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan dihitung dari residual kuadrat model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya. Nilai *goodness of fit index* biasanya dari 0 sampai 1. Nilai

yang lebih baik mendekati 1 mengidentifikasi model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik nilai GFI dikatakan baik adalah $\geq 0,90$.

5. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*)

AGFI merupakan pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *degree of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila mempunyai nilai sama atau lebih besar dari 0,9.

6. TLI (*Tucker-Lewis Index*)

TLI adalah sebuah alternatif *incremental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *baseline* model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah lebih besar atau sama dengan 0,9 dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *avery good fit*. TLI merupakan *index fit* yang kurang dipengaruhi oleh ukuran sampel.

7. CFI (*Comparative Fit Index*)

CFI juga dikenal dengan *Bentler Comparative Index*. CFI merupakan indeks kesesuaian incremental yang juga membandingkan model yang diuji dengan null model. Indeks ini dikatakan baik untuk mengukur kesesuaian model karena tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel (Hair,

et al., 2006 dalam Wijaya, 2013). Indeks yang mengindikasikan bahwa model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik adalah apabila $CFI \geq 0,90$.

b. Uji Pengaruh (*Regression Weight*)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat hasil nilai *Critical Ratio (CR)* yang disajikan dalam *Regression Weight*. Hipotesis H_a diterima atau H_0 ditolak jika nilai CR yang dihasilkan dalam analisis regresi yang dilakukan terhadap model penelitian menunjukkan nilai CR masing-masing variabel yang diuji ≥ 2.00 pada tingkat signifikansi 1%.

7) Langkah Ketujuh

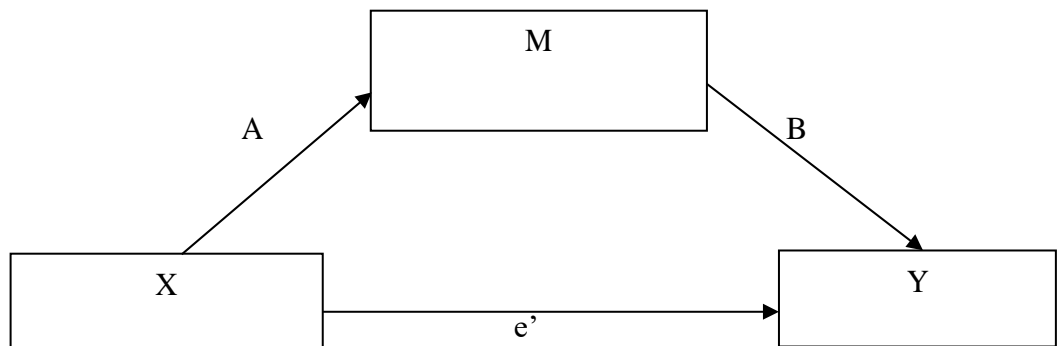
Membuat modifikasi pada model jika secara teoritis telah dijustifikasi. Setelah model diestimasi, residual haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik. Model yang baik mempunyai *standardized residual* yang diperkenalkan, yang diinterpretasikan signifikansi secara statistik pada tingkat 5% dan menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator.

I. Uji Mediasi

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam suatu variable disebut mediator jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara *variabel prediktor* (independen) dan *variabel criterion* (dependen). Untuk menjelaskan variabel mediator lihat gambar dibawah ini:

Gambar 3.1

Uji Mediasi



Pada gambar panel A variabel X berpengaruh langsung terhadap Y atau sering disebut dengan *direct effect*, sedangkan pada panel gambar B menggambarkan bentuk mediasi sederhana yaitu pengaruh tidak langsung X ke Y, lewat M sebagai variabel mediator. Hubungan sederhana antara X dan Y sering disebut dengan *total effect* dengan nilai koefisien total effect e' . Jika pengaruh X terhadap Y signifikan dan menurun menjadi nol dengan memasukkan variabel M, maka terjadi mediasi sempurna (*perfect mediation*) Namun demikian, jika pengaruh X terhadap Y signifikan dan menurun tidak sama sekali dengan nol untuk memasukkan variabel M, maka terjadi mediasi parsial (*partial mediaton*).

J. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dapat dirumuskan berdasar jumlah hubungan antara variabel independen - dependen yang ada pada *structural* model (Santoso, 2007). Dasar pengambilan keputusan :

Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak

Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Pengujian signifikansi nilai lamda juga dilakukan dengan uji $-t$ yang di dapat dari program AMOS, yang disajikan melalui uji C.R atau Critical Ratio, dimana di butuhkan nilai $CR \geq 2,0$ sebagai indikator di tolaknya H_0 (Ferdinand, 2014).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden mengindikasikan gambaran umum tentang responden yang digunakan sebagai sampel penelitian yang mewakili karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran. Identitas responden dalam penelitian ini berdasarkan lama kerja dan pendidikan terakhir.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari 190 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran berdasarkan kelompok masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	0 – 5 tahun	71	37,4%
2	5 – 10 tahun	68	35,8%
3	10 – 20 tahun	27	14,2%
4	> 20 tahun	24	12,6%
Total		190	100%

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.1. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran berusia 0-5 tahun sebanyak 71 responden (37,4%), karyawan yang bekerja 5 – 10 tahun ada 68 responden (35,8%), karyawan

yang bekerja 10 – 20 tahun ada 27 responden (14,2%) dan karyawan yang bekerja lebih dari 20 tahun ada 24 responden (12,6%). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran sebagian besar masih baru bekerja di perusahaan.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategorisasi pendidikan terakhir dapat menunjukkan kisaran usia karyawan yang bekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran. Dari 190 responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran berdasarkan kelompok pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA	22	11,6%
2	Diploma I	148	77,9%
3	Diploma III	13	6,8%
4	S1	7	3,7%
Total		109	100%

Sumber : Data primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan yang bekerja di PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran berpendidikan terakhir Diploma I sebanyak 148 responden (77,9%). Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi untuk kegiatan operasionalnya sehari-hari.

c. Deskripsi Pengumpulan Data

Dalam penentuan skala menggunakan rentang skala yaitu acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Penentuan rentang skala disajikan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}RS &= (\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}) / \text{Banyaknya kelas} \\ &= (7 - 1) / 5 = 1,2\end{aligned}$$

Standar untuk kategori lima kelas tersebut adalah :

1,00 - 2,20 termasuk kategori sangat rendah

2,21 - 3,40 termasuk kategori rendah

3,41 - 4,60 termasuk kategori cukup

4,61 - 5,80 termasuk kategori tinggi

5,81 - 7,00 termasuk kategori sangat tinggi

Pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sarana untuk mengetahui pengaruh antara Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, *Competency Based On Training* dan Kinerja Karyawan. Skala pengukuran yang digunakan dalam pemberian skor dengan menggunakan Skala Likert Point 5. Dalam penentuan skala menggunakan rentang skala yaitu acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur.

d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Masa Kerja

Tanggapan responden dalam hal Masa Kerja pada karyawan PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran dapat dilihat dari tabel 4.3. berikut ini :

Tabel 4.3
Tanggapan Responden tentang Masa Kerja

No.	Indikator Masa Kerja	Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja	0	2	50	62	76	4.12
2.	Pengetahuan dan keterampilan yang memadai membantu saya dalam melakukan pekerjaan	0	0	37	90	63	4.14
3.	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	0	0	39	83	68	4.15
4.	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan	0	2	35	87	66	4.14
5.	Selama saya bekerja, saya mampu mengikuti perkembangan yang ada dalam pekerjaan saya	0	1	35	93	61	4.13
6.	Saya mampu mengikuti perkembangan teknologig yang berkembang di dalam pekerjaan saya	0	1	36	84	69	4.16
7.	Saya mampu mengoperasikan pealatan yang ada guna mendukung pekerjaan saya	0	2	37	88	63	4.12
8.	Selama saya bekerja saya merasa kemampuan saya meningkat	0	1	37	90	62	4.12
Rata-rata Masa Kerja							4.13

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Masa Kerja memperoleh nilai indeks sebesar 4,13 yang berarti bahwa Masa Kerja pada PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran dinyatakan tinggi. Indikator tertinggi pada variabel Masa Kerja yaitu karyawan mampu

mengikuti perkembangan teknologi yang berkembang di dalam pekerjaan dengan nilai indeks sebesar 4.16. Sedangkan indikator terendah pada variabel Masa Kerja yaitu karyawan selalu menghargai waktu dalam bekerja dengan nilai indeks sebesar 4.12.

e. Tanggapan Responden terhadap Variabel Tingkat Pendidikan

Tanggapan responden dalam hal Tingkat Pendidikan menurut karyawan PT.

Ungaran Sari Garmen Ungaran dapat dilihat dari tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden tentang Tingkat Pendidikan

No.	Indikator Tingkat Pendidikan	Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Perusahaan mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan	0	1	37	87	65	4.14
2.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini ada hubungannya dengan pendidikan saya terakhir	0	1	33	94	62	4.14
3.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saya saat ini dari saat saya menjalani Pendidikan saya	0	0	37	93	60	4.12
4.	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	0	1	41	81	67	4.13
5.	Saat menempuh Pendidikan pernah diberi pembelajaran selain materi pembelajaran	0	0	37	92	61	4.13
6.	Dengan latar belakang Pendidikan saya dapat memahami pekerjaan saya dengan cepat	0	1	29	98	62	4.16
7.	Materi pembelajaran yang saya miliki dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan saya	0	1	35	88	66	4.15

8.	Pembelajaran yang saya miliki dapat mendukung kinerja saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik	0	1	39	84	66	4.13
Rata-rata Tingkat Pendidikan							4.14

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Tingkat Pendidikan memperoleh nilai indeks sebesar 4,14 yang berarti bahwa Tingkat Pendidikan pada PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran dinyatakan tinggi. Indikator tertinggi pada variabel Tingkat Pendidikan yaitu dengan latar belakang pendidikan karyawan dapat memahami pekerjaan dengan cepat dengan nilai indeks sebesar 4.16. Sedangkan indikator terendah pada variabel Masa Kerja yaitu karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saat ini dari saat menjalani pendidikan dengan nilai indeks sebesar 4.12.

f. Tanggapan Responden terhadap Variabel *Competency Based On Training*

Tanggapan responden dalam hal *Competency Based On Training* pada karyawan PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran dapat dilihat dari tabel 4.5. berikut ini :

Tabel 4.5

Tanggapan Responden tentang *Competency Based On Training*

No.	Indikator <i>Competency Based On Training</i>	Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Saya menggunakan kemampuan saya dalam bekerja	0	0	38	83	69	4.16
2.	Saya bisa melakukan pekerjaan secara fleksibel	0	2	34	90	64	4.14

3.	Saya mendapatkan training setelah saya diterima sebagai QC di PT Ungaran Sari <i>Garments</i>	0	0	41	87	62	4.11
4.	Sebelum saya aktif bekerja saya mendapatkan training terlebih dahulu	0	1	42	80	67	4.12
5.	Sebelum saya bekerja saya di jelaskan SOP yang ada dan saya memahami SOP nya	0	0	38	86	66	4.15
6.	Saya percaya dengan diri saya sendiri bahwa saya dapat mengatasi perubahan yang ada dalam pekerjaan	0	0	40	84	66	4.14
7.	Pekerjaan yang saya lakukan diakui oleh partner kerja saya	0	0	45	82	63	4.09
8.	Saya mempraktikan hasil training yang sudah saya dapatkan di pekerjaan saya	0	0	34	96	60	4.14
Rata-rata Competency Based On Training							4.13

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel *Competency Based On Training* memperoleh nilai indeks sebesar 4,13 yang berarti bahwa *Competency Based On Training* pada PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran dinyatakan tinggi. Indikator tertinggi pada variabel *Competency Based On Training* yaitu karyawan menggunakan kemampuannya dalam bekerja dengan nilai indeks sebesar 4.16. Sedangkan indikator terendah pada variabel *Competency Based On Training* yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan diakui oleh partner kerja dengan nilai indeks sebesar 4.09.

g. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompetensi Karyawan

Tanggapan responden dalam hal Kompetensi Karyawan di PT. Ungaran

Sari Garmen Ungaran dapat dilihat dari tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden tentang Kompetensi Karyawan

No.	Indikator Kompetensi Karyawan	Jawaban					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	
1.	Saya mengerti tentang materi dalam pekerjaan saya saat ini	0	2	42	74	72	4.14
2.	Saya memahami dan mengerti <i>job description</i> saya sebagai QC	0	2	37	87	64	4.12
3.	Saya menguasai pekerjaan saya saat ini	0	1	33	89	67	4.17
4.	Saya memahami kemampuan saya sebagai QC	0	0	36	84	70	4.18
5.	Sebagai QC saya dibutuhkan dalam bidang pekerjaan saya saat ini	0	0	39	90	61	4.12
6.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini menambah nilai jual terhadap barang yang dihasilkan	0	2	37	82	69	4.15
7.	Saya mengormati pimpinan saya saat ini	0	0	33	95	62	4.15
8.	Saya tertarik dengan ilmu baru yang ada dalam pekerjaan saya saat ini	0	2	32	92	64	4.15
Rata-rata Kompetensi Karyawan							4.15

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

B. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas konstruk dapat dilihat dari nilai faktor loadingnya.

Tabel 4.7
Uji Validitas

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TRAIN <--- MASA	,528	,109	4,866	***	
TRAIN <--- DIDIK	,284	,092	3,083	,002	
KOMP <--- MASA	,309	,133	2,321	,020	
KOMP <--- DIDIK	,208	,101	2,047	,041	
KOMP <--- TRAIN	,737	,157	4,699	***	
X8 <--- MASA	1,000				
X7 <--- MASA	1,045	,078	13,336	***	
X6 <--- MASA	1,011	,079	12,864	***	
X5 <--- MASA	,935	,077	12,106	***	
Y8 <--- TRAIN	1,000				
Y7 <--- TRAIN	1,187	,101	11,743	***	
Y6 <--- TRAIN	1,149	,099	11,546	***	
Y5 <--- TRAIN	1,127	,098	11,467	***	
Y9 <--- KOMP	1,000				
Y10 <--- KOMP	,881	,059	15,048	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y11	<---	KOMP	,829	,058	14,424	***	
Y12	<---	KOMP	,873	,056	15,661	***	
Y13	<---	KOMP	,866	,055	15,811	***	
Y4	<---	TRAIN	1,252	,102	12,225	***	
X12	<---	DIDIK	1,000				
X11	<---	DIDIK	,832	,063	13,169	***	
X10	<---	DIDIK	,835	,064	13,133	***	
X9	<---	DIDIK	,920	,063	14,531	***	
X4	<---	MASA	1,004	,079	12,637	***	
X3	<---	MASA	1,013	,078	13,013	***	
X2	<---	MASA	,880	,079	11,210	***	
X1	<---	MASA	1,340	,081	16,511	***	
X13	<---	DIDIK	,851	,063	13,568	***	
X14	<---	DIDIK	,844	,060	14,010	***	
X15	<---	DIDIK	,910	,063	14,505	***	
X16	<---	DIDIK	,968	,063	15,484	***	
Y3	<---	TRAIN	1,134	,099	11,491	***	
Y2	<---	TRAIN	1,137	,100	11,412	***	
Y1	<---	TRAIN	1,206	,099	12,241	***	
Y14	<---	KOMP	,925	,058	15,998	***	
Y15	<---	KOMP	,794	,055	14,390	***	
Y16	<---	KOMP	,861	,056	15,262	***	

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2022

Validitas konvergen dapat digunakan untuk menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diujinya, dengan melihat bahwa setiap indikator memiliki *critical ratio* yang lebih besar dua kali *standar errornya* (Ghozali, 2008). Berdasarkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa semua indikator menghasilkan nilai estimasi dengan *critical error* (CR) yang lebih besar dua kali *standar errornya* (S.E), maka dapat disimpulkan bahwa indikator variabel yang digunakan adalah valid.

C. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah bentuk yang umum (Ghozali, 2008). Terdapat dua cara yang dapat digunakan yakni *construct* dan *variance extracted*. Untuk *construct* nilai *cut-off* yang disyaratkan $\geq 0,70$ sedangkan untuk *variance extracted* nilai *cut-off* yang disyaratkan $\geq 0,50$ (Ghozali,2008).

