



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

**PENGARUH *TRAINING* DAN PENGALAMAN  
KERJATERHADAP KOMPETENSI KERJA  
KARYAWAN PT. MINA WISATA ISLAMI SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)**

**OLEH:**

**LAILATUL KARIMAH**  
**B94218093**

**Dosen Pembimbing:**

**Dra. Imas Maesaroh, Dip. I. M. Lib. Ph. D**  
**(196605141992032001)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2021**

# PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

## PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lailatul Karimah

NIM : B94218093

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul “Pengaruh Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya” belum pernah dipublikasikan di media atau lembaga pendidikan mana pun. Skripsi ini benar-benar hasil karya penulis, bukan hasil jiplakan atau plagiasi karya orang lain, karena penulis tahu bahwa menjiplak atau pun menggandakan karya orang lain merupakan tindak perbuatan tidak terpuji.

Surabaya, 15 Januari 2021

Yang Menyatakan



( Lailatul Kurimah )

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Nama : Lailatul Karimah

NIM : B94218093

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : “Pengaruh Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya”

Skripsi ini telah disetujui dan diperiksa oleh:

Dosen Pembimbing



**Dra. Imas Maesaroh Dip. I. M. Lib. Ph.D**  
**NIP.196651419920320**

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

**PENGARUH *TRAINING* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KOMPETENSI KERJA KARYAWAN PT. MINA WISATA ISLAMI  
SURABAYA**

**SKRIPSI**

Disusun Oleh:

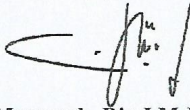
**LAILATUL KARIMAH**

**B94218093**

Skripsi ini telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Sosial  
Pada tanggal 11 Januari 2022

Tim Penguji

Penguji I



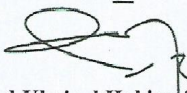
**Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib., Ph.D.**  
**NIP.196605141992032001**

Penguji II



**Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc.M.Fil. I**  
**NIP. 197003042007011056**

Penguji III



**Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si**  
**NIP.197512302003121001**

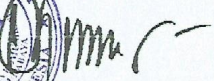
Penguji IV



**Airlangga Bramayudha, M.M**  
**NIP. 197912142011011005**

Surabaya, 11 Januari 2022  
Dekan,



  
**Dr. H. Abdul Halim, M.Ag**  
**NIP. 196307251991031003**

# LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Lailatul Karimah  
NIM : B94218093  
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah  
E-mail address : karimahlailatul022@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :  
 Skripsi  Tesis  Disertasi  Lain-lain (.....)  
yang berjudul :

**Pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja**

**Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya**

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (databasc), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 14 Januari 2022

Penulis

(Lailatul Karimah)

## ABSTRAK

**Lailatul Karimah. 2021.** Pengaruh Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Skripsi prodi Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. UIN Sunan Ampel Surabaya. Dibawah bimbingan Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib, Ph.D

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara simultan & parsial. Selain itu tujuan dari penelitian ini merupakan untuk mengetahui nilai interaksi yang paling mayoritas di antara variabel x terhadap variabel y. Metode yang dipakai pada penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini memakai hipotesis asosiatif. Peneliti memakai teknik analisa data uji asumsi klasik & juga memakai uji regresi linear berganda yang digunakan untuk menjawab tujuan menurut penelitian ini. Penelitian ini menghasilkan empat jawaban menurut beberapa rumusan masalah. Berikut adalah penjelasannya: *Pertama*, terdapat pengaruh signifikan pada training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja secara parsial dan simultan. Tiga variabel tersebut memiliki nilai *p value* 0,000. *Kedua*, besar pengaruh yang signifikan pada training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja secara parsial dan simultan. Nilai korelasi X1 dengan Y sebesar 0.889 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0.000. Nilai korelasi X2 dan Y sebesar 0.863 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat/sangat tinggi dan signifikan (*p value* 0.000<0.05). Nilai hubungan yang kuat atau tinggi yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu

sebesar 85.4%. *Ketiga*, nilai korelasi variabel training memperoleh hasil kontribusi dominan tinggi atau kuat. *Keempat*, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi kompetensi kerja karyawan di masa yang akan datang, sebab SEE lebih kecil dari nilai *Standart Deviation*, yaitu  $1.672 < 2.760$ .

Kata kunci : Training, Pengalaman Kerja, Kompetensi Kerja



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI.....	i
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Definisi Operasional .....	11
1. Kompetensi Kerja (Y).....	11
2. Training (X1).....	14
3. Pengalaman Kerja (X2).....	17
F. Sistematika Pembahasan.....	19
BAB II KAJIAN TEORETIK .....	22
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	22
B. Kerangka Teori .....	27
1. Variabel Kompetensi Kerja (Y).....	27
2. Variabel <i>Training</i> (X1) .....	28
3. Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	30
4. Perspektif Islam.....	30
C. Paradigma Penelitian .....	32
D. Hipotesis Penelitian .....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	36



B. Objek Penelitian .....	37
C. Populasi .....	37
D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian .....	38
E. Tahap-Tahap Penelitian.....	40
F. Teknik Pengumpulan Data .....	41
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data .....	43
1. Uji Validitas .....	43
2. Uji Reliabilitas .....	49
H. Teknik Analisis Data .....	53
1. Uji asumsi klasik .....	53
2. Uji Multikolinieritas.....	54
3. Uji Heteroskedastisitas .....	55
4. Uji Regresi Linier Berganda.....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	59
B. Penyajian Data .....	64
C. Pengujian Hipotesis .....	76
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	79
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>87</b>
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran dan Rekomendasi.....	90
C. Keterbatasan Penelitian .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>91</b>
<b>KUESIONER PENELITIAN .....</b>	<b>95</b>
<b>Jadwal Penelitian.....</b>	<b>99</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Jumlah Jama'ah .....	9
Tabel 2. 1 Paradigma Penelitian .....	32
Tabel 3. 1 Nilai <i>r Product Moment</i> .....	45
Tabel 3. 2 Hasil Validitas Variabel Training .....	46
Tabel 3. 3 Hasil Validitas Variabel Pengalaman Kerja .....	47
Tabel 3. 4 Hasil Validitas Variabel Kompetensi Kerja .....	48
Tabel 3. 5 Reliabilitas <i>Training</i> .....	50
Tabel 3. 6 Reliabilitas Pengalaman Kerja.....	51
Tabel 3. 7 Reliabilitas Kompetensi Kerja.....	52
Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas .....	65
Tabel 4. 2 Coefficiens.....	66
Tabel 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser .....	68
Tabel 4. 4 Descriptive Statistics .....	69
Tabel 4. 5 Correlations .....	70
Tabel 4. 6 Variables Entered/Removed .....	71
Tabel 4. 7 Model Summary .....	72
Tabel 4. 8 <i>Standart Error Of Estimates (SEE)</i> .....	72
Tabel 4. 9 Descriptive Statistics .....	74
Tabel 4. 10 Annova .....	74
Tabel 4. 11 Coefficients.....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo Perusahaan Objek Penelitian.....	59
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	63
Gambar 4. 3 Katalog Detail Produk Mina Wisata.....	63
Gambar 4. 4 Katalog Detail Produk Mina Wisata.....	63
Gambar 4. 5 Nilai Hubungan Pearson Correlation.....	71



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dakwah merupakan wadah beberapa orang yang saling bekerja sama dalam suatu kegiatan usaha dakwah untuk mencapai tujuan. Para pelaksana dakwah melakukan kerjasama dakwah untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup> Organisasi atau perusahaan memiliki dua aset penting. Kedua aset penting tersebut terdiri dari sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari kedua aset tersebut, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Sebuah aktivitas dalam organisasi dakwah agar dapat berjalan dengan lancar dan dapat mencapai tujuannya, maka diperlukan manajemen yang baik dan professional.<sup>2</sup> Salah satu fungsi manajemen yang terpenting adalah penggerakan atau pengarahan (*actuating*).

*Actuating* atau pengarahan merupakan fungsi yang secara langsung berhubungan dengan manusia (pelaksana). Dengan fungsi *actuating* inilah, maka ketiga fungsi manajemen dakwah yang lain akan menjadi efektif. Menurut Hasibuan, Sumber daya manusia memiliki peran penting, diantaranya yaitu sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi dan memiliki peran aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia akan membuat

---

<sup>1</sup> Hamriani, Organisasi dalam Manajemen Dakwah, *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol 14 No 2, 2013, Hal 239

<sup>2</sup> *Ibid*, Hal 240

kegiatan-kegiatan perusahaan berjalan dengan baik.<sup>3</sup> Apabila perusahaan melakukan proses *actuating* karyawan dengan baik, maka akan membantu karyawan untuk menjadi kompeten dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan efektif.

Pengarahan (*actuating*) merupakan istilah yang sering dikenal sebagai penggerak atau pengawasan. Penggerakan merupakan fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen sebuah organisasi. Jika organisasi telah melakukan perencanaan dan pengorganisasian karyawan dengan baik, maka pengarahan dapat dilakukan dengan baik. Untuk memperoleh karyawan yang kompeten, maka pengisian jabatan dalam organisasi harus sesuai dengan azas "*The right man in the right place*" yang artinya menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat.<sup>4</sup> Pengisian jabatan seharusnya sesuai dengan azas tersebut, oleh karena itu pengisian jabatan seharusnya dilakukan dengan berpedoman terhadap dua hal, yaitu "Apa" dan "Siapa". Prinsip "Apa" yaitu melihat berdasarkan "*Job description*" yaitu tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh seseorang, sedangkan prinsip "Siapa" yaitu melihat berdasarkan "*Job Specification*", yaitu syarat seseorang dapat melaksanakan pekerjaan.

Dapat diketahui juga, bahwasannya saat masa pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, telah membawa banyaknya perubahan yang ada menjadi sangatsignifikan pada berbagai aspek kehidupan

---

<sup>3</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), Hal 12

<sup>4</sup> Hamriani, Organisasi dalam Manajemen Dakwah, *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol 14 No 2, 2013, Hal 239

masyarakat. Di antara perubahan yang termasuk di dalamnya adalah tatanan sistem kerja. Perubahan itu menjadi salah satu bentuk dari banyaknya kebijakan yang dibuat oleh pemerintah pada upaya memutus penyebaran virus Covid-19. Pada hal ini, kebijakan terkait perubahan sistem kerja diwujudkan dalam kebijakan bekerja dari rumah atau yang biasa dikenal dengan nama *Work From Home (WFH)* yang merupakan hal baru yang ada.<sup>5</sup> Dalam rangka untuk mematuhi anjuran dari pemerintah, perusahaan memutuskan untuk meberlakukan edaran adanya sistem kerja sifit, yaitu sebagian karyawan bergantian dengan bekerja secara jarak jauh dari perusahaan atau yang bisa disebut dengan *WFH (Work From Home)* dan juga bekerja dengan tetap datang ke kantor yang disebut *WFO (Work From Office)*. Bagi para karyawan yang bekerja secara *WFO* tetap diberlakukan untuk mematuhi segala proses atau protokol kesehatan dari pemerintah. Perubahan sistem kerja seperti contohnya *WFH*, mengharuskan para karyawan untuk mampu cepat beradaptasi dengan kompetensi yang dimiliki pada dirinya. Jika karyawan tidak cepat beradaptasi, maka akan berimpact pada progres perusahaan. Dalam hal ini, seorang karyawan seharusnya memiliki kompetensi kerja yang kompeten pada bidangnya. Kompetensi kerja dari para karyawan merupakan salah satu dari faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Robert dalam Satria dan Kuswara, Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu

---

<sup>5</sup> Ruth Berliana, Identifikasi Empat Budaya Kerja Sekarang ini, *BusinessLoungeJournal*, 2020, Diakses dari <https://www.blj.co.id/2020/04/02/flexibleworkarrangements-pergeseranbudaya-kerjayang-kini-semakinmenarik/>

ataupun tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*).<sup>6</sup> Jika seorang karyawan memiliki kompetensi kerja yang baik, maka organisasi akan mudah untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Namun, kompetensi dalam diri karyawan seharusnya diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Jika kompetensi tidak dikembangkan, maka kompetensi tidak akan berkembang. Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja adalah keterampilan, pengalaman, motivasi, budaya organisasi, dan pelatihan (*training*).<sup>7</sup> Dalam penelitian ini, peneliti memilih faktor pelatihan kerja (*training*) dan pengalaman kerja sebagai *variable independen*.

Pelatihan tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi kompetensi tenaga kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut akan menentukan hasil yang akan dicapai oleh karyawan. Menurut Simamora yang dikutip oleh Ningrum, pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.<sup>8</sup> Peneliti memilih *variable pelatihan (training)*, karena jika suatu tugas diberikan kepada orang yang tepat dan kompeten, maka hasilnya akan maksimal sesuai dengan harapan, namun jika tidak sesuai kompetensinya, maka perusahaan akan

---

<sup>6</sup> R.Okky Satria, Asep Kuswara, Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7 No. 2*, Oktober 2013. Hal 76

<sup>7</sup> *Ibid*, Hal 76

<sup>8</sup> Widhayu Ningrum 2013, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 6 No 2, Hal 3

mendapatkan hasil yang buruk dari tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu, dalam proses *staffing* perusahaan seharusnya memilih orang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT yang memerintahkan kita untuk memilih orang yang kuat (mampu) dan amanah dalam mengemban suatu jabatannya. Hal ini terdapat dalam surah Al-Qashas ayat 26:

نَخْيِرُ مِنْ أَسْفَلٍ  
الَّذِي أَوْلَىٰ أَعْيُنَ  
مَنْ يَرَىٰ

“*Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya*”

Dalam hal ini, seorang pimpinan sumber daya manusia perusahaan seharusnya teliti dalam melakukan *staffing* karyawan, karena *staffing* karyawan diharapkan dapat mewujudkan cita-cita perusahaan, yaitu mendapatkan hasil yang sesuai dan tujuan perusahaan dapat tercapai.<sup>9</sup>

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi kerjanya. Heidjrachman mengemukakan, bahwa pengalaman kerja adalah ukuran waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang. Masa kerja tersebut berperan untuk membentuk pemahaman terhadap tugas-tugas dari suatu pekerjaan.<sup>10</sup> Prasetya berpendapat, bahwa pengalaman kerja merupakan

---

<sup>9</sup> Muhammad Raffi 2015, Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank RiauKepri Pekanbaru, *Jom Fisip*, Vol 2 No 1, Hal 2



<sup>10</sup> Ranupandojo Heidjrachman, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFE, 1984) hal 71



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang. Penguasaan pengetahuan atau keterampilan tersebut merupakan hasil yang tercipta dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dalam waktu tertentu.<sup>11</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti memilih variable training dan pengalaman kerja sebagai variable independen. Peneliti berpendapat, bahwa variabel *training* dan pengalaman kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam menentukan kompetensi kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Jika perusahaan memilih pegawai yang tidak kompeten, maka perusahaan akan mengalami hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Simamora yang dikutip oleh Ningrum, pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.<sup>12</sup> Selain faktor pelatihan (*training*), pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan. Menurut Manulang, pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan karyawan yang berkenaan dengan metode suatu pekerjaan. Proses tersebut dapat membentuk pengetahuan atau keterampilan dalam diri karyawan, karena karyawan tersebut adalah orang yang terlibat dalam pelaksanaan tugas dari suatu pekerjaan.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Trijoko Prasetya, *Ilmu Budaya Dasar* (Jakarta: Renika, 1980), hal 82

<sup>12</sup> Widhayu Ningrum 2013, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 6 No 2, Hal 3

<sup>13</sup> Manulang, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984), hal 15

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel kompetensi kerja sebagai variable dependen, karena kompetensi kerja merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terlebih dalam perusahaan jasa. Hal tersebut dikarenakan karyawan merupakan aset utama dalam perusahaan. Salah satu faktor penyebab kegagalan perusahaan adalah terletak pada faktor sumber daya manusianya, seperti ketidak sesuaian *job description* yang diberikan dengan kompetensi karyawan. Selain itu, perkembangan perusahaan jasa di Indonesia sangat pesat, oleh karena itu setiap perusahaan seharusnya mampu untuk menganalisis kebutuhan di masa sekarang dan masa depan, sehingga perusahaan mampu bertahan (*survive*) dan bersaing dengan perusahaan kompetitor jasa lainnya. Dalam hal ini, manajer sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam hal pengadaan, penerimaan, penempatan maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.

Setelah proses analisis kebutuhan perusahaan, perusahaan juga seharusnya membantu para karyawan untuk mengembangkan kompetensi yang mereka miliki, yaitu dengan melakukan kegiatan pelatihan terhadap karyawan (*training*), karena para karyawan memiliki kompetensi dan pengalaman kerja yang heterogen. Hal tersebut membutuhkan proses pengarahan (*actuating*) dari perusahaan, yaitu melalui proses *training*. *Training* tersebut akan berpengaruh terhadap perkembangan kompetensi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dalam pelatihan (*training*), akan tercipta suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan perilaku yang spesifik dan

berkaitan dengan pekerjaan.<sup>14</sup> Para karyawan nantinya akan mengetahui kekurangan masing-masing, dan termotivasi untuk terus mengembangkan kompetensi yang dimiliki.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas kompetensi kerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya. PT. Mina Wisata Islami adalah salah satu perusahaan penyelenggara haji dan umroh yang memiliki beberapa cabang di Surabaya, yaitu kantor pusat yang terletak di Jl. Kartini No. 123 E, kemudian memiliki beberapa kantor cabang, yaitu terletak di Ruko Lotus Regency Blok D No. 8 Ketintang Baru Selatan I No. 52, Royal Plaza F3 NO. 11, dan Tunjungan Plaza Mall 2 lantai 3. PT. Mina Wisata Islami telah berdiri sejak tahun 2012 dan telah terdaftar sebagai Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) di Kementerian Agama RI. PT. Mina Wisata Islami Surabaya merupakan perusahaan jasa yang sudah memiliki pengalaman pada bidang penyelenggara jasa Umrah dan Haji. PT. Mina Wisata Islami berprinsip untuk memberikan pelayanan dan melayani jama'ah tamu Allah SWT dengan pelayanan yang sangat amanah ketika pelaksanaan perjalanan ibadah.

PT. Mina Wisata Islami memberi pelayanan untuk *Dhuyufurrahman* (tamu Allah SWT) melayani dengan sangat baik. Perlakuan tadi mulai berdasarkan dari awal mula mencari informasi mengenai bepergian Ibadah Umrah sampai urusan bepergian ibadah umrah. PT. Mina Wisata Islami Surabaya menaruhkan pelayanan yang paling terbaik demi mencapai kelancaran, ketenangan, kenyamanan, dan keabsahan

---

<sup>14</sup> Widhayu Ningrum 2013, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 6 No 2, Hal 3

ibadah umrah para jama'ah. Kepuasan dan kenyamanan dari para jama'ah merupakan tujuan primer dari perusahaan PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Hal tadi bertujuan supaya cita-cita, asa dan harapan para jama'ah pada memenuhi panggilan Allah SWT bisa tercapai dan terealisasikan dengan amat sangat baik. PT. Mina Wisata Islami Surabaya mempunyai reputasi atau gambaran yang baik, sebagai akibatnya PT. Mina Wisata Islami Surabaya mampu untuk meningkatkan jumlah jama'ah setiap bulannya. Hal Tersebut dapat dilihat dari jumlah jama'ah dari bulan September, Oktober, November, dan Desember sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Data Jumlah Peningkatan Jama'ah PT. Mina Wisata

No	Bulan	Jumlah Jama'ah
1	September	Sebanyak 213 orang Jama'ah
2	Oktober	Sebanyak 243 orang Jama'ah
3	November	Sebanyak 269 orang Jama'ah
4	Desember	Sebanyak 315 orang Jama'ah
Jumlah		1.040 orang Jama'ah

Sumber: Data arsip PT. Mina Wisata Islami 2019

Hal tersebut menjadikan calon jamaah haji dan umroh menilai PT. Mina Wisata Islami sebagai biro travel haji dan umroh yang dapat dipercaya. Dalam memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para jama'ahnya, tentu PT. Mina Wisata Islami memiliki karyawan dengan kompetensi pelayanan yang bagus.

Hal tersebut membuat penulis ingin mengetahui bagaimana kompetensi, pelatihan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya ini.

Dengan penelitian ini, diharapkan bisa menjadi referensi dan inspirasi beberapa pihak tertentu mengenai pengembangan ilmu manajemen dakwah. Selain itu, juga dapat dijadikan referensi untuk riset selanjutnya. Penelitian ini juga dapat menjadi penyelesaian suatu permasalahan. Dengan demikian, judul yang diangkat oleh penulis untuk mendapatkan hasil yang sesuai, yaitu **“Pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan?
2. Berapakah nilai pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan?
3. Variabel manakah yang memiliki nilai dominan terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami?
4. Dalam uji regresi, variabel manakah yang menjadi prediksi peningkatan dalam Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT.

Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.

2. Menganalisis nilai pengaruh Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.
3. Menganalisis variabel yang mempunyai nilai dominan terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami.
4. Menganalisis variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami.

## D.

### Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritik

- a. Penelitian ini bisa untuk dijadikan referensi dan inspirasi oleh beberapa pihak tertentu tentang pengembangan ilmu manajemen.
- b. Penelitian ini memuat beberapa informasi, bahwa kompetensi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor *training* dan pengalaman kerja karyawan.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Menambah pengetahuan bagi praktisi manajemen, bahwa kompetensi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah *training* dan pengalaman kerja.
- b. Sebagai bahan masukan penyelesaian dalam suatu permasalahan.

## E. Definisi Operasional

### 1. Kompetensi Kerja (Y)

#### a. Definisi

Kompetensi kerja adalah kombinasi dari kecakapan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan

juga dari pengetahuan (*knowledge*) yang dibutuhkan untuk digunakan mengerjakan suatu tugas spesifik.<sup>15</sup> Kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaannya seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi seorang karyawan telah diketahui, maka perusahaan akan lebih mudah untuk membantu dan mengembangkan melalui *training* atau pelatihan tertentu.

b. Dimensi dan Indikator

Menurut Zwell yang dikutip oleh Pratiwi, dimensi dan indikator kompetensi adalah:

1) Ruang Lingkup Kompetensi

Keyakinan diri terhadap diri sendiri dan orang lain akan mempengaruhi perilaku seseorang. Oleh karena itu, seseorang harus memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dan juga kepada kemampuan orang lain. Ruang lingkup kompetensi meliputi banyak hal, yaitu:

a) *Motive* (motif)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat berubah. Jika seorang atasan memberikan dorongan, apresiasi, pengakuan, dan perhatian individual terhadap seorang bawahan, maka seorang bawahan akan merasa nyaman dan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasinya.

b) *Traits* (sifat)

---

<sup>15</sup>Fajar Apriani 2009, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Vol 16 Nomor 1, Hal 13-17.



Kepribadian seseorang dapat berubah sewaktu-waktu apabila seseorang itu merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

c) *Self-concept* (konsep pribadi)

Konsep diri merupakan hal yang penting dalam menentukan dan mengarahkan perkembangan seseorang kepribadian dan perilaku seseorang di dalam lingkungannya

d) *Knowledge* (pengetahuan)

Kompetensi seseorang juga dapat didorong oleh pemikiran konseptual dan pemikiran analisis yang dimiliki.

e) *Skill* (keterampilan)

Keterampilan merupakan hal yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

f) *Pengalaman*

Kompetensi memerlukan pengalaman dalam mengorganisasi orang, seperti komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan lain-lain. Jika seseorang tidak mempunyai pengalaman berorganisasi, maka ia tidak dapat mengembangkan kecerdasan organisasional dalam memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dari lingkungan tersebut.