Rumus yang digunakan untuk menghitung *construct* adalah:

$$\text{Construct} = \frac{(\sum \text{standarized loading})^2}{(\sum \text{standarized loading})^2 + \sum e_j}$$

Keterangan :

- *Standardized loading* diperoleh langsung dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator.
- $\sum e_j$ adalah measurement error = $1 - (\text{standardized loading})^2$

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung *variance extracted* adalah sebagai berikut:

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum \text{standarizedloading}^2}{\sum \text{standarizedloading}^2 + \sum e_j}$$

Keterangan :

- *standardized loading* diperoleh langsung dari *standardized loading* untuk tiap-tiap indikator.
- e_j adalah measurement error = $1 - (\text{standardized loading})^2$

Tabel 4.8

Perhitungan Construct Variabel dan Variance Extracted

Variabel	Indikator	Standart loading	Σstandart loading	Standart loading ²	Σstandart loading ²	1- Standart loading ²	Σ1- Standart loading ²	Standart Construct	Counstruct Realibility	Standart Variance E	Variance Extracted
Masa Kerja	X1	0,943	6,459	0,889	5,242	0,111	2,758	0,70	0,938	0,50	0,655
	X2	0,724		0,524		0,476					
	X3	0,807		0,651		0,349					
	X4	0,791		0,626		0,374					
	X5	0,766		0,587		0,413					
	X6	0,801		0,642		0,358					
	X7	0,821		0,674		0,326					
	X8	0,806		0,650		0,350					
Tingkat Pendidikan	X9	0,817	6,463	0,667	5,229	0,333	2,771	0,70	0,938	0,50	0,654
	X10	0,769		0,591		0,409					
	X11	0,77		0,593		0,407					
	X12	0,861		0,741		0,259					
	X13	0,784		0,615		0,385					
	X14	0,8		0,640		0,360					

	X15	0,816		0,666		0,334					
	X16	0,846		0,716		0,284					
<i>Competence Based On Training</i>	Y1	0,845	6,442	0,714	5,195	0,286	2,805	0,70	0,937	0,50	0,649
	Y2	0,794		0,630		0,370					
	Y3	0,799		0,638		0,362					
	Y4	0,844		0,712		0,288					
	Y5	0,798		0,637		0,363					
	Y6	0,803		0,645		0,355					
	Y7	0,815		0,664		0,336					
	Y8	0,744		0,554		0,446					
Kompetensi Karyawan	Y9	0,876	6,615	0,767	5,475	0,233	2,525	0,70	0,945	0,50	0,684
	Y10	0,815		0,664		0,336					
	Y11	0,796		0,634		0,366					
	Y12	0,833		0,694		0,306					
	Y13	0,837		0,701		0,299					
	Y14	0,842		0,709		0,291					
	Y15	0,795		0,632		0,368					
	Y16	0,821		0,674		0,326					

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas konstruk berada diatas \geq 0,70 yang berarti bahwa instrument reliable dan indikator-indikator yang digunakan sebagai observed variabel relative mampu menjelaskan variabel laten.

D. Analisis Structural Equation Model (SEM)

a. Uji Normalitas

Analisis SEM mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data dikatakan normal apabila c.r multivariat (*critical ratio*) memiliki syarat $-2,58 < c.r < 2,58$. Dalam penelitian ini, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data normal dengan c.r multivariat sebesar 1,586 atau $< 2,58$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y16	2,000	5,000	-,397	-2,235	-,488	-1,374
Y15	3,000	5,000	-,210	-1,183	-,909	-2,559
Y14	2,000	5,000	-,397	-2,235	-,747	-2,102
Y1	3,000	5,000	-,264	-1,486	-1,109	-3,119
Y2	2,000	5,000	-,379	-2,135	-,573	-1,613
Y3	3,000	5,000	-,172	-,971	-1,103	-3,105
X16	2,000	5,000	-,294	-1,653	-,923	-2,597
X15	2,000	5,000	-,324	-1,825	-,796	-2,240
X14	2,000	5,000	-,321	-1,805	-,523	-1,472
X13	3,000	5,000	-,184	-1,037	-,996	-2,803
X1	2,000	5,000	-,329	-1,851	-1,196	-3,366
X2	3,000	5,000	-,205	-1,153	-1,023	-2,877
X3	3,000	5,000	-,247	-1,392	-1,123	-3,160

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X4	2,000	5,000	-,388	-2,185	-,639	-1,797
X9	2,000	5,000	-,300	-1,686	-,850	-2,391
X10	2,000	5,000	-,299	-1,681	-,675	-1,899
X11	3,000	5,000	-,174	-,980	-,982	-2,764
X12	2,000	5,000	-,287	-1,615	-,992	-2,792
Y4	2,000	5,000	-,278	-1,566	-1,020	-2,870
Y13	3,000	5,000	-,174	-,979	-1,044	-2,938
Y12	3,000	5,000	-,286	-1,610	-1,069	-3,009
Y11	2,000	5,000	-,348	-1,959	-,739	-2,079
Y10	2,000	5,000	-,351	-1,978	-,690	-1,943
Y9	2,000	5,000	-,375	-2,113	-,943	-2,655
Y5	3,000	5,000	-,231	-1,303	-1,080	-3,040
Y6	3,000	5,000	-,220	-1,238	-1,127	-3,170
Y7	3,000	5,000	-,156	-,876	-1,202	-3,381
Y8	3,000	5,000	-,186	-1,048	-,906	-2,550
X5	2,000	5,000	-,276	-1,554	-,730	-2,054
X6	2,000	5,000	-,347	-1,955	-,860	-2,420
X7	2,000	5,000	-,343	-1,929	-,677	-1,905
X8	2,000	5,000	-,271	-1,526	-,811	-2,282
Multivariate					10,733	1,586

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2022

Pada tabel diatas diperoleh nilai cr dan kurtosis pada kisaran -2,58 sampai 2,58. Dan nilai cr pada multivariate sebesar 1,586 yang berada pada -2,58 – 2,58 yang berarti bahwa data terdistribusi normal, jadi data penelitian dapat dianalisis menggunakan *struktural equation modelling* (SEM).

b. Multivariate Outliers

Evaluasi terhadap *multivariate outliers* perlu dilakukan karena walaupun data *outlier* pada tingkat multivariate dapat diketahui dari Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) melalui program AMOS. Uji *Mahalanobis Distance* dihitung dengan menggunakan nilai *chi-square* pada derajat bebas sebesar 32 (jumlah indikator) pada tingkat $p < 0,01$ dengan menggunakan rumus $CHIINV(0,01;32) = 50,89$. Hasil analisis ada tidaknya *multivariate outliers* disajikan pada Tabel 4.10 dan lampiran halaman 152 untuk *full table*.

Tabel 4.10
Pengujian Multivariate outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
76	49,125	,027	,995
80	46,657	,046	,999
151	45,496	,058	,999
40	44,564	,069	,999
68	44,283	,073	,998
23	44,144	,075	,996
94	44,076	,076	,991
137	43,431	,086	,993

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
...
180	33,345	,402	,009
113	33,329	,402	,006
148	33,238	,407	,006
78	33,232	,407	,004
36	33,133	,412	,004
15	32,962	,420	,005
59	32,652	,435	,010
55	32,463	,444	,014

Sumber : Hasil pengolahan AMOS, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tidak ada data yang mengalami outlier karena nilai *chi square* dengan derajat bebas 32 (jumlah indikator) pada tingkat signifikansi 0,01 yaitu 50,89 maka nilai *mahalanobis* yang melebihi 50,89 pada tabel terdapat *outlier*. Tetapi jika terdapat *outlier* pada tingkat *multivariate* dalam analisis ini tidak akan dihilangkan dari analisis karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak ada alasan khusus dari profil responden yang menyebabkan harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2006).

c. Interpretasi dan Modifikasi Model

Selanjutnya tahap terakhir ini dilakukan interpretasi model dan memodifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian. Setelah model diestimasi, residualnya harus kecil dan mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarian residual harus bersifat simetrik. Untuk batas keamanan terhadap jumlah

residual adalah 5 %. Bila jumlah residual lebih besar dari 5 % dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan dengan catatan ada landasan teoritis. *Cutt of value* dengan rentang -2,58 sampai dengan 2,58 dapat digunakan untuk menilai signifikan tidaknya residual yang dihasilkan oleh model. Data *standardized residual covariances* yang diolah dengan program AMOS. Dari tabel tersebut tidak satupun nilai *standardized residual covariances* yang berada diatas rentang -2,58 sampai 2,58. Dengan demikian model ini tidak memerlukan adanya modifikasi yang berarti

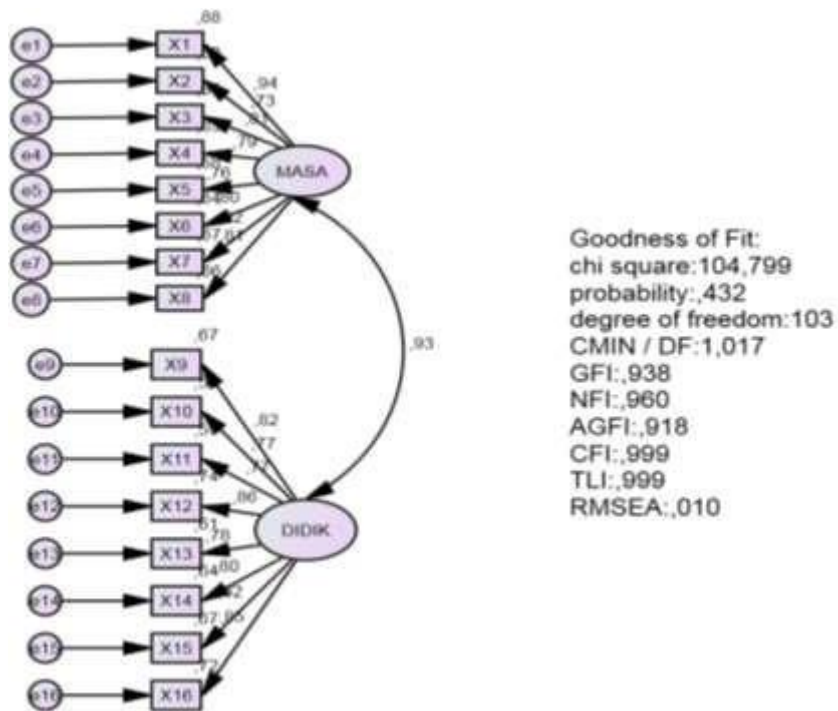
d. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

Hasil analisis konfirmatori dari kelima variabel penelitian yang terdiri dari Masa Kerja, Tingkat Pendidikan, *Competency Based On Training* dan Kompetensi Karyawan dijelaskan sebagai berikut:

1) Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen

Hasil analisis konfirmatori variabel eksogen (Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan) yang dibangun oleh total 16 indikator dimana Masa Kerja memiliki 8 (delapan) indikator, Tingkat Pendidikan memiliki 8 (delapan) indikator, dapat dilihat pada grafik output analisis menggunakan program AMOS 20 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Faktor Konfirmatori Variabel Eksogen



a. Variabel Masa Kerja

$$X_1 = 0,938 \text{ Masa Kerja} + 0,08$$

$$X_2 = 0,726 \text{ Masa Kerja} + 0,24$$

$$X_3 = 0,809 \text{ Masa Kerja} + 0,19$$

$$X_4 = 0,793 \text{ Masa Kerja} + 0,21$$

$$X_5 = 0,763 \text{ Masa Kerja} + 0,21$$

$$X_6 = 0,803 \text{ Masa Kerja} + 0,19$$

$$X_7 = 0,821 \text{ Masa Kerja} + 0,18$$

$$X_8 = 0,813 \text{ Masa Kerja} + 0,18$$

Model tersebut menunjukkan hubungan antara setiap indikator pembentuk variabel Masa Kerja, setiap terjadi kenaikan variabel Masa Kerja sebesar 1 satuan maka akan diikuti kenaikan indikator (X1) sebesar 0,938, indikator (X2) sebesar 0,726; indikator (X3) sebesar 0,809; indikator (X4) sebesar 0,793; indikator (X5) sebesar 0,763; indikator (X6) sebesar 0,803; indikator (X7) sebesar 0,821 dan indikator (X6) sebesar 0,813. Dengan tingkat *loading factor* sebesar 0,938 menunjukkan bahwa indikator (X1) adalah indikator yang berperan lebih dominan dibandingkan indikator lain yang membentuk variabel Masa Kerja dan table konfirmasi variabel eksogen terdapat pada halaman 135 – 137.

b. Variabel Tingkat Pendidikan

$$X_9 = 0,816 \text{ Tingkat Pendidikan} + 0,18$$

$$X_{10} = 0,770 \text{ Tingkat Pendidikan} + 0,20$$

$$X_{11} = 0,768 \text{ Tingkat Pendidikan} + 0,20$$

$$X_{12} = 0,861 \text{ Tingkat Pendidikan} + 0,15$$

$$X_{13} = 0,784 \text{ Tingkat Pendidikan} + 0,19$$

$$X_{14} = 0,800 \text{ Tingkat Pendidikan} + 0,17$$

$$X_{15} = 0,818 \text{ Tingkat Pendidikan} + 0,18$$

$$X_{16} = 0,846 \text{ Tingkat Pendidikan} + 0,16$$

Model tersebut menunjukkan hubungan antara setiap indikator pembentuk variabel Tingkat Pendidikan, setiap terjadi kenaikan variabel Tingkat Pendidikan sebesar 1 satuan maka akan diikuti kenaikan indikator (X9) sebesar 0,816; indikator (X10) sebesar 0,770; indikator (X11) sebesar 0,768; indikator (X12) sebesar 0,861; indikator (X13) sebesar 0,784; indikator (X14) sebesar 0,800; indikator (X15) sebesar 0,818 dan ; indikator (X16) sebesar 0,846. Dengan tingkat *loading factor* sebesar 0,861 menunjukkan bahwa indikator (X12) lebih dominan dibandingkan indikator lain yang membentuk variabel Tingkat Pendidikan.

Hasil uji *Goodness of fit* analisis konfirmatori variabel eksogen dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Uji Kecocokan Diagram Path Variabel Eksogen

Goodness of Fit Indeks	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi – Square	Kecil	104.799	Fit
Probability	$\geq 0,05$	0.432	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1.017	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0.938	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0.010	Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0.918	Fit
TLI	$\geq 0,95$	0.999	Fit
CFI	$\geq 0,90$	0.999	Fit

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *chi square* sebesar 104.799 dengan probabilitas $0,432 > 0,05$, nilai RMSEA sebesar $0,010 < 0,08$, nilai

GFI sebesar $0,938 > 0,90$, nilai CFI sebesar $0,999 > 0,90$, nilai CMIN/DF sebesar $1,017 < 2$ dan nilai TLI sebesar $0,999 > 0,90$ dan AGFI sebesar $0,918 > 0,90$ menunjukkan bahwa uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator itu merupakan dimensi acuan yang sama bagi konstruk yang disebut Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan dapat diterima. Dengan kata lain, ke-16 (enam belas) indikator tersebut secara nyata membentuk variabel Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan.

2) Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

Analisis konfirmatori konstruk eksogen digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator pembentuk variabel eksogen telah menunjukkan *unidimensionalitas* atau belum, hasil konfirmatori konstruk eksogen dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12

Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Eksogen

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X8 <--- MASA	1,000				
X7 <--- MASA	1,036	,077	13,450	***	
X6 <--- MASA	1,006	,077	13,010	***	
X5 <--- MASA	,923	,076	12,109	***	
X12 <--- DIDIK	1,000				
X11 <--- DIDIK	,829	,063	13,057	***	
X10 <--- DIDIK	,835	,064	13,108	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X9 <--- DIDIK	,919	,064	14,464	***	
X4 <--- MASA	,999	,078	12,771	***	
X3 <--- MASA	1,006	,077	13,149	***	
X2 <--- MASA	,876	,077	11,320	***	
X1 <--- MASA	1,321	,080	16,570	***	
X13 <--- DIDIK	,850	,063	13,513	***	
X14 <--- DIDIK	,844	,060	13,971	***	
X15 <--- DIDIK	,912	,063	14,507	***	
X16 <--- DIDIK	,967	,063	15,408	***	

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2022

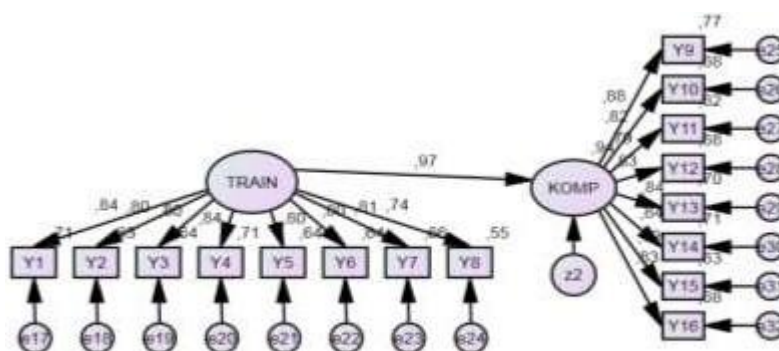
Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dapat dilihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel eksogen menunjukkan hasil baik, yaitu nilai CR diatas 1,96 dengan P lebih kecil daripada 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel eksogen telah menunjukkan *unidimensionalitas*. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian dan table konfirmasi variabel endogen terdapat pada halaman 145.

3) Analisis Faktor Konfirmatori Variabel Endogen

Hasil analisis konfirmatori variabel endogen (*Competency Based On Training dan Kompetensi Karyawan*) yang dibangun oleh total 16 indikator,

dapat dilihat pada grafik output analisis menggunakan program AMOS 20 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Faktor Konfirmatori Variabel Endogen



Goodness of Fit:
 chi square:100,094
 probability: ,563
 degree of freedom:103
 CMIN / DF: ,972
 GFI: ,941
 NFI: ,963
 AGFI: ,922
 CFI: 1,000
 TLI: 1,001
 RMSEA: ,000

a. Variabel *Competency Based On Training*

$$Y_1 = 0,844 \text{ Competency Based On Training} + 0,15$$

$$Y_2 = 0,795 \text{ Competency Based On Training} + 0,20$$

$$Y_3 = 0,800 \text{ Competency Based On Training} + 0,19$$

$$Y_4 = 0,842 \text{ Competency Based On Training} + 0,17$$

$$Y_5 = 0,803 \text{ Competency Based On Training} + 0,19$$

$$Y_6 = 0,802 \text{ Competency Based On Training} + 0,19$$

$$Y_7 = 0,813 \text{ Competency Based On Training} + 0,19$$

$$Y_8 = 0,743 \text{ Competency Based On Training} + 0,21$$

Model tersebut menunjukkan hubungan antara setiap indikator pembentuk variabel *Competency Based On Training*, setiap terjadi kenaikan variabel *Competency Based On Training* sebesar 1 satuan maka akan diikuti kenaikan indikator (Y1) sebesar 0,844, indikator (Y2) sebesar 0,795, indikator (X3) sebesar 0,800, indikator (X4) sebesar 0,842; indikator (X5) sebesar 0,803; indikator (X6) sebesar 0,802; indikator (X7) sebesar 0,813 dan indikator (X8) sebesar 0,743. Dengan tingkat *loading factor* sebesar 0,844 menunjukkan bahwa indikator (Y1) adalah indikator yang berperan lebih dominan dibandingkan indikator lain yang membentuk variabel *Competency Based On Training*.

b. Variabel Kompetensi Karyawan

$$Y_9 = 0,877 \text{ Kompetensi Karyawan} + 0,14$$

$$Y_{10} = 0,823 \text{ Kompetensi Karyawan} + 0,18$$

$$Y_{11} = 0,788 \text{ Kompetensi Karyawan} + 0,20$$

$$Y_{12} = 0,827 \text{ Kompetensi Karyawan} + 0,17$$

$$Y_{13} = 0,839 \text{ Kompetensi Karyawan} + 0,15$$

$$Y_{14} = 0,843 \text{ Kompetensi Karyawan} + 0,17$$

$$Y_{15} = 0,792 \text{ Kompetensi Karyawan} + 0,18$$

$$Y_{16} = 0,825 \text{ Kompetensi Karyawan} + 0,17$$

Model tersebut menunjukkan hubungan antara setiap indikator pembentuk variabel Kompetensi Karyawan, setiap terjadi kenaikan variabel Kompetensi Karyawan sebesar 1 satuan maka akan diikuti kenaikan indikator (Y9) sebesar 0,877, indikator (Y10) sebesar 0,823, indikator (Y11) sebesar 0,788, indikator (Y12) sebesar 0,827; indikator (Y13) sebesar 0,839; indikator (Y14) sebesar 0,843; indikator (Y15) sebesar 0,792 dan indikator (Y16) sebesar 0,825. Dengan tingkat *loading factor* sebesar 0,877 menunjukkan bahwa indikator (Y9) adalah indikator yang berperan lebih dominan dibandingkan indikator lain yang membentuk variabel Kompetensi Karyawan. Hasil uji *Goodness of fit* analisis konfirmatori variabel endogen dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Uji Kecocokan Diagram Path Variabel Endogen

Goodness of Fit Indeks	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Chi – Square	Kecil	100.094	Fit
Probability	$\geq 0,05$	0.563	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0.972	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0.941	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0.000	Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0.922	Fit
TLI	$\geq 0,95$	1.001	Fit
CFI	$\geq 0,90$	1.000	Fit

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *chi square* sebesar sebesar 100.094 dengan probabilitas sebesar $0,563 > 0,05$, nilai RMSEA sebesar $0,000 < 0,08$, nilai GFI sebesar $0,941 > 0,90$, nilai CFI sebesar $1,000 > 0,90$, nilai CMIN/DF sebesar $0,972 < 2$ dan nilai TLI sebesar $1,001 > 0,90$ dan AGFI sebesar $0,922 < 0,90$ menunjukkan bahwa uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator itu merupakan dimensi acuan yang sama bagi konstruk yang disebut *Competency Based On Training* dan Kompetensi Karyawan dapat diterima. Dengan kata lain, ke-16 (enam belas) indikator tersebut secara nyata membentuk variabel *CBT* dan Kompetensi.

4) Analisis Faktor Konfirmatori Konstruktif Endogen

Analisis konfirmatori konstruktif endogen digunakan untuk mengetahui apakah indikator-indikator pembentuk variabel endogen telah menunjukkan *unidimensionalitas* atau belum, hasil konfirmatori konstruktif endogen dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14

Analisis Faktor Konfirmatori Konstruktif Endogen

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KOM	<--	TRAI	1,313	,10	12,35	**	
P	-	N		6	3	*	
Y8	<--	TRAI	1,000				
	-	N					
Y7	<--	TRAI	1,186	,10	11,66	**	
	-	N		2	1	*	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y6	<-- -	TRAI N	1,149	,10 0	11,48 8	** *	
Y5	<-- -	TRAI N	1,136	,09 9	11,49 9	** *	
Y9	<-- -	KOMP	1,000				
Y10	<-- -	KOMP	,889	,05 8	15,23 1	** *	
Y11	<-- -	KOMP	,820	,05 8	14,08 5	** *	
Y12	<-- -	KOMP	,866	,05 6	15,35 5	** *	
Y13	<-- -	KOMP	,868	,05 5	15,80 6	** *	
Y4	<-- -	TRAI N	1,252	,10 3	12,14 7	** *	
Y3	<-- -	TRAI N	1,136	,09 9	11,45 4	** *	
Y2	<-- -	TRAI N	1,139	,10 0	11,37 4	** *	
Y1	<-- -	TRAI N	1,206	,09 9	12,17 3	** *	
Y14	<-- -	KOMP	,926	,05 8	15,96 6	** *	
Y15	<-- -	KOMP	,790	,05 6	14,21 7	** *	
Y16	<-- -	KOMP	,864	,05 6	15,30 5	** *	

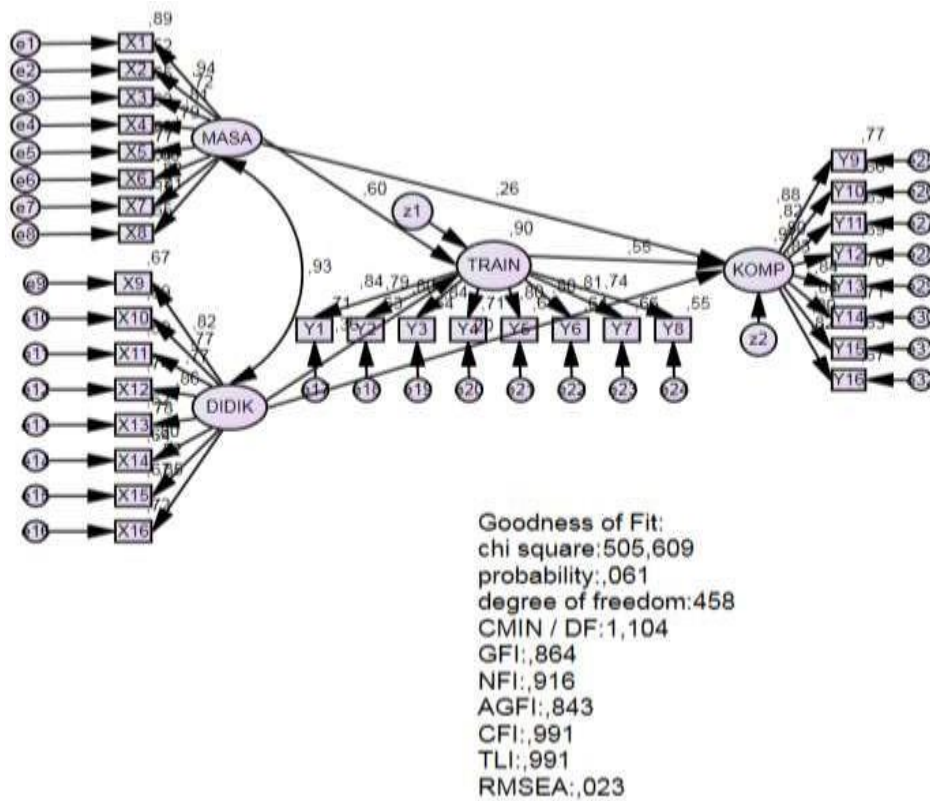
Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dapat dilihat bahwa setiap indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel endogen menunjukkan hasil baik, yaitu nilai CR diatas 1,96 dengan P lebih kecil daripada 0,05. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel eksogen telah menunjukkan *unidimensionalitas*. Selanjutnya berdasarkan analisis faktor konfirmatori ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya tanpa modifikasi atau penyesuaian-penyesuaian.

5) Analisis Persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM)

Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan untuk mengetahui hubungan struktural antara variabel yang diteliti. Hubungan struktural antar variabel diuji kesesuaiannya dengan *Goodness-of-fit index*. Hasil analisis *Structural Equation Modeling* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut:

Gambar 4.3
Full Model *Structural Equation Modelling*



Adapun hasil GOF dengan model modifikasi dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15

Uji Kecocokan *Structural Equation Model* Modifikasi

Goodness of Fit	Cut off Value	Hasil	Evaluasi Model
Indeks			
Chi – Square	Kecil	505.609	Fit
Probability	$\geq 0,05$	0.061	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1.104	Fit
GFI	$\geq 0,90$	0.864	Moderate Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0.023	Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0.843	Moderate Fit
TLI	$\geq 0,95$	0.991	Fit

CFI	$\geq 0,90$	0.991	Fit
-----	-------------	-------	-----

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2022

Berdasarkan Tabel di atas hasil analisis pengolahan data terlihat bahwa semua konstruk yang digunakan untuk membentuk sebuah model penelitian, pada proses analisis full model SEM telah memenuhi kriteria *goodness of fit* yang telah ditetapkan. Nilai *chi square* sebesar 505,609 dengan probabilitas $0,061 > 0,05$, nilai GFI sebesar $0,864 < 0,90$, nilai AGFI sebesar $0,843 < 0,90$, nilai TLI sebesar $0,991 > 0,95$, nilai CFI sebesar $0,991 > 0,90$, nilai RMSEA sebesar $0,023 < 0,08$, dan nilai CMIN/DF sebesar $1,104 < 2$ menunjukkan bahwa uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah penerimaan yang baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa struktur analisis modeling dalam penelitian ini dapat dilakukan. Dari analisis jalur Gambar 4.3 maka diperoleh model struktural sebagai berikut:

Competency Based On Training = $0,603$ Masa Kerja + $0,361$ Tingkat Pendidikan

Kompetensi Karyawan = $0,261$ Masa Kerja + $0,196$ Tingkat Pendidikan+ $0,547$

Competency Based On Training.

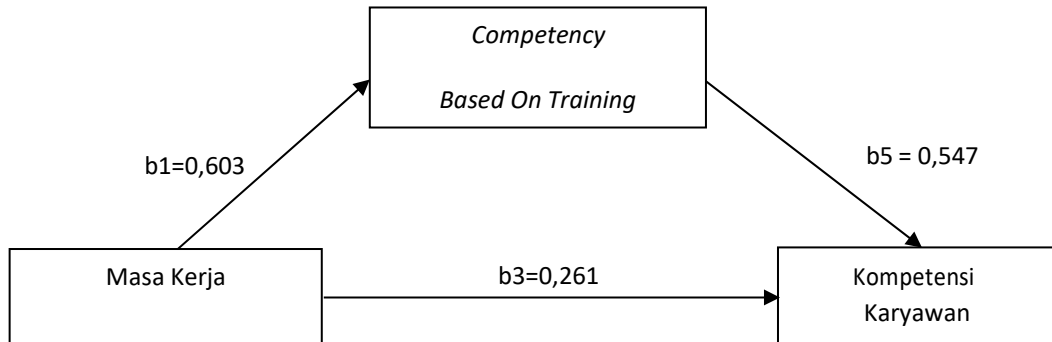
E. Uji Efek Mediasi

1. Uji Efek Mediasi *Competency Based On Training* pada Pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Karyawan

Berikut ini gambar analisis jalur untuk membuktikan efek mediasi *Competency Based On Training* pada pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Karyawan sebagai berikut :

Gambar 4.4

**Efek mediasi *Competency Based On Training* pada
Pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Karyawan**



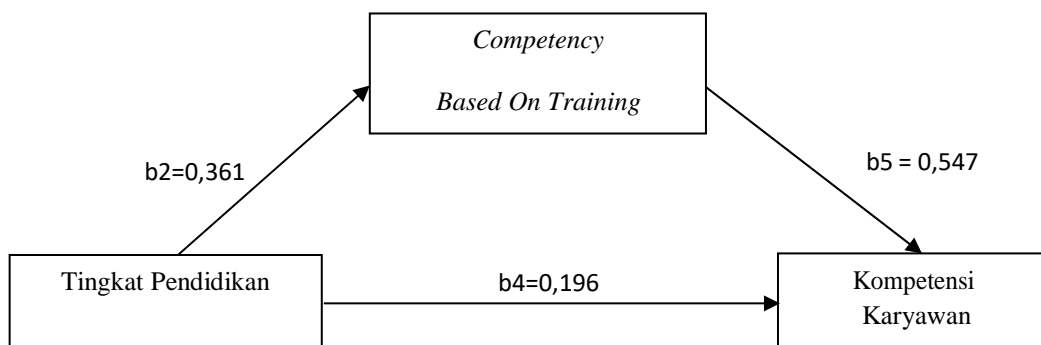
Competency Based On Training memediasi pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Karyawan, jika $b1 \times b5 > b3$, dimana koefisien langsung $b3 = 0,261$ dan koefisien tidak langsung $b1 \times b5 = 0,603 \times 0,547 = 0,329$. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,329) lebih besar dari nilai koefisien langsung (0,261) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Competency Based On Training* memediasi pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Karyawan, dengan perhitungan total efek 2 yaitu : Total efek 2 = $(b1 \times b5) + b3 = 0,329 + 0,261 = 0,590$.

2. Uji Efek Mediasi *Competency Based On Training* pada Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan

Berikut ini gambar analisis jalur untuk membuktikan efek mediasi *Competency Based On Training* pada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan sebagai berikut :

Gambar 4.5

Efek mediasi *Competency Based On Training* pada Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan



Competency Based On Training memediasi pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan, jika $b_2 \times b_5 > b_4$, dimana koefisien langsung $b_4 = 0,196$ dan koefisien tidak langsung $b_2 \times b_5 = 0,361 \times 0,547 = 0,197$. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,197) lebih besar dari nilai koefisien langsung (0,196) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Competency Based On Training* memediasi pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan, dengan perhitungan total efek 2 yaitu : Total efek 2 = $(b_2 \times b_5) + b_4 = 0,197 + 0,196 = 0,393$.

3. Full Model Pengaruh Masa Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan Melalui *Competency Based On Training*

Berikut ini tabel analisis jalur untuk full model pada pengaruh Masa Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan Melalui *Competency Based On Training* :

Tabel 4.16

Hasil Pengaruh Langsung, Pengaruh tidak langsung dan Pengaruh Total

No.	Hubungan antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Keterangan
1.	Masa Kerja → <i>Competency Based On Training</i>	0.603		Pengaruh langsung sebesar 0,261 < pengaruh tidak langsung sebesar 0,329 artinya <i>Competency Based On Training</i> memediasi pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Karyawan
	<i>Competency Based On Training</i> → Kompetensi Karyawan	0.547		
	Masa Kerja → Kompetensi Karyawan	0.261		
	Masa Kerja → <i>Competency Based On Training</i> → Kompetensi Karyawan		$0.603 * 0.547 = 0,329$	
2.	Tingkat Pendidikan → <i>Competency Based On Training</i>	0.361		Pengaruh langsung sebesar 0,196 < pengaruh tidak langsung sebesar 0,197 artinya <i>Competency Based On Training</i> memediasi pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan
	<i>Competency Based On Training</i> → Kompetensi Karyawan	0.575		
	Tingkat Pendidikan → Kompetensi Karyawan	0.196		
	Tingkat Pendidikan → <i>Competency Based On Training</i> → Kompetensi Karyawan		$0.361 * 0.575 = 0.197$	

Sumber : Data Primer, 2022

1. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,329) lebih besar dari nilai koefisien langsung (0,261) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Competency Based On Training* memediasi pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Karyawan.
2. Dengan demikian diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,197) lebih besar dari nilai koefisien langsung (0,196) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Competency Based On Training* memediasi pengaruh Tingkat

Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan.

F. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hasil penelitian menemukan bahwa Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap *Competency Based On Training* dan Kompetensi Karyawan. Faktor paling dominan yang mempengaruhi *Competency Based On Training* yaitu Masa Kerja dengan nilai *loading* sebesar 0.603, faktor kedua yang mempengaruhi *Competency Based On Training* yaitu Tingkat Pendidikan dengan nilai *loading* sebesar 0.361.

Faktor paling dominan yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan yaitu *Competency Based On Training* dengan nilai *loading* sebesar 0.547, faktor kedua yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan yaitu Masa Kerja dengan nilai *loading* sebesar 0.261, faktor ketiga yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan yaitu Tingkat Pendidikan dengan nilai *loading* sebesar 0.196. Uji hipotesis dilakukan dengan menguji hubungan antar variabel laten dengan melihat nilai t atau c.r (*Critical Ratio*) yang ada pada tabel bobot regresi dari hasil output AMOS. Berikut tabel hasil bobot regresi:

Tabel 4.17
Hasil Bobot Regresi

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TRAIN <--- MASA	,528	,109	4,866	***	
TRAIN <--- DIDIK	,284	,092	3,083	,002	
KOMP <--- MASA	,309	,133	2,321	,020	
KOMP <--- DIDIK	,208	,101	2,047	,041	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KOMP <--- TRAIN	,737	,157	4,699	***	

Sumber : Hasil Perhitungan AMOS, 2022

a. Pengaruh Variabel Masa Kerja terhadap *Competency Based On Training*

Masa kerja atau pengalaman kerja adalah ukuran tentang waktu yang telah ditempuh dalam memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan (Foster, 2002). *Competency Based Training* adalah sebuah pendekatan dalam pelatihan namun mendasarkan dirinya pada teori pembelajaran perilaku yang menggunakan tujuan pelatihan itu sendiri sebagai acuan dan dapat diukur hasilnya pada saat pelatihan itu berakhir. *Competency Based Training is system of training which is geared toward specific outcome .* (Torvey, 1997).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Masa Kerja terhadap *Competency Based On Training*, artinya semakin tinggi Masa Kerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran maka semakin meningkatkan *Competency Based On Training*. Sebaliknya semakin rendah Masa Kerja karyawan di lingkungan PT. Ungaran Sari Garmen Ungaran maka semakin menurunkan *Competency Based On Training*, yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar $4,866 >$ nilai standar 1,96 (taraf signifikansi 5%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mar'ati, Putra dan Pujiasih (2010) menemukan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif terhadap *Competency Based On Training*. Indikator terendah yang perlu dioptimalkan yaitu karyawan selalu menghargai waktu dalam bekerja. Dan

indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi yang berkembang di dalam pekerjaan.

b. Pengaruh Variabel Tingkat Pendidikan terhadap *Competency Based On Training*

Tingkat pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). *Competency Based Training* adalah sebuah pendekatan dalam pelatihan namun mendasarkan dirinya pada teori pembelajaran perilaku yang menggunakan tujuan pelatihan itu sendiri sebagai acuan dan dapat diukur hasilnya pada saat pelatihan itu berakhir. *Competency Based Training is system of training which is geared toward specific outcome* . (Torvey, 1997).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh terhadap *Competency Based On Training*. Semakin baik Tingkat Pendidikan karyawan maka semakin meningkatkan *Competency Based On Training*. Dan sebaliknya semakin buruk Tingkat Pendidikan karyawan maka akan menurunkan *Competency Based On Training*, yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar $3,083 >$ nilai standar 1,96 (taraf signifikansi 5%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mar'ati, Putra dan Pujiasih (2010) menemukan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap *Competency Based On Training*. Indikator terendah yang perlu

dioptimalkan yaitu karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saat ini dari saat menjalani pendidikan. Dan indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu latar belakang pendidikan karyawan dapat memahami pekerjaan dengan cepat.

c. Pengaruh Variabel Masa Kerja terhadap Kompetensi Karyawan

Masa kerja atau pengalaman kerja adalah ukuran tentang waktu yang telah ditempuh dalam memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan (Foster, 2002). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Masa Kerja terhadap Kompetensi Karyawan. Artinya semakin tinggi masa kerja karyawan, maka akan baik kompetensi karyawan. Sebaliknya, semakin buruk masa kerja karyawan, maka akan buruk kompetensi karyawan, yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar $2,321 >$ nilai standar $1,96$ (taraf signifikansi 5%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidya Arty Septiana (2015) menemukan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan. Indikator terendah yang perlu dioptimalkan yaitu karyawan selalu menghargai waktu dalam bekerja. Dan indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi yang berkembang di dalam pekerjaan.

d. Pengaruh Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan

Tingkat pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kompetensi Karyawan, dengan nilai koefisien regresi bernilai positif yang berarti semakin baik tingkat pendidikan karyawan maka semakin meningkatkan kompetensi karyawan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan karyawan maka semakin menurunkan Kompetensi Karyawan, yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar $2,047 >$ nilai standar $1,96$ (taraf signifikansi 5%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumawan (2021) menemukan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Indikator terendah yang perlu dioptimalkan yaitu karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saat ini dari saat menjalani pendidikan. Dan indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu latar belakang pendidikan karyawan dapat memahami pekerjaan dengan cepat.

e. Pengaruh Variabel *Competency Based On Training* terhadap Kompetensi Karyawan

Competency Based Training adalah sebuah pendekatan dalam pelatihan namun mendasarkan dirinya pada teori pembelajaran perilaku yang menggunakan tujuan pelatihan itu sendiri sebagai acuan dan dapat diukur hasilnya pada saat pelatihan itu berakhir. *Competency Based Training is system of training which is geared toward specific outcome* . (Torvey, 1997). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Competency Based On Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Artinya, semakin baik *Competency Based On Training* yang diberikan pada karyawan akan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar $4,699 >$ nilai standar 1,96 (taraf signifikansi 5%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mar'ati, Putra dan Pujiasih (2010) menyatakan bahwa *Competency Based On Training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan. Indikator terendah yang perlu dioptimalkan yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan diakui oleh partner kerja. Dan indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu karyawan menggunakan kemampuannya dalam bekerja.

f. Efek Mediasi *Competency Based On Training* Pada Pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Karyawan

Competency Based Training adalah sebuah pendekatan dalam pelatihan namun mendasarkan dirinya pada teori pembelajaran perilaku yang menggunakan tujuan pelatihan itu sendiri sebagai acuan dan dapat diukur hasilnya pada saat pelatihan itu berakhir. *Competency Based Training is system of training which is geared toward specific outcome* . (Torvey, 1997). Masa kerja atau pengalaman kerja adalah ukuran tentang waktu yang telah ditempuh dalam memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan (Foster, 2002). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Competency Based On Training* mampu memediasi pengaruh masa kerja terhadap kompetensi karyawan, diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,329) lebih besar dari nilai koefisien langsung (0,261) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Competency Based On Training* memediasi pengaruh Masa Kerja terhadap Kompetensi Karyawan, dengan perhitungan total efek 2 yaitu : $\text{Total efek 2} = (b1 \times b5) + b3 = 0,329 + 0,261 = 0,590$. Artinya, semakin tinggi masa kerja didukung dengan *competency based on training* yang baik akan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

g. Efek Mediasi *Competency Based On Training* Pada Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan

Competency Based Training adalah sebuah pendekatan dalam pelatihan namun mendasarkan dirinya pada teori pembelajaran perilaku yang menggunakan tujuan pelatihan itu sendiri sebagai acuan dan dapat diukur hasilnya pada saat pelatihan itu berakhir. *Competency Based Training is system of training which is geared toward specific outcome*. (Torvey, 1997). Tingkat pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Competency Based On Training* mampu memediasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan, diketahui bahwa nilai koefisien tidak langsung (0,197) lebih besar dari nilai koefisien langsung (0,196) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Competency Based On Training* memediasi pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi Karyawan, dengan perhitungan total efek 2 yaitu : Total efek 2 = $(b_2 \times b_5) + b_4 = 0,197 + 0,196 = 0,393$. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan

didukung dengan *competency based on training* yang baik akan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menemukan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif terhadap *Competency Based On Training*, yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar $4,866 >$ nilai standar $1,96$ (taraf signifikansi 5%).
2. Hasil penelitian menemukan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap *Competency Based On Training*, yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar $3,083 >$ nilai standar $1,96$ (taraf signifikansi 5%).
3. Hasil penelitian menemukan bahwa Masa Kerja berpengaruh positif terhadap Kompetensi Karyawan, yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar $2,321 >$ nilai standar $1,96$ (taraf signifikansi 5%).
4. Hasil penelitian menemukan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kompetensi Karyawan, yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar $2,047 >$ nilai standar $1,96$ (taraf signifikansi 5%).
5. Hasil penelitian menemukan bahwa *Competency Based On Training* berpengaruh positif terhadap Kompetensi Karyawan, yang ditunjukkan dengan melihat nilai CR (*Critical Ratio*) sebesar $4,699 >$ nilai standar $1,96$ (taraf signifikansi 5%).

6. *Competency Based On Training* mampu memediasi pengaruh masa kerja terhadap kompetensi karyawan, nilai koefisien tidak langsung (0,329) lebih besar dari nilai koefisien langsung (0,261). Artinya, semakin tinggi masa kerja didukung dengan *competency based on training* yang baik akan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
7. *Competency Based On Training* mampu memediasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien tidak langsung (0,197) lebih besar dari nilai koefisien langsung (0,196). Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan didukung dengan *competency based on training* yang baik akan memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka perusahaan dapat melakukan perbaikan dengan prioritas :

1. Faktor paling dominan yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan yaitu *Competency Based On Training*. Indikator terendah yang perlu dioptimalkan yaitu pekerjaan yang dilakukan karyawan diakui oleh partner kerja. Dan indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu karyawan menggunakan kemampuannya dalam bekerja.
2. Faktor kedua yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan yaitu Masa Kerja. Indikator terendah yang perlu dioptimalkan yaitu karyawan selalu menghargai waktu dalam bekerja. Dan indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu

karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi yang berkembang di dalam pekerjaan.

3. Faktor ketiga yang mempengaruhi Kompetensi Karyawan yaitu Tingkat Pendidikan. Indikator terendah yang perlu dioptimalkan yaitu karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saat ini dari saat menjalani pendidikan. Dan indikator tertinggi yang perlu dipertahankan yaitu latar belakang pendidikan karyawan dapat memahami pekerjaan dengan cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi dan Uhbiyati. 2001. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ariono, Imam. "Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo." *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ* 4.3 (2017): 254-267
- Ary H. Gunawan. (2010). *Sosiologi pendidikan: Suatu analisis sosiologi tentang pelbagai problem pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta : Liberty.
- Basna, Frengky. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 4.3 (2016).
- Basrowi dan Juariyah, S 2010. *Analisa Kondisi Sosial Ekonomi dan Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Srigading*, Kecamatan Labuhan Maringgai. *Jurnal Ekonomim dan Pendidikan* Vol.7 No. 1 Berbasis Kompetensi. Jakarta : Bhuana Ilmu Populer.
- Basset. M.D. 1990. *The Rational Manager*. Tata Mc Graw-Hill. New Delhi
- Candra, Heri. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi." (2018).
- Dessler, Gery. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II.*: Jakarta: PT Erlangga
- Djojohadikusumo, Sumitro. 1994. *Perkembangan Pemikiran Ekonomi Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Ekonomi Pembangunan*. Edisi Pertama, Jakarta : Pustaka LP3ES.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Fletcher, S. 2005. *Competence – Based Assessment Techniques* : Teknik Penilaian.
- Foster,B.S, dan R Karen, 2001, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PPM*, Jakarta.

- Fudji Sri Mar'ati, Yanuar Surya Putra, Sri Pujiasih (2010) Pengaruh Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi karyawan dengan *Competency Based Training sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Karyaaawan Unit Spinning PT Apac Inti Corpora)
- 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.
- Hair, Joseph E, Jr et al. 2014. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeeling {PLS-SEM}*. SAGE Publications, Inc. California. USA.
- Hair, Joseph F. Jr. et al. 2010, *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson Education Limited. Harlow. England.
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia .Edisi Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Jumawan, Jumawan. " Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel *Intervening*" . *Media Mahardhika* 19.2 (2021): 342-351.
- Mar'ati, Fudji Sri, Yanuar Surya Putra, and Sri Pujiasih. "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)." *Among Makarti* 3.2 (2012).
- Nitisemito, Alex. S., 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Jakarta.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. Pendidikan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Paryanto, dkk. 2013 . Model Pembelajaran *Competence Based Training (CBT)* Berbasis Karakter untuk Pembelajaran Praktik Jurnal Kependidikan Vol. 43 No. 2.
- Payama, J Simanjuntak 1985. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit FE UI
- Prihadi, Syaiful F., 2004. Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Purwanto. 2009. Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Purwanto, Ngalim. 2012. Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Raharjo, Slamet, Patricia Dhiana Paramita, and Moh Mukeri Warso. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* " (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" (Kabupaten Pati). *Journal of management 2.2* (2016).
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto (2001). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Septiana, Vidya Arty. "Pengaruh faktor masa kerja, kompensasi dan pendidikan terhadap motivasi kerja pegawai dinas bina marga provinsi Jawa Tengah dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening." *Journal of Management 1.1* (2015).
- Siagian, Sodang. 2007. Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Sudarmanto, SIP.2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:PT Alfabet.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Administratif. Bandung: Alfabeta.
- Suhardjo. 2007. Berbagai Cara Pendidikan Gizi. Jakarta: Bumi Aksara

- Sumbawa dan Budiarta, 2007. Analisa Perbedaan Prestasi Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja, Bandung UNPAD.
- Supriyadi Andhi, Anwar Sanusi, Abdul Manan 2017 "A Study on the Performance of Manufacturing Employees: Organizational Culture, Compensation, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior" European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.9, No.6, 2017
- Tirtaraharja, Umar, S.L. La Sulo, Pengantar Pendidikan, Jakarta : Rineka Cipta 2005 Edisi Revisi Cet II.
- Tony Wijaya. 2013. Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis Teori & Praktik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tovey.M.D. 1997. Competency Based Training. NTL Institute for Applied Behavioral Science
- Tu'u, Tulus, 2004, *Peran Disiplin Pada Perilaku & Prestasi Siswa*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Tulus MA, 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widiyanto, Statistika Terapan, 2012
- Worldmeters (2020, Maret 15). *COVID-19 CORONAVIRUS PANDEMIC*. iang, Shibo, et al. "A novel coronavirus (2019-nCoV) causing pneumonia-associated respiratory syndrome." *Cellular & molecular immunology* 17.5 (2020): 554-554. Dipetik Mei 15,2020 dari Worldmeters.info.