2) Manfaat Kompetensi

Dalam perusahaan atau organisasi, penilaian kompetensi akan memiliki beberapa manfaat, diantaranya adalah:

a) Seleksi

Seleksi adalah proses untuk memilih pelamar untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan

- b) Manajemen kinerja  
Manajemen kinerja adalah proses untuk memastikan, bahwa sasaran organisasi telah dicapai dengan efektif dan efisien
- c) Perencanaan karier  
Perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan di suatu organisasi menuju proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya
- d) Pelatihan dan pengembangan  
Proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan
- e) Pemberian gaji  
Bentuk penghasilan atau pendapatan karyawan selama bekerja dalam jangka waktu tertentu.<sup>16</sup>

## 2. Training (X1)

### a. Definisi

Menurut Armstrong dalam Widijanto, Pelatihan kerja merupakan proses peningkatan kinerja yang signifikan sebagai hasil dari instruksi,

---

<sup>16</sup> Nur Endah Pratiwi, "Pengaruh Dimensi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi", *Skripsi* (Bandung: Prodi Manajemen, Universitas Pasundan, 2017), Hal 29-30.

praktek, dan pengalaman dari pelatihan kerja tersebut.<sup>17</sup>

b. Dimensi dan Indikator

Menurut Triton dalam Nugraha, dimensi dan indikator-indikator pelatihan adalah:

1) *Jenis Training*

- a) Pelatihan rutin, yaitu jenis pelatihan yang dilaksanakan dengan waktu yang rutin, misal pelatihan mingguan atau juga bulanan
- b) Pelatihan pekerjaan/ teknis, adalah pelatihan yang pelaksanaannya pada bidang teknis pekerjaan
- c) Pelatihan antarpribadi dan pemecahan masalah, ialah pelatihan yang dilakukan pada setiap orang dalam cara menyelesaikan permasalahan yang ada
- d) Pelatihan perkembangan dan inovatif, merupakan pelatihan rutin yang memiliki tujuan agar karyawan mampu untuk dapat berinovasi mengikut pada zaman yang terus berkembang

2) *Tujuan Training*

Tujuan merupakan hasil yang diharapkan dari pelatihan yang dilaksanakan.

- a) Produktivitas kerja, yakni agar dapat mencapai keproduktifan dalam kerjanya
- b) Efisiensi, yaitu tujuannya mencapai target kerja dengan cermat dan berdaya guna

---

<sup>17</sup> Kelvin Aldrian Widijanto, 2017, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya", *AGORA Vol 5 No 1*, Hal 1

- c) Karier, adalah memiliki tujuan untuk terus meningkatkan kualitasnya dalam bekerja
- 3) Pemicu *Training*
- a) *Low productivity*, yaitu terjadi saat produktivitas kerja karyawan menjadi rendah atau menurun
  - b) *High turnover*, yaitu jika perusahaan mendapatkan omset atau penghasilan yang tinggi atau meningkat
  - c) *Low employee morale*, yaitu kondisi saat karyawan memiliki semangat bekerja yang menurun atau rendah
  - d) *High grievances*, yaitu keadaan pada saat adanya keluhan yang tinggi baik dari internal atau juga bisa dari eksternal
  - e) *Low profitability*, yaitu apabila perusahaan mengalami keadaan profitabilitasnya rendah dan menurun
- 4) Tahapan *Training*
- a) *Training need analysis*, sebuah proses yang dilaksanakan sebelum mulainya proses training, yaitu mencari dan mendata apa yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pelatihan nantinya
  - b) Perencanaan dan pembuatan desain pelatihan, suatu proses yaitu merancang desain dan model pelatihan
  - c) Implementasi pelatihan, yaitu pelaksanaan yang mengacu pada aturan tertentu yang sudah ditentukan

- d) Evaluasi pelatihan<sup>18</sup>, catatan kejadian yang ada pada saat pelatihan dan jugapertimbangan penilaian training kerja

### 3. Pengalaman Kerja (X2)

#### a. Definisi

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaannya. Tingkat penguasaan tersebut dapat diukur dengan didasarkan pada masa kerjanya. Selain itu, tingkat penguasaan tersebut juga dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.<sup>19</sup> Pengalaman kerja dapat memicu kemunculan potensi dalam diri karyawan. Seiring berjalannya waktu, potensi tersebut akan muncul secara bertahap. Potensi tersebut merupakan hasil dari pengalaman kerja yang dimilikinya.

#### b. Dimensi dan Indikator

Menurut Handoko, pengalaman kerja karyawan memiliki beberapa indikator. Berikut indikator-indikator pengalaman kerja:

##### a. Masa kerja

Ukuran tentang masa kerja karyawan dapat dilihat dari pemahamannya terhadap suatu pekerjaan. Ukuran masa kerja juga dapat diperhatikan dari kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

---

<sup>18</sup> I Nugraha 2016, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru”, *Skripsi*, Hal 18

<sup>19</sup> Rismayadi B, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahunn 2014)”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Vol 1, No 1, 2015)*, Hal 9

Masa kerja memiliki beberapa indicator, yaitu:

- 1) Waktu
- 2) Frekuensi
- 3) Jenis Tugas
- 4) Penerapan
- 5) Hasil

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan  
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan dalam memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Beberapa indicator tingkat pengetahuan dan keterampilan adalah:

- 1) Pengalaman  
Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya
- 2) Professional  
Keterampilan atau kemampuan menjalankan pekerjaan dengan komitmen
- 3) Penghasilan Tinggi
- 4) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.  
Tingkat penguasaan karyawan merujuk pada aspek-aspek pelaksanaan suatu pekerjaan, keluwesan teknik penggunaan

peralatan, dan kemahiran teknik pengerjaan suatu pekerjaan.

c. Sumber Pengetahuan

Beberapa indicator sumber pengetahuan pengalaman kerja adalah:

1) Pendidikan

Proses pembelajaran yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan keterampilan

2) Media

Media merupakan saluran komunikasi yang digunakan untuk menyebarkan informasi, berita, pendidikan, hiburan atau promosi

3) Penataran

Sebuah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pengetahuan dan pengarahan

4) Pergaulan

Proses interaksi yang dilakukan oleh individu dengan individu lain atau kelompok<sup>20</sup>

## F. Sistematika Pembahasan

Bab pertama terdiri dari pendahuluan. Pada bab pendahuluan terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

Bab kedua adalah kerangka teori. Bab ini memaparkan teori training, pengalaman kerja, dan juga kompetensi kerja yang terdiri dari kajian pustaka yang memaparkan mengenai referensi yang dipakai dalam menelaah objek dari kajian, dan kajian teoritik yang

---

<sup>20</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (Jakarta: BPFPE, 2004), Hal 241

berarti suatu model konseptual terkait teori apa yang dipakai dapat mempunyai hubungan dengan faktor yang sudah diidentifikasi menjadi masalah penelitian, dan juga pada bab ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang nantinya akan dilakukan, pada bab ini juga berisi tentang hipotesis penelitian.

Bab yang ketiga merupakan pemaparan tentang tata cara menyelesaikan masalah memakai data yang sudah ada dengan penggunaan metode dan juga teknik penelitian. Hal tersebut sesuai pada permasalahan yang diangkat, yaitu mencakup pendekatan dan jenis penelitiannya, objek pada penelitian yang akan dikaji, teknik sampling, sampel penelitian yang berdasarkan populasi yang ada, serta menentukan variabel yang dipakai agar mempermudah hubungan antar tiga variabel. Bab ini juga berisi tentang tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik reliabilitas dan juga validitas instrument penelitian, teknik analisis data, sistematika pembahasan, dan jadwal dilaksanakannya penelitian.

Bab keempat adalah bab pembahasan. Bab ini memaparkan tentang gambaran umum daripada objek penelitian dan kondisi lapangan berupa sejarah berdirinya Kantor Mina Wisata Islami Surabaya, letak geografisnya, visi dan misinya, tujuan berdirinya travel Mina Wisata Islami, keunggulan, struktur lembaga, motto perusahaan, serta melakukan penyajian data yang kemudian memaparkan tentang data dan fakta-fakta variabel penelitian, serta juga pemaparan hasil pengujian dari hipotesis dengan teknik statistik yang akan dikaji dan dibahas dalam pembahasan output penelitian.

Bab kelima adalah bab penutup. Bab ini memaparkan terkait kesimpulan penelitian yang



bersifat konseptual dengan rumusan masalah, rekomendasi, saran-saran dan keterbatasan peneliti yang bersumber pada temuan penelitian dan pembahasan.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan dan dijelaskan sebelumnya, sehingga orisinalitasan penelitian ini dapat dibedakan. Hasil dari penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung”. Penelitian ini ditulis oleh R. Okky Satria dan Asep Kuswara dengan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kompetensi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung. Penelitian tersebut memperoleh hasil, yaitu variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi sebesar 22,85% dan variable pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi Kerja sebesar 22,47% secara parsial, sedangkan secara simultan motivasi Kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi kerja, yaitu sebesar 85,28%. Hasil analisa regresi sederhana menunjukkan, bahwa besarnya pengaruh kompetensi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja sebesar 87,90%.<sup>21</sup>

Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel pelatihan dan kompetensi kerja, selain itu terdapat persamaan pada jenis penelitian yang

---

<sup>21</sup> R. Okky Satria, “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 7, No. 2, Oktober 2013

digunakan, yaitu kuantitatif. Sedangkan perbedaan pada penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu peneliti tidak menggunakan motivasi dan produktivitas sebagai variabel penelitian dan juga perbedaan pada objek penelitian yang digunakan.

2. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian tersebut ditulis oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil, bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sedangkan secara simultan, variable kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>22</sup>

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu terletak pada variable kompetensi dan jenis pendekatan kuantitatif yang dilakukan. Sedangkan perbedaannya, yaitu terletak pada variable motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai serta pada objek penelitian yang diteliti.

---

<sup>22</sup> Rosmaini dan Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.1*, 2019

3. Penelitian sebelumnya berjudul “Dampak Pelatihan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. FIF Cabang Bogor”. Penelitian ini ditulis oleh Mumuh Mulyana Mubarak dan Rini Syarif. Penelitian ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui program pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh PT. FIF Cabang Bogor, dan juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan tenaga kerja terhadap kualitas kerja karyawan khususnya terhadap karyawan bagian pemasaran. Hasil dari penelitian ini menyatakan, bahwa pelatihan tenaga kerja mempunyai hubungan yang tinggi dengan tingkat kualitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan besarnya  $r$  rank = 0,611 dan diketahui koefisien determinasi sebesar = 37,33 %. Hal ini berarti derajat hubungan kedua variabel tersebut adalah sebesar 37,32% dan sisanya sebesar 62,67 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari penelitian ini juga diperoleh kesimpulan, bahwa pelatihan tenaga kerja mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat kualitas kerja karyawan khususnya karyawan di bidang pemasaran.<sup>23</sup>

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel pelatihan kerja (*training*), sedangkan perbedaan pada penelitian ini yaitu peneliti tidak menggunakan variabel kualitas kerja karyawan dan menggunakan objek penelitian yang berbeda.

---

<sup>23</sup> Mumuh Mulyana Mubarak dan Rini Syarif, Dampak pelatihan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. FIF Cabang Bogor, 2006

4. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt Coronet Crown”. Penelitian ini ditulis oleh Lia Riantika Tanujaya. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan tentang pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di Departemen Produksi PT Coronet Crown. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.<sup>24</sup>

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan variabel pelatihan kerja dan menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan perbedaannya berada pada variabel motivasi kerja, kinerja karyawan, dan juga ada perbedaan pada objek penelitian.

5. Penelitian sebelumnya berjudul “Hubungan antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Mataram”. Penelitian ini disusun oleh Khaerul Hadi dan Laeli Kadarni. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Hubungan Antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan

---

<sup>24</sup> Lia Riantika Tanujaya, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown." *Agora 3.1*, 2015

terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable pengalaman kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan nilai koefisien  $0,669 > 0,5$  terhadap variable dependen (kinerja) dan tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang lemah terhadap variabel dependen (kinerja) karena memiliki nilai koefisien  $0,004 < 0,5$  pada pegawai Dinas Kesehatan Kota Mataram.<sup>25</sup>

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan variabel pengalaman kerja dan pendekatan kuantitatif, sedangkan perbedaan terletak pada variable tingkat pendidikan dan juga kinerja para karyawan tidak digunakan sebagai variabel penelitian oleh peneliti. Selain variabel penelitian, perbedaan juga ada pada objek penelitian.