KUISIONER PENELITIAN

Semarang, 18 September 2021

Hal : Kuisisioner

Yth.

Karyawan *Quality Control*

Di PT Ungaran Sari *Garments*

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Septi Hana Pertiwi

NIM : 16.51.0077

Saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir untuk Program S1 bidang Manajemen. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masa kerja dan tingkat Pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan *competency based training* sebagai variabel *intervening*.

Semua informasi yang terkumpul semata-mata hanya akan digunakan dalam penelitian ilmiah dan hanya ringkas dari hasil analisis yang akan dilaporkan sesuai dengan etika ilmiah, maka segala informasi yang terdapat didalamnya akan dirahasiakan.

Demikian permohonan ini saya ajukan, atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

(Septi Hana Pertiwi)

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Faktor Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan Dengan *Competency Based Training* Sebagai Variabel *Intervening*. Menggunakan SEM-AMOS (Studi pada Karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garments*)

Petunjuk : IDENTITAS RESPONDEN

Pada identitas berikut ini, Saudara dimohon untuk memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban yang tersedia dan yang paling sesuai dengan keadaan Saudara.

1. Nama :
2. Lama Bekerja :
0-5 Tahun 5-10 Tahun 10-20 Tahun > 20 Tahun
3. Pendidikan Terakhir :
SMA DI DIII S1

Keterangan :

1. **STS** atau Sangat Tidak Setuju diberi skor = 1
2. **TS** atau Tidak setuju diberi skor = 2
3. **N** atau Netral diberi skor = 3
4. **S** atau Setuju diberi skor = 4
5. **SS** atau Sangat Setuju diberi skor = 5

KOMPETENSI

NO	KETERANGAN	1	2	3	4	5
1	Saya mengerti tentang materi dalam pekerjaan saya saat ini					
2	Saya memahami dan mengerti <i>job description</i> saya sebagai QC					
3	Saya menguasai pekerjaan saya saat ini					
4	Saya memahami kemampuan saya sebagai QC					
5	Sebagai QC saya dibutuhkan dalam bidang pekerjaan saya saat ini					
6	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini menambah nilai jual terhadap barang yang dihasilkan					
7	Saya mengormati pimpinan saya saat ini					
8	Saya tertarik dengan ilmu baru yang ada dalam pekerjaan saya saat ini					

COMPETENCY BASED TRAINING

NO	KETERANGAN	1	2	3	4	5
1	Saya menggunakan kemampuan saya dalam bekerja					
2	Saya bisa melakukan pekerjaan secara fleksibel					
3	Saya mendapatkan training setelah saya diterima sebagai QC di PT Ungaran Sari <i>Garments</i>					
4	Sebelum saya aktif bekerja saya mendapatkan training terlebih dahulu					
5	Sebelum saya bekerja saya di jelaskan SOP yang ada dan saya memahami SOP nya					
6	Saya percaya dengan diri saya sendiri bahwa saya dapat mengatasi perubahan yang ada dalam pekerjaan					
7	Pekerjaan yang saya lakukan diakui oleh partner kerja saya					
8	Saya mempraktikan hasil training yang sudah saya dapatkan di pekerjaan saya					

MASA KERJA

NO	KETERANGAN	1	2	3	4	5
1	Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja					
2	Pengetahuan dan keterampilan yang memadai membantu saya dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					
4	Saya mampu mengaplikasikan pengetahuan kerja yang saya miliki kedalam bidang pekerjaan					
5	Selama saya bekerja, saya mampu mengikuti perkembangan yang ada dalam pekerjaan saya					
6	Saya mampu mengikuti perkembangan teknologig yang berkembang di dalam pekerjaan saya					
7	Saya mampu mengoperasikan pealatan yang ada guna mendukung pekerjaan saya					
8	Selama saya bekerja saya mearsa kemampuan saya meningkat					

TINGKAT PENDIDIKAN

NO	KETERANGAN	1	2	3	4	5
1	Perusahaan mengharuskan saya untuk memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan					
2	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini ada hubungannya dengan pendidikan saya terakhir					
3	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan saya saat ini dari saat saya menjalani Pendidikan saya					
4	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saat menempuh Pendidikan pernah diberi pembelajaran selain materi pembelajaran					
6	Dengan latar belakang Pendidikan saya dapat memahami pekerjaan saya dengan cepat					
7	Materi pembelajaran yang saya miliki dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan saya					
8	Pembelajaran yang saya miliki dapat mendukung kinerja saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik					

LAMPIRAN 1

Identitas Responden

Lama Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >20 Tahun	24	12,6	12,6	12,6
0-5 Tahun	71	37,4	37,4	50,0
10-20 Tahun	27	14,2	14,2	64,2
5-10 Tahun	68	35,8	35,8	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid DIPLOMA I	148	77,9	77,9	77,9
DIPLOMA III	13	6,8	6,8	84,7
S1	7	3,7	3,7	88,4
SMA	22	11,6	11,6	100,0
Total	190	100,0	100,0	

LAMPIRAN 2

Frequency Table

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,1	1,1	1,1
3	50	26,3	26,3	27,4
4	62	32,6	32,6	60,0
5	76	40,0	40,0	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	37	19,5	19,5	19,5
4	90	47,4	47,4	66,8
5	63	33,2	33,2	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	39	20,5	20,5	20,5
4	83	43,7	43,7	64,2
5	68	35,8	35,8	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,1	1,1	1,1
3	35	18,4	18,4	19,5
4	87	45,8	45,8	65,3
5	66	34,7	34,7	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5
3	35	18,4	18,4	18,9
4	93	48,9	48,9	67,9
5	61	32,1	32,1	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5
3	36	18,9	18,9	19,5
4	84	44,2	44,2	63,7
5	69	36,3	36,3	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,1	1,1	1,1
3	37	19,5	19,5	20,5
4	88	46,3	46,3	66,8
5	63	33,2	33,2	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5
3	37	19,5	19,5	20,0
4	90	47,4	47,4	67,4
5	62	32,6	32,6	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5
3	37	19,5	19,5	20,0
4	87	45,8	45,8	65,8
5	65	34,2	34,2	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5
3	33	17,4	17,4	17,9
4	94	49,5	49,5	67,4
5	62	32,6	32,6	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	37	19,5	19,5	19,5
4	93	48,9	48,9	68,4
5	60	31,6	31,6	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5
3	41	21,6	21,6	22,1
4	81	42,6	42,6	64,7
5	67	35,3	35,3	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	37	19,5	19,5	19,5
4	92	48,4	48,4	67,9
5	61	32,1	32,1	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5
3	29	15,3	15,3	15,8
4	98	51,6	51,6	67,4
5	62	32,6	32,6	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5
3	35	18,4	18,4	18,9
4	88	46,3	46,3	65,3
5	66	34,7	34,7	100,0
Total	190	100,0	100,0	

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5
3	39	20,5	20,5	21,1
4	84	44,2	44,2	65,3
5	66	34,7	34,7	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	38	20,0	20,0	20,0
4	83	43,7	43,7	63,7
5	69	36,3	36,3	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,1	1,1	1,1
3	34	17,9	17,9	18,9
4	90	47,4	47,4	66,3
5	64	33,7	33,7	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	41	21,6	21,6	21,6
4	87	45,8	45,8	67,4
5	62	32,6	32,6	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5
3	42	22,1	22,1	22,6
4	80	42,1	42,1	64,7
5	67	35,3	35,3	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	38	20,0	20,0	20,0
4	86	45,3	45,3	65,3
5	66	34,7	34,7	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	40	21,1	21,1	21,1
4	84	44,2	44,2	65,3
5	66	34,7	34,7	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	45	23,7	23,7	23,7
4	82	43,2	43,2	66,8
5	63	33,2	33,2	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	34	17,9	17,9	17,9
4	96	50,5	50,5	68,4
5	60	31,6	31,6	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,1	1,1	1,1
3	42	22,1	22,1	23,2
4	74	38,9	38,9	62,1
5	72	37,9	37,9	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,1	1,1	1,1
3	37	19,5	19,5	20,5
4	87	45,8	45,8	66,3
5	64	33,7	33,7	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,5	,5	,5
3	33	17,4	17,4	17,9
4	89	46,8	46,8	64,7
5	67	35,3	35,3	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	36	18,9	18,9	18,9
4	84	44,2	44,2	63,2
5	70	36,8	36,8	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	39	20,5	20,5	20,5
4	90	47,4	47,4	67,9
5	61	32,1	32,1	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,1	1,1	1,1
3	37	19,5	19,5	20,5
4	82	43,2	43,2	63,7
5	69	36,3	36,3	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y15

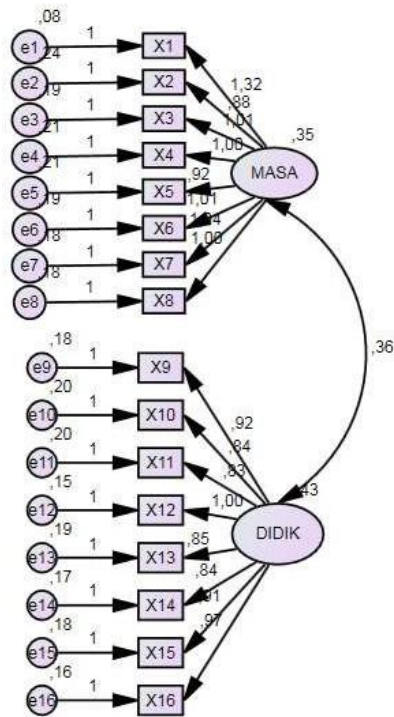
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	33	17,4	17,4	17,4
4	95	50,0	50,0	67,4
5	62	32,6	32,6	100,0
Total	190	100,0	100,0	

Y16

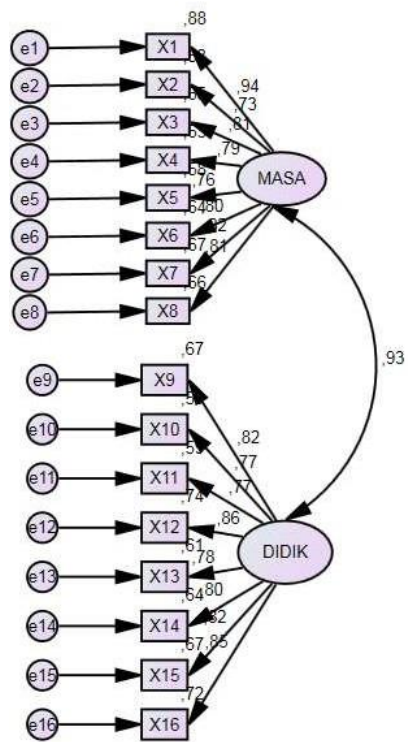
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,1	1,1	1,1
3	32	16,8	16,8	17,9
4	92	48,4	48,4	66,3
5	64	33,7	33,7	100,0
Total	190	100,0	100,0	

LAMPIRAN 3

CFA VARIABEL EKSOGEN



Goodness of Fit:
chi square:104,799
probability: ,432
degree of freedom:103
CMIN / DF:1,017
GFI: ,938
NFI: ,960
AGFI: ,918
CFI: ,999
TLI: ,999
RMSEA: ,010



Goodness of Fit:
 chi square:104,799
 probability:,.432
 degree of freedom:103
 CMIN / DF:1,017
 GFI:,.938
 NFI:,.960
 AGFI:,.918
 CFI:,.999
 TLI:,.999
 RMSEA:,.010

VIEW OUTPUT CFA VARIABEL EKSOGEN

Number of variables in your model: 34

Number of observed variables: 16

Number of unobserved variables: 18

Number of exogenous variables: 18

Number of endogenous variables: 16

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	18	0	0	0	0	18
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	14	1	18	0	0	33
Total	32	1	18	0	0	51

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X16	2,000	5,000	-,294	-1,653	-,923	-2,597
X15	2,000	5,000	-,324	-1,825	-,796	-2,240
X14	2,000	5,000	-,321	-1,805	-,523	-1,472
X13	3,000	5,000	-,184	-1,037	-,996	-2,803
X1	2,000	5,000	-,329	-1,851	-1,196	-3,366
X2	3,000	5,000	-,205	-1,153	-1,023	-2,877
X3	3,000	5,000	-,247	-1,392	-1,123	-3,160
X4	2,000	5,000	-,388	-2,185	-,639	-1,797
X9	2,000	5,000	-,300	-1,686	-,850	-2,391
X10	2,000	5,000	-,299	-1,681	-,675	-1,899
X11	3,000	5,000	-,174	-,980	-,982	-2,764
X12	2,000	5,000	-,287	-1,615	-,992	-2,792

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X5	2,000	5,000	-,276	-1,554	-,730	-2,054
X6	2,000	5,000	-,347	-1,955	-,860	-2,420
X7	2,000	5,000	-,343	-1,929	-,677	-1,905
X8	2,000	5,000	-,271	-1,526	-,811	-2,282
Multivariate					,481	,138

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
151	25,977	,054	1,000
141	25,957	,055	1,000
76	25,527	,061	,999
40	24,711	,075	1,000
159	24,320	,083	1,000
173	24,244	,084	,999
182	24,129	,087	,998
183	23,733	,095	,998
140	23,547	,100	,997
146	23,444	,102	,995
74	23,427	,103	,990
62	23,419	,103	,979
83	23,157	,110	,979
122	23,093	,111	,967
85	23,077	,112	,945
164	23,070	,112	,912
95	22,967	,115	,888
130	22,956	,115	,838

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
34	22,924	,116	,783
72	22,370	,132	,884
129	22,335	,133	,844
88	22,246	,135	,814
82	22,062	,141	,815
45	21,979	,144	,783
67	21,970	,144	,720
69	21,795	,150	,723
23	21,734	,152	,678
56	21,597	,157	,668
97	21,559	,158	,611
169	21,470	,161	,579
131	21,402	,164	,536
36	21,357	,165	,483
57	21,140	,173	,523
170	20,526	,197	,765
93	20,518	,198	,708
163	20,501	,198	,651
119	20,465	,200	,601
53	20,406	,202	,563
185	20,378	,204	,507
80	20,325	,206	,466
86	20,265	,209	,431
105	20,176	,212	,414

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
160	20,160	,213	,355
179	20,018	,219	,370
123	20,011	,220	,311
94	19,828	,228	,349
171	19,728	,233	,343
155	19,605	,239	,351
12	19,571	,240	,309
91	19,529	,242	,274
124	19,514	,243	,229
157	19,295	,254	,288
137	19,209	,258	,279
133	19,207	,258	,228
178	19,183	,259	,192
52	19,174	,260	,154
89	19,015	,268	,179
54	18,973	,270	,156
142	18,713	,284	,229
81	18,660	,287	,209
180	18,488	,296	,248
110	18,433	,299	,229
33	18,431	,299	,185
181	18,406	,301	,157
24	18,386	,302	,130
107	18,339	,304	,115

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
9	18,261	,309	,111
55	18,256	,309	,086
84	18,230	,311	,070
138	18,154	,315	,067
143	18,043	,321	,073
172	18,029	,322	,057
30	18,011	,323	,044
148	18,000	,324	,033
145	17,966	,326	,027
162	17,965	,326	,019
144	17,924	,328	,016
150	17,910	,329	,011
50	17,895	,330	,008
92	17,842	,333	,007
176	17,837	,334	,005
31	17,787	,337	,004
118	17,747	,339	,003
60	17,664	,344	,003
28	17,469	,356	,006
120	17,426	,359	,005
177	17,374	,362	,004
113	17,320	,365	,004
102	17,302	,366	,002
46	17,288	,367	,002

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
8	17,206	,372	,002
166	17,080	,380	,002
165	16,986	,386	,002
154	16,786	,400	,005
174	16,694	,406	,005
127	16,634	,410	,005
70	16,565	,414	,005
121	16,533	,416	,004
49	16,457	,422	,004
153	16,456	,422	,002

Number of distinct sample moments: 136

Number of distinct parameters to be estimated: 33

Degrees of freedom (136 - 33): 103

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X8 <--- MASA	1,000				
X7 <--- MASA	1,036	,077	13,450	***	
X6 <--- MASA	1,006	,077	13,010	***	
X5 <--- MASA	,923	,076	12,109	***	
X12 <--- DIDIK	1,000				
X11 <--- DIDIK	,829	,063	13,057	***	
X10 <--- DIDIK	,835	,064	13,108	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X9 <--- DIDIK	,919	,064	14,464	***	
X4 <--- MASA	,999	,078	12,771	***	
X3 <--- MASA	1,006	,077	13,149	***	
X2 <--- MASA	,876	,077	11,320	***	
X1 <--- MASA	1,321	,080	16,570	***	
X13 <--- DIDIK	,850	,063	13,513	***	
X14 <--- DIDIK	,844	,060	13,971	***	
X15 <--- DIDIK	,912	,063	14,507	***	
X16 <--- DIDIK	,967	,063	15,408	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X8 <--- MASA	,813
X7 <--- MASA	,821
X6 <--- MASA	,803
X5 <--- MASA	,763
X12 <--- DIDIK	,861
X11 <--- DIDIK	,768
X10 <--- DIDIK	,770
X9 <--- DIDIK	,816
X4 <--- MASA	,793
X3 <--- MASA	,809
X2 <--- MASA	,726
X1 <--- MASA	,938
X13 <--- DIDIK	,784

	Estimate
X14 <--- DIDIK	,800
X15 <--- DIDIK	,818
X16 <--- DIDIK	,846

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MASA <--> DIDIK	,357	,046	7,819	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
MASA <--> DIDIK	,927

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MASA	,349	,052	6,750	***	
DIDIK	,426	,058	7,370	***	
e8	,179	,020	8,902	***	
e7	,180	,020	8,851	***	
e6	,194	,022	8,961	***	
e5	,213	,023	9,138	***	
e12	,148	,018	8,315	***	
e11	,204	,023	9,023	***	
e10	,204	,023	9,014	***	
e9	,180	,021	8,747	***	
e4	,206	,023	9,013	***	
e3	,187	,021	8,928	***	
e2	,240	,026	9,255	***	
e1	,083	,013	6,621	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e13	,192	,022	8,944	***	
e14	,170	,019	8,855	***	
e15	,175	,020	8,737	***	
e16	,158	,019	8,493	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
X16	,715
X15	,669
X14	,640
X13	,615
X1	,880
X2	,528
X3	,654
X4	,628
X9	,666
X10	,592
X11	,590
X12	,742
X5	,583
X6	,645
X7	,675
X8	,661

Matrices (Group number 1 - Default model)

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

Total Effects (Group number 1 - Default model)

	DIDIK	MASA
X16	,967	,000
X15	,912	,000
X14	,844	,000
X13	,850	,000
X1	,000	1,321
X2	,000	,876
X3	,000	1,006
X4	,000	,999
X9	,919	,000
X10	,835	,000
X11	,829	,000
X12	1,000	,000
X5	,000	,923
X6	,000	1,006
X7	,000	1,036
X8	,000	1,000

Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)

	DIDIK	MASA
X16	,846	,000
X15	,818	,000
X14	,800	,000
X13	,784	,000
X1	,000	,938
X2	,000	,726

	DIDIK	MASA
X3	,000	,809
X4	,000	,793
X9	,816	,000
X10	,770	,000
X11	,768	,000
X12	,861	,000
X5	,000	,763
X6	,000	,803
X7	,000	,821
X8	,000	,813

Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	DIDIK	MASA
X16	,967	,000
X15	,912	,000
X14	,844	,000
X13	,850	,000
X1	,000	1,321
X2	,000	,876
X3	,000	1,006
X4	,000	,999
X9	,919	,000
X10	,835	,000
X11	,829	,000
X12	1,000	,000

	DIDIK	MASA
X5	,000	,923
X6	,000	1,006
X7	,000	1,036
X8	,000	1,000

Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	DIDIK	MASA
X16	,846	,000
X15	,818	,000
X14	,800	,000
X13	,784	,000
X1	,000	,938
X2	,000	,726
X3	,000	,809
X4	,000	,793
X9	,816	,000
X10	,770	,000
X11	,768	,000
X12	,861	,000
X5	,000	,763
X6	,000	,803
X7	,000	,821
X8	,000	,813

Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	DIDIK	MASA
X16	,000	,000
X15	,000	,000
X14	,000	,000
X13	,000	,000
X1	,000	,000
X2	,000	,000
X3	,000	,000
X4	,000	,000
X9	,000	,000
X10	,000	,000
X11	,000	,000
X12	,000	,000
X5	,000	,000
X6	,000	,000
X7	,000	,000
X8	,000	,000

Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	DIDIK	MASA
X16	,000	,000
X15	,000	,000
X14	,000	,000
X13	,000	,000
X1	,000	,000
X2	,000	,000

	DIDIK	MASA
X3	,000	,000
X4	,000	,000
X9	,000	,000
X10	,000	,000
X11	,000	,000
X12	,000	,000
X5	,000	,000
X6	,000	,000
X7	,000	,000
X8	,000	,000

	M.I.	Par Change
e15 <--> e16	5,513	,032
e9 <--> e13	5,558	,035
e11 <--> e3	4,722	,033
e5 <--> e3	6,876	,041
e7 <--> e11	4,116	-,031
e8 <--> e4	5,083	,034

	M.I.	Par Change
	M.I.	Par Change

Iterati on	Negative eigenval ues	Condi tion #	Smalles t eigenval ue	Diame ter	F	NTri es	Ratio
0	e	5	-1,425	9999,0 00	2466,6 71	0	9999,0 00

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTrises	Ratio
1	e*	13	-2,839	3,733	823,040	19	,267
2	e*	3	-,501	,210	698,353	7	,745
3	e*	1	-,008	,807	286,270	7	,953
4	e	1	-,001	,520	141,271	5	,839
5	e	0	378,707	1,169	107,947	9	,683
6	e	0	505,093	,125	104,837	1	1,061
7	e	0	537,953	,015	104,799	1	1,019
8	e	0	532,026	,001	104,799	1	1,002

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	33	104,799	103	,432	1,017
Saturated model	136	,000	0		
Independence model	16	2609,454	120	,000	21,745

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,013	,938	,918	,710
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,321	,144	,030	,127

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,960	,953	,999	,999	,999
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,858	,824	,858
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1,799	,000	30,111
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	2489,454	2326,965	2659,286

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,554	,010	,000	,159
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	13,807	13,172	12,312	14,070

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,010	,000	,039	,995
Independence model	,331	,320	,342	,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	170,799	177,322	277,951	310,951
Saturated model	272,000	298,884	713,595	849,595
Independence model	2641,454	2644,616	2693,406	2709,406

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,904	,894	1,053	,938
Saturated model	1,439	1,439	1,439	1,581
Independence model	13,976	13,116	14,875	13,993

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	231	252
Independence model	11	12

Minimization: ,025

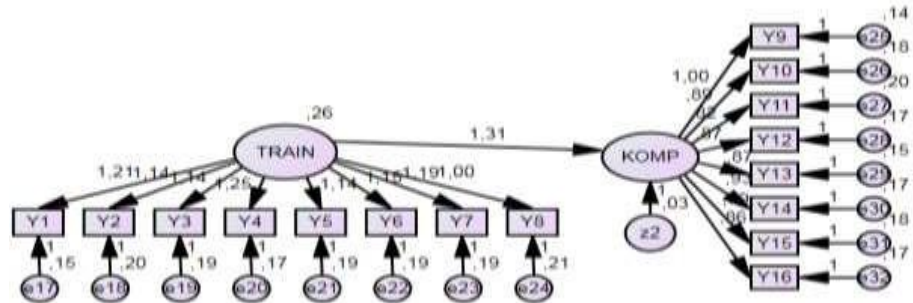
Miscellaneous: ,648

Bootstrap: ,000

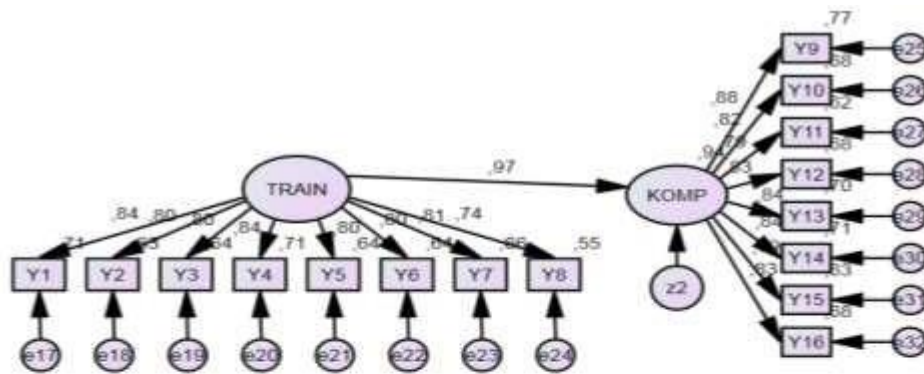
Total: ,673

LAMPIRAN 4

CFA VARIABEL ENDOGEN



Goodness of Fit:
chi square:100,094
probability: ,563
degree of freedom:103
CMIN / DF: ,972
GFI: ,941
NFI: ,963
AGFI: ,922
CFI: 1,000
TLI: 1,001
RMSEA: ,000



Goodness of Fit:
 chi square:100,094
 probability: ,563
 degree of freedom:103
 CMIN / DF: ,972
 GFI: ,941
 NFI: ,963
 AGFI: ,922
 CFI: 1,000
 TLI: 1,001
 RMSEA: ,000

VIEW OUTPUT CFA VARIABEL ENDOGEN

Number of variables in your model: 35

Number of observed variables: 16

Number of unobserved variables: 19

Number of exogenous variables: 18

Number of endogenous variables: 17

	Weights	Covariances	Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	19	0	0	0	0	19
Labeled	0	0	0	0	0	0
Unlabeled	15	0	18	0	0	33
Total	34	0	18	0	0	52

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y16	2,000	5,000	-,397	-2,235	-,488	-1,374
Y15	3,000	5,000	-,210	-1,183	-,909	-2,559
Y14	2,000	5,000	-,397	-2,235	-,747	-2,102
Y1	3,000	5,000	-,264	-1,486	-1,109	-3,119
Y2	2,000	5,000	-,379	-2,135	-,573	-1,613
Y3	3,000	5,000	-,172	-,971	-1,103	-3,105
Y4	2,000	5,000	-,278	-1,566	-1,020	-2,870
Y13	3,000	5,000	-,174	-,979	-1,044	-2,938
Y12	3,000	5,000	-,286	-1,610	-1,069	-3,009
Y11	2,000	5,000	-,348	-1,959	-,739	-2,079
Y10	2,000	5,000	-,351	-1,978	-,690	-1,943

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y9	2,000	5,000	-,375	-2,113	-,943	-2,655
Y5	3,000	5,000	-,231	-1,303	-1,080	-3,040
Y6	3,000	5,000	-,220	-1,238	-1,127	-3,170
Y7	3,000	5,000	-,156	-,876	-1,202	-3,381
Y8	3,000	5,000	-,186	-1,048	-,906	-2,550
Multivariate					1,558	,447

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
68	26,361	,049	1,000
41	24,982	,070	1,000
185	24,714	,075	1,000
130	24,153	,086	1,000
164	24,015	,089	1,000
171	23,538	,100	1,000
80	23,068	,112	1,000
54	23,037	,113	1,000
169	23,005	,114	1,000
81	22,981	,114	,999
132	22,858	,118	,998
44	22,706	,122	,997
116	22,545	,126	,997
189	22,502	,128	,994
137	22,472	,129	,989
166	22,444	,129	,980
23	22,136	,139	,985

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
140	22,085	,140	,977
143	22,060	,141	,964
33	21,974	,144	,953
176	21,865	,148	,943
67	21,836	,149	,919
93	21,822	,149	,884
145	21,772	,151	,852
146	21,568	,158	,863
52	21,559	,158	,815
31	21,549	,158	,759
25	21,532	,159	,698
186	21,507	,160	,637
30	21,486	,161	,570
92	21,427	,163	,523
134	21,381	,164	,469
183	21,313	,167	,429
24	21,309	,167	,358
58	21,303	,167	,292
174	21,282	,168	,239
37	21,155	,173	,235
50	21,100	,175	,203
152	21,010	,178	,187
40	20,989	,179	,149
178	20,930	,181	,128

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
124	20,929	,181	,094
69	20,819	,186	,091
76	20,783	,187	,072
94	20,667	,192	,071
26	20,588	,195	,063
63	20,542	,197	,051
91	20,463	,200	,046
142	20,413	,202	,037
78	20,385	,203	,028
167	20,340	,205	,022
34	20,122	,215	,032
131	19,947	,223	,040
125	19,925	,224	,030
64	19,866	,226	,025
107	19,740	,232	,027
35	19,730	,233	,019
32	19,701	,234	,015
4	19,674	,235	,011
141	19,491	,244	,015
65	19,443	,246	,012
155	19,442	,246	,008
122	19,370	,250	,007
175	19,365	,250	,005
79	19,292	,254	,004

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
85	19,142	,261	,005
136	18,903	,274	,010
188	18,642	,288	,021
133	18,510	,295	,025
45	18,501	,295	,018
102	18,353	,304	,023
158	18,277	,308	,022
75	18,253	,309	,017
90	18,144	,316	,018
172	18,107	,318	,015
119	18,024	,323	,015
39	18,014	,323	,010
117	17,982	,325	,008
105	17,917	,329	,007
84	17,874	,331	,006
114	17,849	,333	,004
12	17,612	,347	,010
59	17,595	,348	,007
72	17,573	,349	,005
100	17,539	,352	,004
82	17,487	,355	,003
83	17,467	,356	,002
182	17,345	,364	,003
118	17,046	,383	,010

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
38	16,976	,387	,009
148	16,941	,389	,007
8	16,916	,391	,006
9	16,731	,403	,010
109	16,725	,404	,007
97	16,591	,413	,009
48	16,543	,416	,008
181	16,417	,424	,010
184	16,382	,427	,008
28	16,282	,433	,009
157	16,277	,434	,006

Number of distinct sample moments: 136

Number of distinct parameters to be estimated: 33

Degrees of freedom (136 - 33): 103

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KOMP <--- TRAIN	1,313	,106	12,353	***	
Y8 <--- TRAIN	1,000				
Y7 <--- TRAIN	1,186	,102	11,661	***	
Y6 <--- TRAIN	1,149	,100	11,488	***	
Y5 <--- TRAIN	1,136	,099	11,499	***	
Y9 <--- KOMP	1,000				
Y10 <--- KOMP	,889	,058	15,231	***	
Y11 <--- KOMP	,820	,058	14,085	***	
Y12 <--- KOMP	,866	,056	15,355	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y13 <--- KOMP	,868	,055	15,806	***	
Y4 <--- TRAIN	1,252	,103	12,147	***	
Y3 <--- TRAIN	1,136	,099	11,454	***	
Y2 <--- TRAIN	1,139	,100	11,374	***	
Y1 <--- TRAIN	1,206	,099	12,173	***	
Y14 <--- KOMP	,926	,058	15,966	***	
Y15 <--- KOMP	,790	,056	14,217	***	
Y16 <--- KOMP	,864	,056	15,305	***	
	Estimate				
KOMP <--- TRAIN	,972				
Y8 <--- TRAIN	,743				
Y7 <--- TRAIN	,813				
Y6 <--- TRAIN	,802				
Y5 <--- TRAIN	,803				
Y9 <--- KOMP	,877				
Y10 <--- KOMP	,823				
Y11 <--- KOMP	,788				
Y12 <--- KOMP	,827				
Y13 <--- KOMP	,839				
Y4 <--- TRAIN	,842				
Y3 <--- TRAIN	,800				
Y2 <--- TRAIN	,795				
Y1 <--- TRAIN	,844				
Y14 <--- KOMP	,843				