6. Penelitian sebelumnya berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dibuat oleh Komang Elsy Yunita, Ni Nyoman Yulianthini, dan I Wayan Bagia. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh variable pengalaman kerja dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan, dan untuk mengetahui pengaruh variable pengalaman kerja terhadap penempatan karyawan. Penelitian ini memakai jenis

---

<sup>25</sup> Khaerul Hadi dan Laeli Kadarni, “Hubungan antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Mataram”, *Jurnal Ilmiah Valid Vol. 15, No. 2*. 2018

pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyatakan, bahwa pengalamankerja dan penempatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang dilakukan oleh parakaryawan baik secara parsial ataupun simultan. Selain daripada itu, hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh positif variable pengalaman kerja terhadap penempatan karyawan.<sup>26</sup>

Persamaan pada peneelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu menggunakan variabel pengalaman kerja dan jenis pendekatan kuantitatif, sedangkan perbedaan terletak pada variabel penempatan dan kinerja karyawan yang tidak digunakan sebagai variabel penelitian oleh peneliti. Selain itu, penelitian ini memiliki obyek penelitian yang berbeda dengan obyek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti.

## **B. Kerangka Teori**

### **1. Variabel Kompetensi Kerja (Y)**

- a. Menurut Hersey dan Blanchar dalam Apriani, Kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan, dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas, dapat diamati dan diteliti.<sup>27</sup> Kompetensi seseorang dapat kita

---

<sup>26</sup> Komang Elsy Yunita, Ni Nyoman Yulianthini, dan I Wayan Bagia, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan", *e-Journal Bisma Vol 4*. 2016

<sup>27</sup> Fajar Apriani, 2009, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol 16 No I*, Hal 13-17.

lihat dari hasil kerja (produktivitas kerja). Dengan mengetahui kompetensi diri, seseorang dapat mengukur kemampuan yang dimiliki, dan juga dapat mengembangkan kompetensi dalam dirinya untuk hasil yang lebih maksimal.

- b. Menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran dalam Kartika, kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.<sup>28</sup>
- c. Menurut *National Postsecondary Education Cooperative* dalam Apriani, kompetensi adalah kombinasi kecakapan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan pengetahuan (*knowledge*), yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas spesifik.<sup>29</sup> Oleh karena itu, suatu tugas harus diberikan kepada orang yang tepat. Jika suatu tugas diberikan terhadap orang yang salah, maka akan terjadi hambatan-hambatan yang akan berdampak buruk terhadap perusahaan.

## 2. Variabel *Training* (X1)

- a. Menurut Armstrong dalam Widijanto, Pelatihan kerja merupakan proses

---

<sup>28</sup> Lucia Nurbani Kartika, 2014, "Pengaruh Tingkat Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran", *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol XXVII Nomor 1*, Hal 76

<sup>29</sup> Fajar Apriani, 2009, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol 16 No 1*, Hal 13-17.



peningkatan kinerja yang signifikan sebagai hasil dari instruksi, praktek, dan pengalaman dari pelatihan kerja tersebut.<sup>30</sup>

- b. Menurut Dessler dalam Triasmoko, Pelatihan merupakan pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru.<sup>31</sup> Karyawan memiliki latar belakang, pengalaman, kemampuan yang heterogen, oleh karena adanya proses pelatihan bertujuan untuk mengembangkan kompetensi yang mereka punya.
- c. Menurut Simamora dalam Ningrum, pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.<sup>32</sup> Dalam sebuah organisasi dibutuhkan kerja sama tim (*Team Work*) untuk menyatukan kompetensi-kompetensi yang dimiliki. Dengan adanya pelatihan (*training*), para karyawan dapat membangun kekompakan tim satu dengan yang lainnya, hal tersebut akan berdampak positif terhadap perusahaan.

---

<sup>30</sup> Kelvin Aldrian Widijanto, 2017, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya”, *AGORA Vol 5 No 1*, Hal 1

<sup>31</sup> Denny Triasmoko, 2014, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Kediri”, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 12 No1*, Hal 2

<sup>32</sup> Widhayu Ningrum, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 6 No 2, 2013, Hal 3

### 3. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

- a. Menurut Ratulangi, pengalaman kerja seseorang berkaitan dengan masa kerja, pengetahuan dan keterampilan, serta kemampuan melaksanakan pekerjaan.<sup>33</sup>
- b. Menurut Siagian, pengalaman kerja berkaitan dengan masa kerja seseorang. Selain itu, pengalaman kerja juga berkaitan dengan jumlah jenis pekerjaan atau jabatan yang telah dilakukannya. Pengalaman kerja juga diukur dengan masa kerja di setiap jenis pekerjaan atau jabatan yang telah dilakukannya.<sup>34</sup>
- c. Menurut Rismayadi, pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaannya. Tingkat penguasaan tersebut dapat diukur dengan didasarkan pada masa kerjanya. Selain itu, tingkat penguasaan tersebut juga dapat dilihat dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.<sup>35</sup>

### 4. Perspektif Islam

Dalam bahasa arab, Kompetensi mempunyai makna, yaitu “*ahliyyah*” yang memiliki arti layak, cakap atau kelayakan. Di dalam istilah syar’i,

---

<sup>33</sup> Soegoto Ratulangi, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado)”, *Jurnal Embah Vol 4, No 4, 2016*, Hal 327.

<sup>34</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasi*, (Jakarta: Bina Rupa Aksara, 2007), Hal 52

<sup>35</sup> Rismayadi B, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahunn 2014)”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 1, No 1, 2015*, Halaman 9

kompetensi adalah keyakinan pada diri seseorang ketika menunaikan atau melaksanakan kewajibannya yang sudah menjadi prinsip dan pegangan atau sandaran atas tegaknya hak-hak yang sudah wajib untuk didapatkan atau diartikan sesuatu yang sudah menjadi suatu kewajiban.<sup>36</sup> Pada dasarnya, kompetensi meliputi *knowledge*, *skill*, dan kemampuan individu yang berperan dalam kesuksesan tercapainya pelaksanaan tugas.

Apabila suatu tugas diserahkan kepada tangan orang yang tepat dan kompeten, maka nantinya hasilnya akan maksimal sesuai dengan harapan, namun jika tidak sesuai kompetensinya, maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang buruk dari tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu, dalam proses *staffing* perusahaan seharusnya memilih orang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut sebagaimana firman Allah SWT yang memerintahkan kita untuk memilih orang yang kuat (mampu) dan amanah dalam mengemban suatu jabatannya. Hal tersebut terdapat di dalam surah Al-Qashas ayat ke 26:

ن خ ف و من اسأنا ج روت ا لول و ي ا ن ل م ه ن

“*Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya*”

Dari ayat diatas, dapat disimpulkan, bahwasannya ketika pimpinan atau leader perusahaan melakukan seleksi penempatan kerja atau yang disebut *staffing*, seharusnya melakukannya dengan sangat adil. Hal itu nantinya

---

<sup>36</sup> Nana Sudjana. “*Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*”. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1995). Halamn 5

akan memberikan pengaruh pada output dari perusahaan. Apabila suatu tugas diserahkan kepada tangan orang yang tepat dan kompeten, maka nantinya hasilnya akan maksimal sesuai dengan harapan, namun jika tidak sesuai kompetensinya, maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang buruk dari tenaga kerja tersebut.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sudah dirumuskan. Dala mencapai tujuan tersebut, membutuhkan kerja sama dari para kayawannya. Dalam hal ini, seorang pimpinan sumber daya manusia dalam perusahaan seharusnya mampu untuk teliti, adil dan tidak nepotisme sebagaimana agama melarang untuk melakukan nepotisme dalam Islam. Oleh karena itu, dalam melakukan *staffing* karyawan dilakukannya se-maksimal dansebaik mungkin, karena *staffing* karyawan diharapkan dapat mewujudkan cita-cita perusahaan, yaitu mendapatkan hasil yang sesuai dan tujuan perusahaan dapat tercapai.<sup>37</sup>

### C. Paradigma Penelitian

Tabel 2. 1 Paradigma Penelitian



<sup>37</sup> Muhammad Raffi 2015, Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank RiauKepri Pekanbaru, *Jom Fisip, Vol 2No 1*, Halamn 2

## 1. Hubungan Training dengan Kompetensi Kerja

Menurut Armstrong dalam Widijanto, Training atau Pelatihan kerja merupakan proses peningkatan kinerja yang signifikan sebagai hasil dari instruksi, praktek, dan pengalaman dari pelatihan kerja tersebut.<sup>38</sup> Training berkaitan dengan kompetensi kerja, karena training kerja dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan skill atau kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan. Jika seorang karyawan kompeten dalam melaksanakan tugasnya, maka ia akan mampu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Training berkaitan dengan kompetensi kerja, karena training kerja dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan skill atau kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan. Pelatihan tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi kompetensi tenaga kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut akan menentukan hasil yang akan dicapai oleh karyawan. Jika seorang karyawan kompeten dalam melaksanakan tugasnya, maka ia akan mampu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dengan adanya kegiatan training dalam sebuah perusahaan, akan membantu para karyawannya untuk melaksanakan tugasnya dengan kompeten. Hal tersebut nantinya akan menentukan hasil yang akan dicapai oleh karyawan. Jika karyawan memiliki kompetensi kerja yang bagus, maka ia akan mampu menyelesaikan tugasnya dan akan berdampak positif terhadap progress perusahaan.

---

<sup>38</sup> Kelvin Aldrian Widijanto, 2017, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT Sumber Hasil Sejati Surabaya”, *AGORA Vol 5 No 1*, Hal 1

2. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kompetensi Kerja  
Menurut Rismayadi, pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaannya.<sup>39</sup> Peningkatan penguasaan skill dalam diri seorang karyawan dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi kerjanya. Variabel tersebut merupakan salah satu faktor yang mampu untuk mempengaruhi kompetensi kerjanya. Pengalaman kerja adalah ukuran waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang. Oleh karena itu, dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki korelasi dengan kompetensi kerja seseorang.

Pengalaman kerja memiliki korelasi dengan kompetensi kerja seseorang. Dengan memiliki pengalaman kerja, seorang karyawan akan terbantu untuk dapat bekerja secara kompeten. Jika suatu tugas diberikan kepada orang yang tepat dan kompeten, maka hasilnya akan maksimal sesuai dengan harapan, namun jika tidak sesuai kompetensinya, maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang buruk dari tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu, dalam proses *staffing* perusahaan seharusnya memilih orang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

---

<sup>39</sup> Rismayadi B, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahunn 2014)", *Jurnall Manajemendan Bisnis Vol 1, No1, 2015*, Hal 9

#### D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Ada pengaruh hubungan *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan  
Ho: Tidak ada pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan
2. H1: Ada besaran nilai pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan  
Ho: Tidak adanya besaran nilai pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.
3. H1: Ada variable yang memiliki nilai dominan terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami  
Ho: Tidak ada variabel manakah yang memiliki nilai dominan terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami
4. H1: Ada variable yang menjadi prediksi peningkatan dalam Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami dalam pengujian regresi  
Ho: Tidak ada variable yang menjadi prediksi peningkatan dalam Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami dalam proses uji regresi

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

##### 1. Pendekatan

Penelitian adalah suatu proses aktivitas yang dilakukan yang berguna untuk menyelidiki dengan cara teliti dan teratur dari kaidah dan bidang keilmuan tertentu. Terdapat dua jenis pendekatan penelitian yang sering sekali dipakai oleh seorang peneliti dalam melakukan penelitiannya, yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti memakai pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang memiliki struktur dan data yang kuantifikasi data yang nantinya akan dapat digeneralisasikan.<sup>40</sup> Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.