		Estimate
Y15	<--- KOMP	,792
Y16	<--- KOMP	,825

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TRAIN	,263	,044	5,917	***	
z2	,026	,009	2,965	,003	
e24	,213	,023	9,212	***	
e23	,190	,021	8,912	***	
e22	,192	,021	8,972	***	
e21	,187	,021	8,968	***	
e25	,144	,017	8,441	***	
e26	,180	,020	8,919	***	
e27	,197	,022	9,096	***	
e28	,167	,019	8,897	***	
e29	,152	,017	8,811	***	
e20	,168	,019	8,700	***	
e19	,191	,021	8,983	***	
e18	,198	,022	9,008	***	
e17	,154	,018	8,686	***	
e30	,167	,019	8,778	***	
e31	,177	,020	9,078	***	
e32	,168	,019	8,906	***	

	Estimate
KOMP	,945
Y16	,681

	Estimate	
Y15		,628
Y14		,711
Y1		,712
Y2		,632
Y3		,640
Y4		,710
Y13		,704
Y12		,683
Y11		,621
Y10		,677
Y9		,769
Y5		,644
Y6		,643
Y7		,661
Y8		,552
	TRAIN	KOMP
KOMP	1,313	,000
Y16	1,134	,864
Y15	1,038	,790
Y14	1,216	,926
Y1	1,206	,000
Y2	1,139	,000
Y3	1,136	,000
Y4	1,252	,000

	TRAIN	KOMP
Y13	1,140	,868
Y12	1,137	,866
Y11	1,077	,820
Y10	1,167	,889
Y9	1,313	1,000
Y5	1,136	,000
Y6	1,149	,000
Y7	1,186	,000
Y8	1,000	,000
	TRAIN	KOMP
KOMP	,972	,000
Y16	,802	,825
Y15	,770	,792
Y14	,820	,843
Y1	,844	,000
Y2	,795	,000
Y3	,800	,000
Y4	,842	,000
Y13	,816	,839
Y12	,803	,827
Y11	,766	,788
Y10	,800	,823
Y9	,852	,877
Y5	,803	,000

	TRAIN	KOMP
Y6	,802	,000
Y7	,813	,000
Y8	,743	,000
	TRAIN	KOMP
KOMP	1,313	,000
Y16	,000	,864
Y15	,000	,790
Y14	,000	,926
Y1	1,206	,000
Y2	1,139	,000
Y3	1,136	,000
Y4	1,252	,000
Y13	,000	,868
Y12	,000	,866
Y11	,000	,820
Y10	,000	,889
Y9	,000	1,000
Y5	1,136	,000
Y6	1,149	,000
Y7	1,186	,000
Y8	1,000	,000
	TRAIN	KOMP
KOMP	,972	,000
Y16	,000	,825

	TRAIN	KOMP
Y15	,000	,792
Y14	,000	,843
Y1	,844	,000
Y2	,795	,000
Y3	,800	,000
Y4	,842	,000
Y13	,000	,839
Y12	,000	,827
Y11	,000	,788
Y10	,000	,823
Y9	,000	,877
Y5	,803	,000
Y6	,802	,000
Y7	,813	,000
Y8	,743	,000
	TRAIN	KOMP
KOMP	,000	,000
Y16	1,134	,000
Y15	1,038	,000
Y14	1,216	,000
Y1	,000	,000
Y2	,000	,000
Y3	,000	,000
Y4	,000	,000

	TRAIN	KOMP
Y13	1,140	,000
Y12	1,137	,000
Y11	1,077	,000
Y10	1,167	,000
Y9	1,313	,000
Y5	,000	,000
Y6	,000	,000
Y7	,000	,000
Y8	,000	,000
	TRAIN	KOMP
KOMP	,000	,000
Y16	,802	,000
Y15	,770	,000
Y14	,820	,000
Y1	,000	,000
Y2	,000	,000
Y3	,000	,000
Y4	,000	,000
Y13	,816	,000
Y12	,803	,000
Y11	,766	,000
Y10	,800	,000
Y9	,852	,000
Y5	,000	,000

	TRAIN	KOMP
Y6	,000	,000
Y7	,000	,000
Y8	,000	,000

	M.I.	Par Change
e31 <--> z2	4,083	-,018
e23 <--> e22	5,070	,034

	M.I.	Par Change
	M.I.	Par Change

Iterati on	Negative eigenval ues	Condi tion #	Smalles t eigenval ue	Diame ter	F	NTris es	Ratio
0	e 4		-1,553	9999,0 00	2565,4 23	0	9999,0 00
1	e 14		-,227	3,796	1120,7 98	19	,215
2	e * 2		-,278	1,658	415,97 0	4	,742
3	e * 1		-,002	1,085	156,36 1	5	,996
4	e 0	161,16 6		,707	107,89 0	5	,832
5	e 0	240,79 9		,261	100,40 0	1	1,094
6	e 0	291,43 1		,099	100,09 8	1	1,064
7	e 0	295,48 0		,012	100,09 4	1	1,010

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTrises	Ratio
8	e 0	296,377		,000	100,094	1	1,000

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	33	100,094	103	,563	,972
Saturated model	136	,000	0		
Independence model	16	2720,758	120	,000	22,673

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,011	,941	,922	,713
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,333	,134	,018	,118

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,963	,957	1,001	1,001	1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,858	,827	,858
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	24,370
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	2600,758	2434,676	2774,177

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,530	,000	,000	,129
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	14,396	13,761	12,882	14,678

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,000	,000	,035	,998
Independence model	,339	,328	,350	,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	166,094	172,618	273,246	306,246
Saturated model	272,000	298,884	713,595	849,595
Independence model	2752,758	2755,921	2804,710	2820,710

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,879	,894	1,023	,913
Saturated model	1,439	1,439	1,439	1,581
Independence model	14,565	13,686	15,482	14,582

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	242	264
Independence model	11	12

Minimization: ,009

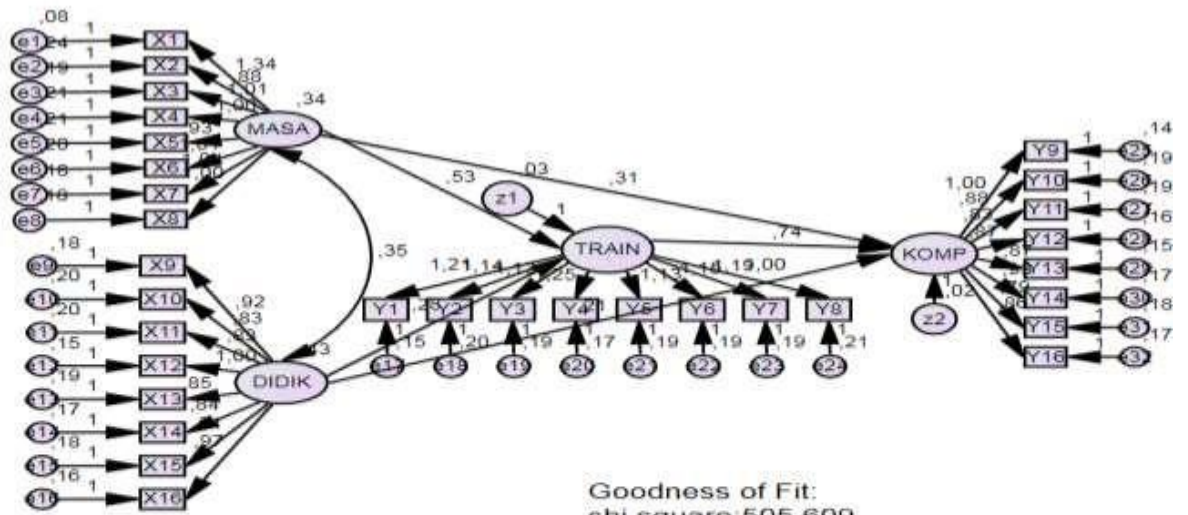
Miscellaneous: ,278

Bootstrap: ,000

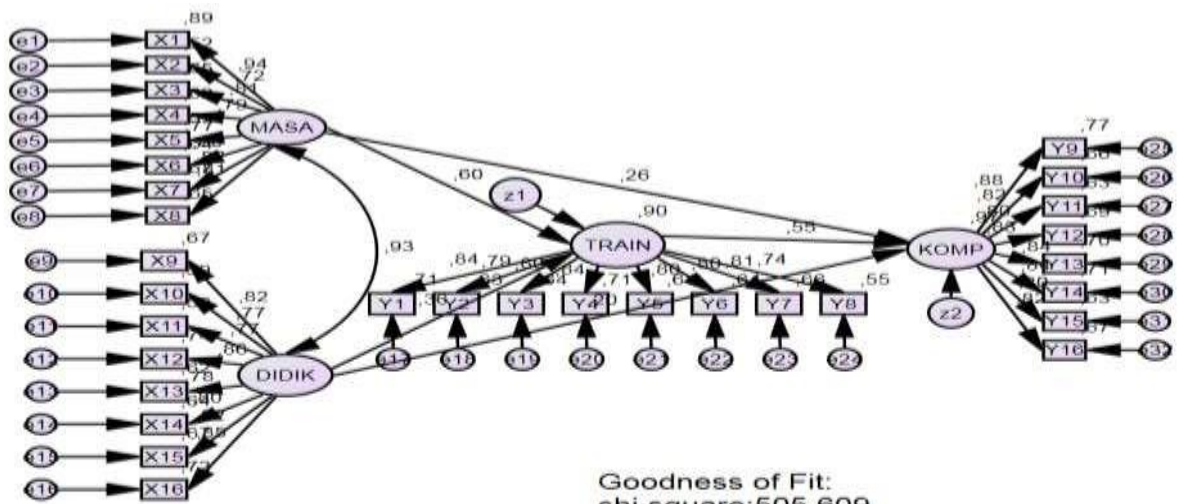
Total: ,287

LAMPIRAN 5

FULL MODEL SEM



Goodness of Fit:
chi square: 505,609
probability: ,061
degree of freedom: 458
CMIN / DF: 1,104
GFI: ,864
NFI: ,916
AGFI: ,843
CFI: ,991
TLI: ,991
RMSEA: ,023



Goodness of Fit:
 chi square:505,609
 probability:,.061
 degree of freedom:458
 CMIN / DF:1,104
 GFI:,.864
 NFI:,.916
 AGFI:,.843
 CFI:,.991
 TLI:,.991
 RMSEA:,.023

VIEW OUTPUT FULL MODEL SEM

Number of variables in your model: 70

Number of observed variables: 32

Number of unobserved variables: 38

Number of exogenous variables: 36

Number of endogenous variables: 34

Parameter Summary (Group number 1)

	Weights	Covariances		Variances	Means	Intercepts	Total
Fixed	38	0		0	0	0	38
Labeled	0	0		0	0	0	0
Unlabeled	33	1		36	0	0	70
Total	71	1		36	0	0	108

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y16	2,000	5,000	-,397	-2,235	-,488	-1,374
Y15	3,000	5,000	-,210	-1,183	-,909	-2,559
Y14	2,000	5,000	-,397	-2,235	-,747	-2,102
Y1	3,000	5,000	-,264	-1,486	-1,109	-3,119
Y2	2,000	5,000	-,379	-2,135	-,573	-1,613
Y3	3,000	5,000	-,172	-,971	-1,103	-3,105
X16	2,000	5,000	-,294	-1,653	-,923	-2,597
X15	2,000	5,000	-,324	-1,825	-,796	-2,240
X14	2,000	5,000	-,321	-1,805	-,523	-1,472
X13	3,000	5,000	-,184	-1,037	-,996	-2,803

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X1	2,000	5,000	-,329	-1,851	-1,196	-3,366
X2	3,000	5,000	-,205	-1,153	-1,023	-2,877
X3	3,000	5,000	-,247	-1,392	-1,123	-3,160
X4	2,000	5,000	-,388	-2,185	-,639	-1,797
X9	2,000	5,000	-,300	-1,686	-,850	-2,391
X10	2,000	5,000	-,299	-1,681	-,675	-1,899
X11	3,000	5,000	-,174	-,980	-,982	-2,764
X12	2,000	5,000	-,287	-1,615	-,992	-2,792
Y4	2,000	5,000	-,278	-1,566	-1,020	-2,870
Y13	3,000	5,000	-,174	-,979	-1,044	-2,938
Y12	3,000	5,000	-,286	-1,610	-1,069	-3,009
Y11	2,000	5,000	-,348	-1,959	-,739	-2,079
Y10	2,000	5,000	-,351	-1,978	-,690	-1,943
Y9	2,000	5,000	-,375	-2,113	-,943	-2,655
Y5	3,000	5,000	-,231	-1,303	-1,080	-3,040
Y6	3,000	5,000	-,220	-1,238	-1,127	-3,170
Y7	3,000	5,000	-,156	-,876	-1,202	-3,381
Y8	3,000	5,000	-,186	-1,048	-,906	-2,550
X5	2,000	5,000	-,276	-1,554	-,730	-2,054
X6	2,000	5,000	-,347	-1,955	-,860	-2,420
X7	2,000	5,000	-,343	-1,929	-,677	-1,905
X8	2,000	5,000	-,271	-1,526	-,811	-2,282
Multivariate					10,733	1,586

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
76	49,125	,027	,995
80	46,657	,046	,999
151	45,496	,058	,999
40	44,564	,069	,999
68	44,283	,073	,998
23	44,144	,075	,996
94	44,076	,076	,991
137	43,431	,086	,993
52	43,339	,087	,987
164	42,991	,093	,985
93	42,777	,097	,979
41	42,567	,100	,973
69	42,553	,101	,951
183	42,465	,102	,927
131	42,460	,102	,884
92	42,440	,103	,830
171	42,199	,107	,817
178	41,862	,114	,827
182	41,711	,117	,797
130	41,473	,122	,789
141	41,002	,132	,839
169	40,923	,134	,799
31	40,656	,140	,805
146	40,617	,141	,752

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
124	40,483	,144	,723
105	40,333	,148	,699
54	40,320	,148	,627
49	39,892	,159	,703
45	39,878	,160	,635
72	39,856	,160	,566
88	39,748	,163	,530
145	39,730	,164	,459
85	39,418	,172	,507
83	39,166	,179	,533
140	39,123	,180	,476
185	39,076	,182	,421
176	38,805	,190	,459
74	38,626	,195	,461
81	38,621	,195	,392
67	38,548	,197	,353
133	38,222	,208	,419
24	38,107	,211	,399
82	38,093	,212	,339
34	37,935	,217	,339
142	37,918	,217	,284
8	37,910	,218	,232
89	37,801	,221	,217
122	37,703	,225	,200

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
119	37,513	,231	,213
65	37,454	,233	,184
143	37,440	,234	,147
33	37,387	,235	,124
9	37,307	,238	,110
28	37,268	,240	,089
166	37,258	,240	,067
150	37,156	,243	,061
189	37,040	,248	,058
75	37,026	,248	,043
159	37,010	,249	,032
97	36,926	,252	,028
30	36,756	,258	,030
44	36,745	,258	,022
50	36,610	,263	,022
56	36,547	,266	,018
84	36,468	,269	,015
129	36,433	,270	,011
123	36,382	,272	,009
173	36,142	,281	,013
109	36,061	,284	,011
116	36,060	,284	,007
172	35,947	,289	,007
181	35,925	,290	,005