##### 2. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian asosiatif. Riset asosiatif merupakan penelitian atau riset yang digunakan untuk memaparkan hubungan antar dua variabel atau lebih.<sup>41</sup> Riset asosiatif selalu dibentuk dalam perumusan pada bentuk pernyataan yang mengungkapkan interaksi antara dua variabel atau juga bisa lebih, maupun

---

<sup>40</sup> Muslich Anshori, Sri Iswati, *Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif* (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Univ Airlangga, pada tahun 2009), Hal 13

<sup>41</sup> Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D”*, (Bandung : CV. Alfabeta, pada th 2016), Hal 13



itu nantinya secara eksplisit ataupun implisit.<sup>42</sup> Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Alasan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif adalah untuk memahami secara mendalam tentang masalah dalam penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan secara survey langsung dengan mendatangi PT. Mina Wisata Islami Surabaya.

## **B. Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan penelitian di kantor PT. Mina Wisata Islami Surabaya yang berlokasi di Jalan RA. Kartini No 123 E, DR. Soetomo, Kec. Tegalsari, Kota Surabaya 60246.

## **C. Populasi**

Populasi adalah wilayah yang umum yang terdiri dari subjek atau dari objek yang mempunyai sifat karakteristik tersendiri yang khas yang kemudian dipilih dan selanjutnya diambil kesimpulannya.<sup>43</sup> Dalam melaksanakan penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Jumlah populasi yang akan diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 35 orang karyawan.

---

<sup>42</sup> Nanang Martono, “*Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*”, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), Hal 25

<sup>43</sup> Muslich Anshori, Sri Iswati, *Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif* (Surabaya: Pusat Penerbitandan Percetakan Universtas Airlangga, th 2009), Hal92

#### D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
<b>Kompetensi Kerja (Y)</b>	Ruang Lingkup Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Motive</i> (motif)</li> <li>2. <i>Traits</i> (sifat)</li> <li>3. <i>Self-concept</i> (konsep pribadi)</li> <li>4. <i>Knowledge</i> (pengetahuan)</li> <li>5. <i>Skill</i> (keterampilan)</li> <li>6. Pengalaman</li> </ol>
	Manfaat Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seleksi</li> <li>2. Manajemen kinerja</li> <li>3. Perencanaan karier dan suksesi</li> <li>4. Pelatihan dan pengembangan</li> <li>5. Pemberian gaji</li> </ol>
<b>Training (X1)</b>	Jenis <i>Training</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan rutin</li> <li>2. Pelatihan pekerjaan/teknis</li> <li>3. Pelatihan antar pribadi</li> </ol>

		<p>dan pemecahan masalah</p> <p>4. Pelatihan perkembangan dan inovatif</p>
	Tujuan Training	<p>1. Produktivitas kerja</p> <p>2. Efisiensi</p> <p>3. Karier</p>
	Pemicu Training	<p>1. <i>Low productivity</i></p> <p>2. <i>High absenteeism</i></p> <p>3. <i>High turnover</i></p> <p>4. <i>Low employee morale</i></p> <p>5. <i>High grievances</i></p> <p>6. <i>Low profitability</i></p>
	Tahapan Training	<p>1. <i>Training need analysis</i></p> <p>2. Perencanaan dan pembuatan desain pelatihan</p> <p>3. Implementasi pelatihan</p> <p>4. Evaluasi pelatihan</p>

<b>Pengalaman Kerja (X2)</b>	Masa Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu</li> <li>2. Frekuensi</li> <li>3. Jenis Tugas</li> <li>4. Penerapan</li> <li>5. Hasil</li> </ol>
	Pengetahuan dan Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengalaman</li> <li>2. Professional</li> <li>3. Penghasilan Tinggi</li> </ol>
	Sumber Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Media</li> <li>3. Penataran</li> <li>4. Pergaulan</li> </ol>

### **E. Tahap-Tahap Penelitian**

Penelitian kuantitatif perlu dilalui dengan beberapa tahap dalam sebuah proses penelitian. Tahapan-tahapan ini disusun secara sistematis agar mendapatkan hasil yang sesuai. Tahapan penelitian pada “Pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya” sebagai berikut:

#### **1. Tahap Persiapan**

Pada tahapan persiapan inilah, peneliti mulai melakukan penelitian dimulai dengan langkah awal yaitu dengan membuat perumusan masalah, kemudian dilanjut dengan menentukan variable penelitian, melakukan study kepustakaan untuk mampu mendapatkan gambaran dan landasan teori dalam pengerjaan, menentukan, menyusun dan menyiapkan metode yang akan digunakan dalam penelitian

ini. Kemudian dilakukan pengecekan oleh dosen pembimbing terlebih dahulu.

## 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Di dalam tahap penelitian ini, peneliti kemudian menentukan objek/ lokasi dalam menjalankan penelitian untuk menyelesaikan perizinan penelitian, memilih banyaknya jumlah populasi & sample, melakukan dengan mengumpulkan data dengan menggunakan cara yang telah ditetapkan dan jugadipersiapkan.

## 3. Tahap Pengolahan Data

Di dalam tahap ini merupakan tahapan terakhir menurut langkah penyusunan skripsi, yaitu:

- a. Peneliti melakukan penghitungan nilai / skoring terhadap output yang sudah diisi dan terkumpul oleh keseluruhan responden.
- b. Menghitung kemudian juga merancang tabulasi data, lalu juga membuat penyajian data pada berbentuk table.
- c. Melakukan analisis data output dengan memakai metode statistik.
- d. Peneliti kemudian akan membuat laporan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data mempunyai tujuan untuk mampu melakukan pemecahan dalam rumusan masalah dan menemukan jawaban menurut hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam langkah ini, peneliti memakai teknik pengumpulan survey kuesioner dan juga mengumpulkan dokumentasi sebagai berikut:

## 1. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah langkah cara pengumpulan data dengan cara memberikan beberapaseperangkat pertanyaan ataupun juga pernyataan pada responden yang kemudian dijawab.<sup>44</sup> Responden yang dipilih menjadi objek penelitian adalah karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Dalam penelitian ini, angket yang dipakai adalah tipe angket tertutup. Angket tertutup akan membantu para responden untuk nantinya dapat menjawab peranyaan aau pernyataan dengan lebih cepat dan juga berguna untuk mempermudah dari sisi peneliti dalam menganalisis data nantinya terhadap seluruh angket yang sudah dikumpulkan.<sup>45</sup> Bentuk menurut angket tadi merupakan sebuah pertanyaan yang s u d a h disediakan beberapa pilihan jawaban untuk dijawab, lalu responden akan diminta untuk menentukan satu jawaban saja yang dirasa sesuai ataucocok dengan karakteristik yang ada di dalam dirinya dengan memakai cara yaitu menekan tanda lingkaran yang ada dan terdapat di *google form*.

Kuesioner yang dipakai adalah kuesioner berbentuk skala likert. Skala likert ialah skalayang dipakai untuk bisa mengukur sikap seorang, pendapat atau juga persepsi seorang atau sekelompok mengenai keadaan yang terjadi

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode penelitan kuantitatifkualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, th 2010), Hal142

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode penelitan kuantitatif dankualitatif &R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), Hal 143

atau juga gejala sosial yang terjadi.<sup>46</sup> Dengan penggunaan skala likert ini nantinya, peneliti akan bisa menyajikan data kriteria dari jawaban yang sudah dipilih oleh responden penelitian. Jawaban itu dari setiap butir pertanyaan berbentuk kata-kata dengan banyaknyaskor dari setiap pilihan dari jawaban pada pernyataan tersebut sebagai berikut, yaitu:

- a. Sangat Setuju = skor 5
- b. Setuju = skor 4
- c. Kurang Setuju = skor 3
- d. Tidak Setuju = skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju = skor 1

## 2. Dokumentasi

Dokumen ialah catatan kejadian yang telah lalu. Dokumen dapat berupa tulisan, foto, ataupun karya- karya monumental dari seorang atau perusahaan.<sup>47</sup> Dokumen PT. Mina Wisata Islami Surabaya yang digunakan pada penelitian ini berupa web resmi, foto, dan brosur perusahaan.

## G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data

### 1. Uji Validitas

Definisi penelitian valid merupakan terjadinya persamaan antara data yang sudah terkumpul dengan data yang sesungguhnya yang terjadi pada lokasi/ objek penelitian.<sup>48</sup> Jadi, sebuah penelitian dapat dikatakan valid, jika

---

<sup>46</sup> Riduwan, “*Pengantar Statistik Sosial*”, (Bandung: Alfabeta, 2016), Hal 26

<sup>47</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Yogyakarta: Gava Media, 2016), Hal 240

<sup>48</sup> *Ibid*, Halaman 121

data yang ada sama dengan data yang ada di objek atau lokasi dilakukannya sebuah penelitian oleh peneliti. Peneliti melakukan uji validitas terhadap poin-poin pada instrumen pernyataan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Untuk mampu melakukan pengukuran kevalidan dari data dari hasil kuesioner itu, peneliti perlu untuk melakukan pengujian data, yaitu uji validitas data pada setiap poin instrumen pernyataan dari tiap kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*. Uji validitas itu dilakukan berdasarkan dengan membandingkan nilai r tabel yang sudah ditentukan dengan besarnya nilai r hitung nantinya. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan uji dua sisi dengan penggunaan taraf signifikansi 0,05 atau samadengan 5 %.<sup>49</sup> Jika nilai r hitung > daripada r tabel, maka data yang ada telah dinyatakan valid.<sup>50</sup> Korelasi *pearson product moment* menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - \sum X^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = hasil koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sample (responden) yang digunakan

<sup>49</sup>Dwi Priyatno, *MandiriBelajrSPSS*, (Jakarta: Buku Kita, tahun 2009), Halaman 17

<sup>50</sup> *Ibid*, Hal 23



Ketentuan penentuan instrumen valid atau tidak berikut ini:

- 1) Instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan besarnya toleransi ketidak telitian ( $\alpha$ ) sebesar 5%
- 2) Instrumen dikatakan tidak valid, apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan nilaitoleransi ketidak telitian ( $\alpha$ ) sebesar 5%

**Tabel 3. 1**

**Nilai  $r$  product moment**

No	N	Taraf signifikan 5%
1	31	0,355
2	32	0,349
3	33	0,344
4	34	0,339
5	35	0,334

Dapat disimpulkan, bahwa tabel diatas menunjukkan r tabel dengan sig 0,05 dengan jumlah responden 35 memperoleh hasil sebesar 0,334.

Analisis uji validitas dalam pengolahannyamenggunakan program *statistical package for social science (spss) versi 20 for windows* dengan memakai rumus bivariate pearson (korelasi produk momen pearson) pada tabel *correlations*. Pengujian dengan menggunakan uji pada dua sisi itu pada penentuan taraf signifikansi 0,05. Hal itu

ditentukan dengan kriteria pengujian, sebagai berikut:<sup>51</sup>

- a. Jika besarnya nilai  $r$  hitung  $>$  dari pada  $r$  tabel yang menggunakan (uji 2 sisi dengan tarafsignifikansi 0,05), maka pada tiap item-item pertanyaan memiliki nilai korelasi yang signifikan terhadap skor total atau data tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika nilai  $r$  hitung  $<$  dari pada nilai  $r$  tabel yang menggunakan (uji 2 sisi dengan nilai signifikansi sebesar 0,05), maka pada tiap item-item pertanyaan tidak terjadi korelasi signifikan pada skor total dan data dinyatakan tidak valid.

Hasil dari proses uji validitas dari instrument penelitian dengan menggunakan *spss versi 20 for windows*, merupakan sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**

**Hasil Validitas Variabel Training (X1)**

Item Pertanyaan	Total Pearson Correlations	Sig.	r tabel	Ket
<b>X1.1</b>	<b>0,404</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X1.2</b>	<b>0,834</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X1.3</b>	<b>0,694</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>

<sup>51</sup> Dwi Priyatno, “Mandiri Belajar SPSS” (Jakarta: Buku Kita, 2008), halaman 18

<b>X1.4</b>	<b>0,821</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X1.5</b>	<b>0,564</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X1.6</b>	<b>0,634</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X1.7</b>	<b>0,427</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X1.8</b>	<b>0,693</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X1.9</b>	<b>0,620</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X1.10</b>	<b>0,683</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X1.11</b>	<b>0,871</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X1.12</b>	<b>0,822</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>

Dari hasil table tersebut di atas dapat diketahui, bahwa nilai dari hasil analisis data menunjukkan, bahwa semua item dinyatakan valid, hal itu karena besarnya nilai r hitung > daripada nilai r tabel dengan nilai signifikansi 0,05.

**Tabel 3. 3**

**Hasil Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Total Pearson Correlations</b>	<b>Sig.</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ket</b>
<b>X2.1</b>	<b>0,784</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X2.2</b>	<b>0,795</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X2.3</b>	<b>0,838</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X2.4</b>	<b>0,901</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X2.5</b>	<b>0,876</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>X2.6</b>	<b>0,570</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>

<b>X2.7</b>	<b>0,602</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
-------------	--------------	-------------	--------------	----------------

Dari hasil nilai tabel di atas, dapat dilihat, bahwa hasil daripada analisis data menunjukkan, bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid, hal itu dikarenakan nilai  $r$  hitung  $>$  daripada nilai  $r$  tabel dengan signifikansi sebesar 0,05.

**Tabel 3. 4**

**Hasil Validitas Variabel Kompetensi Kerja (Y)**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Total Pearson Correlations</b>	<b>Sig.</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterang an</b>
<b>Y.1</b>	<b>0,805</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>Y.2</b>	<b>0,599</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>Y.3</b>	<b>0,731</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>Y.4</b>	<b>0,703</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>Y.5</b>	<b>0,854</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>Y.6</b>	<b>0,676</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>Y.7</b>	<b>0,813</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>Y.8</b>	<b>0,740</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>Y.9</b>	<b>0,643</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>Y.10</b>	<b>0,719</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>Y.11</b>	<b>0,538</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>
<b>Y.12</b>	<b>0,673</b>	<b>0,05</b>	<b>0,334</b>	<b>“Valid”</b>

Dari hasil nilai table di atas dapat

diketahui, bahwasannya nilai dari hasil analisis data menunjukkan angka semua item dapat dinyatakan valid, hal itu dikarenakan nilai  $r$  hitungnya  $>$  daripada nilai  $r$  tabel dengan taraf signifikansi sebesar 0,05.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat yang dipakai untuk dapat menghitung dan mengukur instrument pada ketepatan. Instrumen yang dikatakan reliabel yaitu instrumen yang jikadigunakan berkali-kali untuk digunakan mengukur sebuah objek penelitian yang sama, maka hasilnya akan mendapatkan data yang tetap sama (konsisten).<sup>52</sup> Pengujian reliabilitas itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Alpha cronbach*. *Alpha cronbach* digunakan nantinya untuk dapat menghitung reliabilitas suatu tes yang memiliki kriteia pilihannya ‘benar’ atau ‘salah’ ataupun ‘ya’ atau ‘tidak’. Uji signifikansi dilaksanakan pada nilai taraf signifikansi sebesar 0,05, maka artinya sebuah instrumen dapat dinyatakan reliabel, jika nilainya *alpha* lebih besar daripada  $r$  kritis *product moment*.<sup>53</sup> Rumus yang digunakan ialah sebagai berikut<sup>54</sup>:

---

<sup>52</sup> Muslich Anshori, Sri Iswati, *Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif* (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair, 2009), Hal 75

<sup>53</sup> Dwi Priyatno, *MandiriBelajarSPSS*, (Jakarta: Buku Kita, th 2009), Halaman 26

<sup>54</sup> Suryani dan Hendryadi, *MetodeRiset Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, th 2015), Halaman 141

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r = reliabilitas yang dicari

k = banyaknya butir soal pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/item

$\sigma_t^2$  = varian total

Ketentuan penentuan instrumen dikatakan reliable atau tidak jika sesuai karakteristik sebagaiberikut ini:

- 1) Dinyatakan reliabel, jika koefisien Alpha > daripada nilai r tabel
- 2) Dinyatakan tidak reliabel, jika koefisien Alpha < daripada nilai r tabel

**a) Hasil uji reliabilitas pada variabel *Training* (x1)**

Di dalam variable *Training* (x1) mempunyai dua belas butir pernyataan yang akan diujikan reliabilitasnya terhadap responden dari peneliti. Berikut di bawah ini merupakan hasil dari uji reliabilitas pada variable *Training* (x1) yang telah peneliti uji:

**Tabel 3. 5**

**Reliabilitas *Training* (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	12

Menurut table di atas kita dapat mengetahui, bahwasannya, variable *Training* (x1) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,887. Sedangkan, hasil nilai dari r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0,05) dengan jumlahnya data N adalah sebanyak 35, maka dari hasil yang diperoleh adalah sebesar 0,334. Dari hasil itu, karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,334, sehingga pernyataan yang ada pada variabel *Training* (x1) dapat dinyatakan bahwa reliable dan juga layak untuk dijadikan sebagai bahan dari penelitian.

**b) Hasil uji reliabilitas pada variabel Pengalaman Kerja (x2)**

Didalam variable X2 yaitu Pengalaman Kerja (X2) mempunyai tujuh pernyataan yang nantinya akan diujikan ke-reliabilitasnya kepada responden dari peneliti. Berikut di bawah ini merupakan hasil uji ke-reliabilitasnya pada variable Pengalaman Kerja (X2) yang telah peneliti uji:

**Tabel 3. 6**  
**Reliabilitas Pengalaman Kerja (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.865	7

Berdasarkan daripada tabel di atas dapat kita ketahui, bahwasannya, variable Pengalaman

Kerja (X2) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865. Sedangkan, untuk nilai r kritis (uji 2 sisi pada signifikansi 0,05) dengan banyak jumlah data N sebanyak 35, maka adapun hasil yang diperoleh yaitu 0,334. Karena nilainya *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,334, sehingga pernyataan pada variable Pengalaman Kerja (X2) dapat disebut reliabel dan juga layak untuk dijadikan sebagai bahan dari penelitian.

**c) Hasil uji reliabilitas pada variable Kompetensi Kerja (Y)**

Di dalam variable Y yaitu Kompetensi Kerja (Y) mempunyai dua belas pernyataan yang akan dipakai dalam uji ke-reliabilitasnya oleh peneliti. Berikut di bawah ini merupakan hasil dari dilakukannya uji reliabilitas pada variable Kompetensi Kerja (Y) yang telah peneliti lakukan uji:

**Tabel 3. 7**

**Reliabilitas Kompetensi Kerja (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	12

Berdasarkan menurut table yang ada di atas dapat kita ketahui, bahwasannya variabel Kompetensi Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,902. Sedangkan daripada itu, untuk nilai r kritis (uji 2 sisi pada



signifikansi 0,05) dengan banyaknya jumlah data N yaitu 35, maka hasil yang didapat adalah 0,334. Karena nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,334, sehingga pernyataan pada variable Kompetensi Kerja (Y) dapat dikatakan reliable dan juga layak untuk dijadikan sebagai bahan dari penelitian.

## **H. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah menggunakan statistik.<sup>55</sup> Teknik analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk mencari jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini dengan teknik regresi berganda. Peneliti menggunakan teknik tersebut, karena uji regresi berganda dapat melakukan prediksi besarnya nilai variabel y, meskipun variabel x ditambah beberapa kali. Dalam penggunaan teknik ini, peneliti mencari hasil rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu sejauh mana pengaruh variabel training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja karyawan dengan memakai program spss versi 20 for windows. Peneliti melakukan uji analisis terlebih dahulu sebelum melakukan uji regresi berganda, diantaranya:

### **1. Uji asumsi klasik (Uji normalitas data)**

Uji asumsi klasik merupakan pengujian independen yang dirancang untuk

---

<sup>55</sup> Muslich Anshori, Sri Iswati, *Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif* (Surabaya : Pusat Penerbitan & Percetakan Univ Airlangga, th 2009), Halaman 116

mengetahui atau memperoleh data yang berdistribusi normal. Hal ini dianggap penting, karena dapat mewakili sebuah populasi populasi.<sup>56</sup> Hal tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Hasil dari *kolmogrov-smirnov test*, yaitu jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka hal itu dikatakan distribusi normal dan jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hal itu dikatakan distribusi abnormal.<sup>57</sup>

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).<sup>58</sup> Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui model regresi yang memiliki korelasi antar variabel independen. Hal tersebut dilakukan dengan menganalisis nilai *tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF). Menurut Ghozali yang dikutip oleh Haslinda dan Jamaluddin, regresi bebas dari multikolinieritas jika

---

<sup>56</sup> Angrita Denziana, dkk, Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return, *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Volume 5, Nomor 2, Septemb th 2014, Halaman 17-40

<sup>57</sup> Ari dan Abdullah, “Analisis *Overreaction* pada Saham Perusahaan Manufaktur di BEI Periode”, *Jurnal Nomina* (Vol 2, No 2, Tahun 2013), hal 76-96.

<sup>58</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), Halaman 105

jumlah VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$ , maka hal itu memiliki korelasi.<sup>59</sup>

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan guna untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk mengetahui, bahwa residual model regresi berbeda dengan residual pengamatan satu sama lain. Hal itu bisa dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser berfungsi untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan meregresi nilai residual absolut (AbsRes) dari variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya yaitu berdasarkan jika probabilitasnya signifikan  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>60</sup>

### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono dalam Panuju, Mukhadis, dan Poerwanto, regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>61</sup> Selain itu uji regresi linier

---

<sup>59</sup>Haslinda, Jamaluddin, Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Vol II No 1 Juli 2016*, Hal 1-21

<sup>60</sup>Mar'atu Shaliha, Pengaruh Budaya Organisasi Dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota makassar, *Skripsi, Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univ Hassanuddin Makasar*, Halaman 103

<sup>61</sup> Satriyo Panuju, Amat Mukhadis, dan Eko Poerwanto, "Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan, Minat terhadap Profesi Guru, Kemanfaatan

berganda juga dapat dipakai untuk memprediksi atau meramal suatu nilai variable dependen berdasarkan dari variabel independen.<sup>62</sup> Langkah-langkah untuk melakukan uji regresi linier berganda yaitusebagai berikut<sup>63</sup>:

- a. Merumuskan hipotesis ( $H_1$  dan  $H_0$ )
- b. Menyusun tabel penolong
- c. Menghitung a dan b1 dan b2 dengan rumus

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1y) - (\sum x_1x_2)(\sum x_2y)}{(\sum x_1)(\sum x_2) - (\sum x_1x_2)^2}$$

- d. Membuat persamaan regresi  
 $\hat{Y} : a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$   
 $\hat{Y}$  : (baca: Y topi), variabel yang akan diprediksi  
 a: konstanta, harga y bila  $X_1, X_2$ , dan  $X_3 = 0$ , bisabernilai + maupun –  
 b1: koefisien variabel  $X_1$ , bisa bernilai + maupun –  
 b2: koefisien variabel  $X_2$ , bisa bernilai + maupun –
- e. Menghitung nilai korelasi ganda ( $R(x_1, x_2)y$ )

UIN SURABAYA

---

Ospek, Kegiatan Organisasi, dan Hasil Belajar Mahasiswa Pendidikan Otomotif”, *Jurnal Kompetensi Teknik* (Vol 8, No 2, Tahun 2017), hal 11

<sup>62</sup>Haslinda, Jamaluddin, PengaruhPerencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variable Moderatting Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajoo, *Jurnal IlmiahAkuntansi Peraadaban, Volume 2 No 1 Juli 2016*, Halaman 1- 21

<sup>63</sup>Nanang Martono, *Statistik Sosial* (Yogyakarta:Gava Media, tahun2010), Halaman 271

$$(R_{(x_1, x_2)y}) = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

f. Menghitung Koefisien Determinan Korelasi Ganda

$$KD = R^2 \times 100\%$$

g. Menghitung signifikansi Korelasi Ganda

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

h. Mengambil kesimpulan

a. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak ( $X_1, X_2$  dengan  $Y$  adalah signifikan)

b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_1$  ditolak ( $X_1, X_2$  dengan  $Y$  adalah tidak signifikan)<sup>64</sup>

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
2. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dengan

---

<sup>64</sup> Nanang Martono, *Statistik Sosial*, Yogyakarta: Gaya Media, 2010, hal 254

dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig  $< 0,05$ , atau f hitung  $> f$  tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan
2. Jika nilai sig  $> 0,05$ , atau f hitung  $< f$  tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan.<sup>65</sup>



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>65</sup> *Ibid*, Hal 273

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 1. Logo Perusahaan

Gambar 4. 1



##### 2. Profil dan Sejarah Singkat Berdirinya PT. Mina Wisata Islami

PT. Mina Wisata Islami awal berdiri pada tanggal 2 januari tahun 2009 di Surabaya dan berkantor pusat di Ruko Lotus Regency Jl. Ketintang baru selatan I No.52. Namun sebelum itu PT. Mina Wisata Islami menjadi Sub Agent dari perusahaan Shafwah yang bertempat di Kara Agung Surabaya. PT. Mina Wisata Islami Surabaya didirikan oleh H. Boedi Priyo SH. M. Si, Hj. Sri Rahayu SE, MM, dan H. Rachmat Wicaksono SE. H. Pada saat ini, bapak Boedi Priyo SH. M. Si adalah menjabat sebagai seorang komisariat dari PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Kemudian untuk ibu Hj. Sri Rahayu SE, MM saat ini juga memiliki jabatan sebagai seorang komisariat di PT. Mina Wisata Islami Surabaya Islami. Sedangkan bapak H. Rachmat Wicaksono, SE saat ini adalah seorang direktur utamanya perusahaan.