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
136	35,856	,292	,004
177	35,845	,293	,003
12	35,782	,295	,002
157	35,647	,301	,002
62	35,494	,307	,003
134	35,188	,320	,005
174	34,921	,331	,009
37	34,867	,333	,007
86	34,807	,336	,006
132	34,727	,339	,005
184	34,228	,361	,019
155	34,163	,364	,016
107	34,068	,368	,015
91	33,866	,378	,020
25	33,833	,379	,016
51	33,709	,385	,017
57	33,626	,389	,015
152	33,459	,396	,018
162	33,387	,400	,016
53	33,358	,401	,012
180	33,345	,402	,009
113	33,329	,402	,006
148	33,238	,407	,006
78	33,232	,407	,004

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
36	33,133	,412	,004
15	32,962	,420	,005
59	32,652	,435	,010
55	32,463	,444	,014

Number of distinct sample moments: 528

Number of distinct parameters to be estimated: 70

Degrees of freedom (528 - 70): 458

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TRAIN <--- MASA	,528	,109	4,866	***	
TRAIN <--- DIDIK	,284	,092	3,083	,002	
KOMP <--- MASA	,309	,133	2,321	,020	
KOMP <--- DIDIK	,208	,101	2,047	,041	
KOMP <--- TRAIN	,737	,157	4,699	***	
X8 <--- MASA	1,000				
X7 <--- MASA	1,045	,078	13,336	***	
X6 <--- MASA	1,011	,079	12,864	***	
X5 <--- MASA	,935	,077	12,106	***	
Y8 <--- TRAIN	1,000				
Y7 <--- TRAIN	1,187	,101	11,743	***	
Y6 <--- TRAIN	1,149	,099	11,546	***	
Y5 <--- TRAIN	1,127	,098	11,467	***	
Y9 <--- KOMP	1,000				
Y10 <--- KOMP	,881	,059	15,048	***	
Y11 <--- KOMP	,829	,058	14,424	***	

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y12	<---	KOMP	,873	,056	15,661	***	
Y13	<---	KOMP	,866	,055	15,811	***	
Y4	<---	TRAIN	1,252	,102	12,225	***	
X12	<---	DIDIK	1,000				
X11	<---	DIDIK	,832	,063	13,169	***	
X10	<---	DIDIK	,835	,064	13,133	***	
X9	<---	DIDIK	,920	,063	14,531	***	
X4	<---	MASA	1,004	,079	12,637	***	
X3	<---	MASA	1,013	,078	13,013	***	
X2	<---	MASA	,880	,079	11,210	***	
X1	<---	MASA	1,340	,081	16,511	***	
X13	<---	DIDIK	,851	,063	13,568	***	
X14	<---	DIDIK	,844	,060	14,010	***	
X15	<---	DIDIK	,910	,063	14,505	***	
X16	<---	DIDIK	,968	,063	15,484	***	
Y3	<---	TRAIN	1,134	,099	11,491	***	
Y2	<---	TRAIN	1,137	,100	11,412	***	
Y1	<---	TRAIN	1,206	,099	12,241	***	
Y14	<---	KOMP	,925	,058	15,998	***	
Y15	<---	KOMP	,794	,055	14,390	***	
Y16	<---	KOMP	,861	,056	15,262	***	
			Estimate				
TRAIN	<---	MASA	,603				
TRAIN	<---	DIDIK	,361				

	Estimate
KOMP <--- MASA	,261
KOMP <--- DIDIK	,196
KOMP <--- TRAIN	,547
X8 <--- MASA	,806
X7 <--- MASA	,821
X6 <--- MASA	,801
X5 <--- MASA	,766
Y8 <--- TRAIN	,744
Y7 <--- TRAIN	,815
Y6 <--- TRAIN	,803
Y5 <--- TRAIN	,798
Y9 <--- KOMP	,876
Y10 <--- KOMP	,815
Y11 <--- KOMP	,796
Y12 <--- KOMP	,833
Y13 <--- KOMP	,837
Y4 <--- TRAIN	,844
X12 <--- DIDIK	,861
X11 <--- DIDIK	,770
X10 <--- DIDIK	,769
X9 <--- DIDIK	,817
X4 <--- MASA	,791
X3 <--- MASA	,807
X2 <--- MASA	,724

		Estimate				
X1	<--- MASA	,943				
X13	<--- DIDIK	,784				
X14	<--- DIDIK	,800				
X15	<--- DIDIK	,816				
X16	<--- DIDIK	,846				
Y3	<--- TRAIN	,799				
Y2	<--- TRAIN	,794				
Y1	<--- TRAIN	,845				
Y14	<--- KOMP	,842				
Y15	<--- KOMP	,795				
Y16	<--- KOMP	,821				
		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MASA	<--> DIDIK	,354	,045	7,794	***	
		Estimate				
MASA	<--> DIDIK	,926				
		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MASA		,343	,051	6,679	***	
DIDIK		,425	,058	7,377	***	
z1		,027	,006	4,247	***	
z2		,016	,006	2,766	,006	
e8		,185	,020	9,087	***	
e7		,181	,020	9,014	***	
e6		,196	,022	9,112	***	
e5		,211	,023	9,237	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e24	,213	,023	9,258	***	
e23	,188	,021	8,977	***	
e22	,192	,021	9,040	***	
e21	,191	,021	9,063	***	
e25	,145	,017	8,745	***	
e26	,187	,020	9,147	***	
e27	,190	,021	9,220	***	
e28	,161	,018	9,064	***	
e29	,154	,017	9,041	***	
e20	,167	,019	8,784	***	
e12	,148	,018	8,470	***	
e11	,202	,022	9,090	***	
e10	,205	,023	9,095	***	
e9	,179	,020	8,851	***	
e4	,208	,023	9,153	***	
e3	,188	,021	9,083	***	
e2	,242	,026	9,348	***	
e1	,076	,011	6,886	***	
e13	,192	,021	9,028	***	
e14	,171	,019	8,952	***	
e15	,177	,020	8,856	***	
e16	,158	,018	8,622	***	
e19	,191	,021	9,056	***	
e18	,199	,022	9,078	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e17	,154	,018	8,776	***	
e30	,168	,019	9,012	***	
e31	,175	,019	9,224	***	
e32	,171	,019	9,119	***	

	Estimate
TRAIN	,898
KOMP	,966
Y16	,675
Y15	,633
Y14	,709
Y1	,714
Y2	,631
Y3	,639
X16	,716
X15	,666
X14	,639
X13	,615
X1	,890
X2	,524
X3	,651
X4	,625
X9	,667
X10	,591
X11	,593

	Estimate
X12	,741
Y4	,712
Y13	,700
Y12	,693
Y11	,634
Y10	,665
Y9	,768
Y5	,637
Y6	,644
Y7	,664
Y8	,553
X5	,587
X6	,641
X7	,674
X8	,650

	M.I.	Par Change
e15 <--> e31	6,682	,035
e15 <--> e16	5,624	,032
e13 <--> e19	4,120	,030
e2 <--> e18	4,910	,037
e4 <--> e15	4,084	,030
e9 <--> e13	5,372	,034
e11 <--> e3	4,449	,032
e12 <--> e17	4,336	,026

	M.I.	Par Change
e20 <--> e1	4,806	,022
e20 <--> e4	4,422	,031
e26 <--> e3	5,691	-,035
e26 <--> e4	6,676	,039
e25 <--> e31	4,106	-,025
e23 <--> e15	4,386	,030
e23 <--> e22	4,674	,032
e5 <--> e18	5,181	-,036
e5 <--> e3	6,518	,039
e5 <--> e21	6,873	,041
e6 <--> e32	4,127	-,029
e6 <--> e22	5,522	,035
e7 <--> e32	4,006	,027
e7 <--> e11	4,292	-,031
e7 <--> e23	6,505	,037
e8 <--> z1	4,840	-,016
e8 <--> e4	6,101	,037
e8 <--> e20	4,257	-,029
e8 <--> e21	6,443	-,037
	M.I.	Par Change
	M.I.	Par Change

Iteration	Negative eigenvalues	Condition #	Smallest eigenvalue	Diameter	F	NTRIES	Ratio
0	9		-1,887	9999,000	5670,624	0	9999,000
1	34		-,830	3,762	3125,527	18	,282
2	20		-,533	,933	2272,765	5	,962
3	2		-,505	1,475	1364,019	5	,765
4	1		-,331	,944	796,033	5	,972
5	0	2471,459		,409	634,349	4	,996
6	0	494,941		,883	553,684	2	,000
7	0	521,568		,495	511,543	1	1,162
8	0	689,692		,250	505,923	1	1,120
9	0	801,824		,074	505,611	1	1,049
10	0	804,080		,008	505,609	1	1,006
11	0	803,059		,000	505,609	1	1,000

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	70	505,609	458	,061	1,104
Saturated model	528	,000	0		
Independence model	32	6028,960	496	,000	12,155

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,014	,864	,843	,749
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,331	,075	,015	,070

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,916	,909	,991	,991	,991
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,923	,846	,915
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	47,609	,000	106,522
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	5532,960	5286,077	5786,304

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2,675	,252	,000	,564
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	31,899	29,275	27,969	30,615

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,023	,000	,035	1,000
Independence model	,243	,237	,248	,000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	645,609	675,225	872,901	942,901
Saturated model	1056,000	1279,385	2770,429	3298,429
Independence model	6092,960	6106,498	6196,865	6228,865

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	3,416	3,164	3,728	3,573
Saturated model	5,587	5,587	5,587	6,769
Independence model	32,238	30,932	33,578	32,310

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	191	199
Independence model	18	18

Minimization: ,033

Miscellaneous: 1,112

Bootstrap: ,000

Total: 1,145

LAMPIRAN 6

TABEL CHI KUADRAT

Tabel Chi Kuadrat

d.f	Tingkat Signifikan					
	50%	30%	20%	10%	5%	1%
1	0,455	1,074	1,642	2,706	3,841	6,635
2	1,386	2,408	3,219	4,605	5,991	9,210
3	2,366	3,665	4,642	6,251	7,815	11,341
4	3,357	4,878	5,989	7,779	9,488	13,277
5	4,351	6,064	7,389	9,236	11,070	15,086
6	5,348	7,231	8,558	10,645	12,592	16,812
7	6,346	8,383	9,803	12,017	14,067	18,475
8	7,344	9,524	11,030	13,362	15,507	20,090
9	8,343	10,656	12,242	14,684	16,919	21,666
10	9,342	11,781	13,442	15,987	18,307	23,209
11	10,341	12,899	14,631	17,275	19,675	24,725
12	11,340	14,011	15,812	18,549	21,026	26,217
13	12,340	15,119	16,989	19,812	22,362	27,688
14	13,339	16,222	18,151	21,064	23,685	29,141
15	14,339	17,322	19,311	22,307	24,996	30,578
16	15,338	18,418	20,465	23,542	26,296	32,000
17	16,338	19,511	21,615	24,769	27,587	33,409
18	17,338	20,601	22,760	25,989	28,869	34,805
19	18,238	21,689	23,900	27,204	30,144	36,191
20	19,337	22,775	25,038	28,421	31,410	37,566
21	20,337	23,858	26,171	29,615	32,671	38,932
22	21,337	24,939	27,301	30,813	33,924	40,289
23	22,337	26,018	28,429	32,007	35,172	41,638
24	23,337	27,096	29,553	33,196	36,415	42,980
25	24,337	28,172	30,675	34,382	37,652	44,314
26	25,336	29,246	31,795	35,563	38,885	45,642
27	26,336	30,319	32,912	36,741	40,113	46,963
28	27,336	31,391	34,027	37,916	41,337	48,278
29	28,336	32,461	35,139	39,087	42,557	49,588
30	29,336	33,530	36,250	40,256	43,773	50,892

Sumber: Bangun, Buchan, 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Jakarta* Koncreta (Bangun, 2010:267)

5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4

59	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
60	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
61	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
62	5-10 Tahun	DIPLOMA I	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
63	>20 Tahun	SMA	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
64	>20 Tahun	SMA	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
65	5-10 Tahun	DIPLOMA III	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
66	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
67	0-5 Tahun	DIPLOMA III	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
68	>20 Tahun	SMA	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
69	5-10 Tahun	DIPLOMA I	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
70	10-20 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
71	10-20 Tahun	DIPLOMA I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	5-10 Tahun	DIPLOMA I	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
73	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
74	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
75	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
76	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4
77	10-20 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
78	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
79	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
80	0-5 Tahun	DIPLOMA III	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
81	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
82	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5
83	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
84	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
86	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4

87	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
88	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	
89	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
90	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
91	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
92	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
93	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	
94	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	
95	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
96	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
97	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
98	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	
99	10-20 Tahun	DIPLOMA I	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
100	>20 Tahun	SMA	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
101	>20 Tahun	SMA	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
102	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
103	5-10 Tahun	DIPLOMA I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
104	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
105	5-10 Tahun	SMA	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	
106	10-20 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
107	5-10 Tahun	DIPLOMA I	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	

3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5

3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4

110	10-20 Tahun	DIPLOMA I	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
111	10-20 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
112	5-10 Tahun	DIPLOMA I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
113	5-10 Tahun	DIPLOMA I	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
114	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
115	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
116	10- 20 Tahun	SMA	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
117	10- 20 Tahun	DIPLOMA III	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
118	>20 Tahun	DIPLOMA I	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
119	5-10 Tahun	DIPLOMA I	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
120	5-10 Tahun	DIPLOMA I	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
121	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
122	5-10 Tahun	DIPLOMA I	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
123	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5
124	5-10 Tahun	DIPLOMA I	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
125	5-10 Tahun	DIPLOMA I	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
126	5-10 Tahun	DIPLOMA I	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
127	5-10 Tahun	DIPLOMA I	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
128	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
129	5-10 Tahun	DIPLOMA I	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3
130	5-10 Tahun	DIPLOMA I	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2
131	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
132	5-10 Tahun	DIPLOMA I	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
133	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
134	5-10 Tahun	DIPLOMA I	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
135	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4

156	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
157	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
158	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
159	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
160	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
161	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4
162	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
163	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4

164	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
165	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
166	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	
167	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
168	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
169	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
170	5-10 Tahun	DIPLOMA I	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	
171	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	
172	5-10 Tahun	DIPLOMA I	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
173	5-10 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	
174	10-20 Tahun	DIPLOMA I	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
175	10-20 Tahun	DIPLOMA I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
176	10-20 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
177	10-20 Tahun	DIPLOMA I	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
178	10-20 Tahun	DIPLOMA I	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
179	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	
180	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
181	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
182	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
183	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	
184	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
185	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
186	0-5 Tahun	DIPLOMA I	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
187	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
188	0-5 Tahun	DIPLOMA I	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
189	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	

190	0-5 Tahun	DIPLOMA I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
-----	-----------	-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4
4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

UNDARIS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: feb@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Rabu tanggal, 4 Maret 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 099/A.16/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu SE, M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Pituloka Dharmo SE, MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Septi Hana Pertiwi

N I M : 16510077

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan dengan *Competency Based on Training* Sebagai Variabel Moderating. (Studi Pada Karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari Garments Ungaran)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penujukan Dosen Pembimbing	12 Desember 2019	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	1 Juni 2021	
3	Instrumen penelitian	4 Agustus 2021	
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	01 Oktober 2021	
5	Pengumpulan Data	1 November 2021	
6	Analisis Data	1 Januari 2022	
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	1 Maret 2022	

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

Pembimbing Pendamping,

Pituloka Dharmo SE, MBA

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si



VAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUBIRMAN GUPPI UNGARAN
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

UNDARIS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: feb@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Rabu tanggal, 4 Maret 2022 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 0035/A.III/6/11/2022 tanggal 2 Maret 2022 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE, MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata III/C
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I/III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Pitaloka Dharna SE, MBA
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I/III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Septi Hana Pertiwi

N I M : 16510077

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan dengan *Competency Based on Training* Sebagai Variabel *Moderating*.
(Studi Pada Karyawan *Quality Control* PT Ungaran Sari *Garmenus* Ungaran).

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 86,11 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE, MM

MBA

Anggota,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si

Anggota,

Pitaloka Dharna, SE,



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si