Pada awal mulanya, travel ini didirikan sebagai

sarana untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, yaitu pada bidang jasa pariwisata. Jasa tersebut berupa beberapa macam hal, yaitu seperti pembelian tiket, paket pariwisata, rental / sewa mobil, booking hotel dan juga lain sebagainya. Pada awal berdirinya, PT. Mina Wisata Islami Surabaya ini belum memiliki gedung pribadi, akan tetapi kemudian menyewa tempat yang dipakai sebagai kantor operasionalnya. Kantor operasional tersebut terletak di jalan Kara Agung Surabaya. Lalu pada tahun 2009, PT. Mina Wisata Islami Surabaya sudah memiliki kantor sendiri dan tidak menyewa. Kantor tersebut yaitu berlokasi di Ruko Lotus Regency Blok D no. 08 Jln. Ketintang Baru Selatan I no. 52 Surabaya yang sudah dipakai hingga saat ini.

PT. Mina Wisata Islami Surabaya sudah mempunyai akte pendirian dari badan usahadan tanda pada daftar usaha pariwisata. Akte Pendirian Badan Usaha tersebut disahkan pada tanggal 17 Maret 2012 yaitu oleh Notaris Maria Baroroh, SH di Kota Surabaya. Tanda dari Daftar Usaha Pariwisata itu dikeluarkan yaitu pada tanggal 31 Desember 2013 dengan nomor ijin 503.08/616/436.6.14/2013 yang dikeluarkan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.

PT. Mina Wisata Islami Surabaya mengalami peningkatan secara terus-menerus hingga pada tahun 2021 ini PT. Mina Wisata Islami memiliki empat kantor-kantor cabang. *Pertama*, Kantor Pusat yang beralokasi di Jl. R.A Kartini Nomor. 123 E, Surabaya. *Kedua*, kantor cabang yang terletak di Ruko Lotus Regency Blok D-8 Jl Ketintang Baru Selatan I No. 52, Surabaya. *Ketiga*, stand office yang berada di Royal Plaza Surabaya Lt. UG F3/11



Mustafa Center 2. *Keempat*, terletak di Tunjungan Plaza 2 Lantai 3 Taj Tunjungan Muslim Center Surabaya

PT. Mina Wisata Islami telah terdaftar sebagai Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah (PPIU) di Kementerian Agama RI pada tahun 2012. PT. Mina Wisata Islami Surabaya merupakan perusahaan yang sudah memiliki pengalaman di bidang penyelenggara jasa Umrah dan Haji. PT. Mina Wisata Islami berprinsip untuk memberikan pelayanan bagi para jama'ahnya dengan sangat amanah selama berada dalam perjalanan.

PT. Mina Wisata Islami memberikan perlakuan bagi para tamu-tamu Allah SWT atau *Dhuyufurrahman* dengan memberikan perlakuan pelayanan yang sangat baik. Sikap perlakuan itu dimulai dari berdasar awal pertama kali mencari tahu berita dan kabar mengenai awal berangkat perjalanan Ibadah Umrah hingga pada proses pelayanan ibadah. Mina Wisata Islami Surabaya menaruhkan suatu pelayanan yang sangat baik agar mencapai kelancaran, kebahagiaan, ketenangan, & keabsahan ibadah umrah para jama'ahnya. Kepuasan & ketenangan jama'ah adalah menjaditujuan utamanya dari perusahaan PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Hal tadi tersebut, mempunyai tujuan agar supaya keinginan dan juga asa para jama'ahnya di dalam menjalankan ibadah dan juga pada saat memenuhi panggilan Allah SWT bisa terlaksana, tercapai dan terealisasikan dengan sangat baik dan khidmat.

### **3. Visi dan Misi PT. Mina Wisata Islami**

#### **Visi :**

Visi PT. Mina Wisata Islami yaitu "Menjadi fasilitator yang memberikan berkah untuk semua jamaah".

#### **Misi :**

Adapun Misi PT. Mina Wisata Islami yaitu "Menghadirkan layanan dengan tulus ikhlas sepenuh hati kepada para jamaah".

### **4. Profil Lembaga**

#### **a. Alamat Kantor**

1. Kabupaten /kota : Kota Surabaya
2. Alamat : Jl. RA. Kartini NO. 123E, Surabaya
3. Provinsi : Jawa Timur
4. Telepon : 031-82707-81
5. Website : <https://minawisata.com>
6. Email : [mariumrah@minawisata.com](mailto:mariumrah@minawisata.com)

b. Motto : Satu hati satu langkah dalam kebersamaan dalam menggapai makna

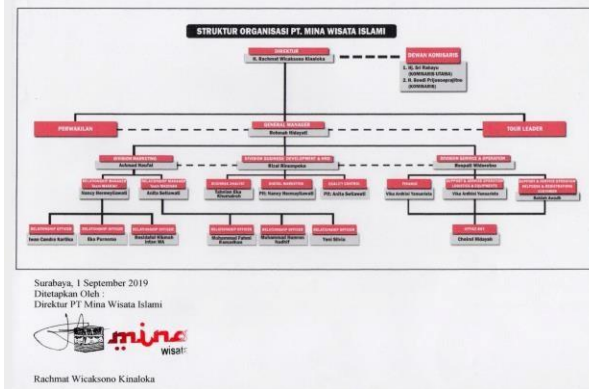
c. Slogan : Umrah start here

### **5. Tujuan Didirikannya PT. Mina Wisata Islami**

Tujuan didirikannya PT. Mina Wisata Islami adalah untuk syiar Islam agar bisa memudahkan beribadah kepada Baitullah, sehingga dapat menciptakan suasana syiar yang penuh kedamaian, kesamaan, kekeluargaan dan saling membantu satu dengan yang lainnya.

## 6. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4. 2



## 7. Katalog Detail Produk Mina Wisata

Gambar 4. 3

**Mina Wisata**

**Umrah Berkelas**

Mari Umrah Bersama **Mina Wisata**. Umrahnya berkualitas, harga pantas  
Sangat terawat, Inya Allah Plus.  
Hotel Dekat, Ibadahpun Nikmat. Bersama **Mina Wisata**  
Umrah Anda semakin bermakna....  
Mari Umrah Bersama **Mina Wisata**

**Dapatkan**

**4 GRATIS:**

1. Gratis Handling Rp 1.400.000
2. Gratis Voksin Rp 300.000
3. Gratis Asuransi Rp 150.000
4. Gratis Pajak Arab saudi Rp 500.000

**Mushafah Fibaik**  
السعودية  
SAUDIA  
Garuda Indonesia

**Hotel Fibaik**  
MARRIOTT MARVA ROYAL INN

**Perlengkapan Fibaik**

Gambar 4. 4

**Mina Wisata Haji Plus**

**HAJI PLUS MINA WISATA**  
Quota Resmi Kemenag  
Dijamin Aman dan pasti Berangkat

**DP \$ 4.500**  
Langsung Dapat Parsi  
Masa Tunggu 5-6 tahun

**Harga hanya \$ 12.000**  
Semakin cepat daftar  
Semakin cepat berangkat

Segera daftarkan diri Anda  
ke kantor **MINA WISATA** di :  
- Ruko Lotus Regency Blok D-8  
Ketintang Baru Selatan I No 52 Surabaya.  
- Raya RA Kartini No. 123 E Surabaya  
- Royal Plaza Lt. UG F3/11 Mustafa Center 2

**HUBUNGI:**  
**081 330 545 725**

## B. Penyajian Data

### 1. Hasil Uji asumsi klasik (Uji normalitas data)

Uji asumsi klasik dapat dilakukan setelah menguji validitas dan reliabilitas dahulu. Hal tersebut dapat dianalisis dengan metode analisis statistika.<sup>66</sup> Peneliti melakukan pengelompokan data berupa jenis responden, tabulasi data, perhitungan data hingga pengujian hipotesis. Peneliti menggunakan data dari responden yang bertujuan untuk melakukan uji model statistik.

Setelah dilaksanakan pengisian pada kuesioner dan data dari para responden sudah terkumpul, maka selanjutnya peneliti akan mengelompokkan data yang terdiri atas jenis responden, tabulasi data, penghitungan hasil data dan kemudian akan melakukan uji pada hipotesis. Peneliti menggunakan data dari responden untuk dilakukan uji model statistic. Adapun program statistic yang digunakan peneliti untuk menganalisis data adalah “*SPSS Versi 20 for windows*”. Pada uji analisa statistic yang digunakan adalah:

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi normal dan bebas. Uji normalitas data dianggap penting, karena dengan normalnya sebuah data akan dianggap dapat mewakili sebuah populasi.<sup>67</sup> Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan taraf (*sig*) > 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitasnya:

---

<sup>66</sup> Muslih Ansori Dan Iswati. *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. (Surabaya : Pusat Penerbitan Percetakan UNAIR). Hlm 116

<sup>67</sup> Angrita Denziana, dkk, Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol 5, No. 2, September 2014, Hal 17-40

**Tabel 4. 1**

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.63593757
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.097
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.898
Asymp. Sig. (2-tailed)		.396

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dapat disimpulkan, bahwa hasil uji normalitas diatas memiliki signifikansi keseluruhan variabel adalah  $0,396 > 0,05$ . Jadi, dapat diartikan nilai residual berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).<sup>68</sup> Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui korelasi pada regresi variabel independen, karena ketentuan uji multikolinieritas merupakan variabel independen tidak terjadi atau bebas dari multikolinieritas. Untuk mengukur ada tidaknya

<sup>68</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), Hal 105

multikolinieritas pada model regresi dengan melakukan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF). Menurut Ghozali yang dikutip oleh Haslinda dan Jamaluddin, regresi bebas dari multikolinieritas apabila besaran  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,10$ .<sup>69</sup> Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari table berikut ini:

**Tabel 4. 2**  
**Coefficiens<sub>a</sub>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Training	.360	2.777
Pengalaman Kerja	.360	2.777

a. Dependent Variable : Kompetensi Kerja

Hasil data uji multikolinieritas menjelaskan, bahwa dengan menggunakan analisis nilai diatas, yaitu *Tolerance* dan *Variance Influence Faktor* (VIF), nilai ketiga variabel antara Training, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi Kerja lebih besar dari 0.1 dan  $< 10$ . Hal itu dapat

<sup>69</sup>Haslinda, Jamaluddin, Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variable Moderating Pada Pemerintah Daerah Kab Wajo, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, Volume II No 1 Juli 2016, Halaman 1-21

dilihat bahwa antar variabel tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan guna untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat persamaan dan perbedaan pada model regresi. Hal ini dilakukan dengan cara melihat pada variance dari residual. Jika variance dari residual satu data pengamatan ke data pengamatan lain hasilnya sama, maka dikatakan homoskedastisitas, tetapi jika tidak, data tersebut dikatakan heteroskedastisitas.<sup>70</sup> Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas.<sup>71</sup> Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan cara yaitu uji glejser. Uji glejser mampu untuk mendeteksi apakah ada atau apakah tidak adanya heteroskedastisitas. Hal itu dilakukan dengan cara yaitu meregresikan nilai *absolut residual* (AbsRes) kepada variabel bebas. Dasar keputusan yang dipakai pada pengambilannya, yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas dengansyarat probabilitasnya  $\text{sig} > 0,05$ .<sup>72</sup> Hasil dari uji

---

<sup>70</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Hal 107

<sup>71</sup>*Ibid*, Hal 108

<sup>72</sup>Mar'atu Shaliha, Pengaruh Budaya Organisasi Dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota makassar, *Skripsi, Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar*, Hal, 103

heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser**

Model	Sig.
(Constant)	.026
1 Training	.169
Pengalaman Kerja	.660

Dari hasil di atas, dapat disimpulkan hasil dari uji glejser menunjukkan hasil variabel training sig 0,169 > 0,05, dan variabel pengalaman kerja sig 0,660 > 0,05. Sehingga, pada model regresi dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan dapat digunakan uji selanjutnya.

**d. Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji korelasi dari beberapa variabel secara linier. Uji regresi linier berganda dapat memprediksi nilai variabel terikat dari dasar variabel bebas. Berikut hasil uji regresi linier berganda dari penelitian ini:



## 1. Descriptive Statistics

**Tabel 4. 4**  
**Descriptive Statistics**

	Kompetensi Kerja	Training	Pengalaman Kerja
N	35	35	35
Valid	0	0	0
Mean	55.4857	54.6286	32.1429
Std. Deviation	4.27972	4.33241	2.95200

Tabel “*Descriptive Statistic*” memberikan hasil data mengenai rata-rata dari setiap variabel. Rata-rata training adalah sebesar 54.62. Pengalaman kerja memiliki rata-rata senilai 32.14. Selain itu, kompetensi kerja memiliki rata-rata senilai 55.49. Simpangan baku training adalah senilai 4.332. Simpangan baku pengalaman kerja adalah senilai 2.952. Kemudian untuk Simpangan baku kompetensi kerja adalah senilai 4.279.

## 2. Correlations

Korelasi pearson bertujuan untuk mengukur hipotesis antar dua variabel yang berskala interval atau rasio.<sup>73</sup> Berikut datanya:

---

<sup>73</sup> Nanang Martono, “*Statistik Sosial*”, (Yogyakarta : Gava Media, 2010), Hal 242

**Tabel 4. 5**  
**Correlations**

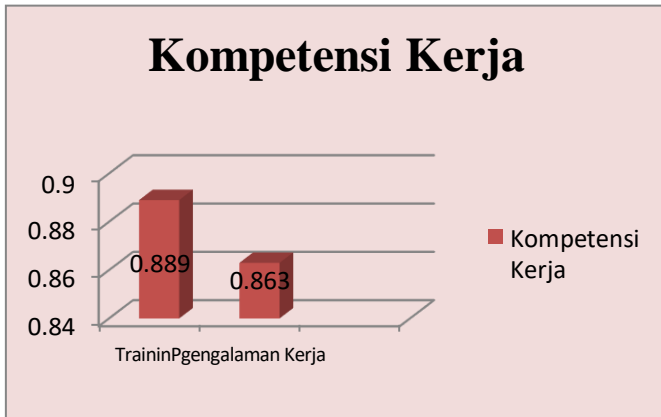
		Kompetensi Kerja	Training	Pengalaman Kerja
Kompetensi Kerja	Pearson Correlation	1	.889**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Training	Pearson Correlation	.889**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.863**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35

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

**a) Signifikansi**

Dari Tabel “*Corelations*” dapat disimpulkan, bahwa terdapatnya hubungan suatu variable X1, X2, dan Y. Dengan menggunakan Spss versi 20 mendapatkan signifikansi dari variabel training terhadap kmpetensi kerja adalah 0,000 dan variabel pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja adalah 0,000. Jadi, keduavariabel independen tersebut < nilai *p value* (0,05).

**b) Nilai Hubungan Pearson Correlation**  
**Gambar 4. 5**



Dari diagram di atas, dapat disimpulkan, bahwa terdapat hubungan antar variabel. Variabel Training dengan Kompetensi Kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,889 (sangat tinggi) dan variabel Training dengan Kompetensi Kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,863 (sangat tinggi). Acuan yang dapat dilihat tidak adanya suatu hubungan adalah:

**Tabel 4. 6**  
**Makna Nilai Korelasi Product Moment**

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,20-0,39	Rendah atau lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi atau kuat
0.80-1.00	Sangat tinggi atau kuat

### 3. Variables Entered / Removed

**Tabel 4. 7**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Mode	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Training <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

b. All requested variables entered.

Tabel “**Variabel Entered / Removed**” sudah memperlihatkan, bahwa semua variabel dalam penelitian ini masuk pada pengujian data penelitian.

### 4. Model Summary

**Tabel 4. 8**

**Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.854	.845	1.68629

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Training

Tabel “**Model Summary**” mengetahui koefisien regresi variabel training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja adalah senilai 0.924 (sangat kuat/sangat tinggi). R square sebesar 0.854 menunjukkan,

bahwa training dan pengalaman kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kompetensi kerja adalah sebesar 85,4%, sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

**5. *Standart Error Of Estimates (SEE)***

*Standart Error Of Estimates SEE* merupakan alat uji yang dipakai untuk dapat memperoleh hasil apakah pada model regresi yang dipakai bisa untuk digunakan sebagai prediktor yang berfungsi dengan baik atau belum berfungsi baik. Caranya yaitu dengan cara membandingkan hasil daripada *Std.Deviation* dengan *Standart Error Of Estimates SEE*.

**Tabel 4.8**  
**Model Summary**

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.854	.845	1.68629

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Training

**Tabel 4. 9**  
**Descriptive Statistics**

		Kompetensi Kerja	Training	Pengalaman Kerja
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0
		55.4857	54.6286	32.1429
		4.27972	4.33241	2.95200

Tabel “*Standard Error of the Estimate*” menunjukkan nilai 1.686. Nilai tersebut dijadikan unruk menguji regresi sebagai prediktor. Oleh karena itu, nilai SEE dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel Y adalah kompetensi kerja (Y) yaitu 4.279, training (X1) 4.332, pengalaman kerja (X2) yaitu 2.952. Jadi, nilai SEE < simpangan baku. Hal tersebut dapat digunakan sebagai prediktor kompetensi kerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya.

## 6. Annova

**Tabel 4. 10**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	531.749	2	265.874	93.501	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	90.994	32	2.844		
Total	622.743	34			

a. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Training

Dari hasil uji menggunakan spss 20, dapat dilihat pada Tabel “Anova” yang berfungsi untuk memperkuat interpretasi, bahwasannya adanya hubungan training (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompetensi kerja (Y) adalah sangat signifikan. Hal tersebut terlihat dari nilai F adalah sebesar 93.501 dengannilai sig *p value* 0.00 (<0.05). Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa training dan pengalaman kerja sangat signifikanterhadap kompetensi kerja.

7. Coefficients<sup>a</sup>

**Tabel 4. 11**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.077	3.678		1.652	.108
Training	.545	.111	.552	4.900	.000
Pengalaman Kerja	.611	.163	.421	3.741	.001

a. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

Tabel “**Coefficient**” menjelaskan persamaan garis regresi. Rumus persamaan uji regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6.077 + 0.545 (0) + 0.611 (0)$$

$$Y = 6.077 + 0 + 0$$

$$Y = 6.077$$

Artinya, jika  $\text{training} = 0$  ( $X_1 = 0$ ), pengalaman kerja = 0 ( $X_2 = 0$ ), maka kompetensi kerjanya adalah 6.077.

### C. Pengujian Hipotesis

1. Ada pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.
  - a. Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) menunjukkan hasil signifikan yaitu 0,00 ( $X_1$ ) dan 0,01 ( $X_2$ ), dengan dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai  $\text{sig} < 0,05$ , atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  (2,034), maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y. Variabel training ( $X_1$ ) menghasilkan  $t \text{ hitung} 4900 > 2,034$  dan variabel pengalaman kerja ( $X_2$ )  $3,741 > 2,034$ .
  - b. Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) menghasilkan nilai signifikan, dengan dasar pengambilan, jika nilai  $\text{sig} < 0,05$ , atau  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  (3,28), maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan.

Tabel "*Anova*" yang berfungsi untuk memperkuat interpretasi, bahwasannya adanya hubungan training ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan kompetensi kerja (Y) adalah sangat signifikan. Hal tersebut terlihat dari nilai F adalah sebesar 93.501 dengan nilai  $\text{sig } p \text{ value}$  0.00 ( $< 0.05$ ). Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa training dan pengalaman kerja sangat signifikan terhadap kompetensi kerja.



Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya adanya pengaruh *training* (X<sub>1</sub>) dan pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kompetensi kerja karyawan (Y) di PT. Mina Wisata Islami Surabaya baik itu secara parsial ataupun simultan.

2. Adanya nilai pengaruh Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.

Tabel “*Corelations*” dapat disimpulkan, bahwa terdapatnya hubungan suatu variable X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan Y. Dengan menggunakan Spss versi 20 mendapatkan signifikansi dari variabel training terhadap kmpetensi kerja adalah 0,000 dan variabel pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja adalah 0,000. Jadi, kedua variabel independen tersebut < nilai *p value* (0,05).

Tabel “*Model Summary*” mengetahui koefisien regresi variabel training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja adalah senilai 0.924 (sangat kuat/sangat tinggi). R square sebesar 0.854 menunjukkan, bahwa training dan pengalaman kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kompetensi kerja adalah sebesar 85,4%, sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang artinya adanya nilai pengaruh Training dan pengalaman kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya.

3. Adanya variabel yang memiliki nilai dominan terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami

Dari Tabel “*Corelations*” dapat disimpulkan, bahwa terdapatnya hubungan suatu variable X1, X2, dan Y. Dengan menggunakan Spss versi 20 mendapatkan signifikansi dari variabel training terhadap kmpetensi kerja adalah 0,000 dan variabel pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja adalah 0,000. Jadi, kedua variabel independen tersebut < nilai *p value* (0,05).

Dari kedua variabel x di atas, terdapat variabel yang memiliki nilai dominan terhadap variabel y, yaitu variabel Training (X1) dengan nilai korelasi 0,889.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang arrinya terdapat variabel yang memiliki niai dominan terhadap Kompetensi Kerja (Y).

4. Ada variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami dalam uji regresi

Hasil pngujian regresi tersebut dapat dilihat dari tabel SEE (*Standart Error of Estimate*) dengan mendapatkan nilai sebesar 1.686. Nilai tersebut dapat dijadikan sebagai prediktor variabel, karena jika  $SEE < \text{simpangan baku}$  ( $1.686 < 4.279$ ), maka hal tersebut dinyatakan training dan pengalaman kerja dapat dilakukan prediksi peningkatan kompetensi kerja pada uji regresi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa H0 ditolak sedang H1 diterima, yang artinya terdapat variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami dalam uji regresi.

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Adanya Pengaruh Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan

Hasil pengujian secara parsial adalah hasil uji yang dilakukan dengan menguji hubungan antar variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y, sedangkan hasil uji secara simultan merupakan hasil uji variabel secara bersama-sama, berikut uji hipotesisnya :

H1: Ada pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan

H0: Tidak ada pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.

Dalam mendapatkan hasil uji secara parsial atau simultan ini, peneliti menggunakan program Spss versi 20 for windows. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Training dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, dinyatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti adanya pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan. Berikut penjelasan mengenai hubungan dari Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan untuk dapat menguatkan analisis data di atas.

*Training* adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Pelatihan tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi kompetensi tenaga kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengisian jabatan seharusnya dilakukan dengan berpedoman terhadap dua hal, yaitu “Apa” dan “Siapa”. Prinsip “Apa” yaitu melihat berdasarkan “*Job description*” yaitu tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh seseorang, sedangkan prinsip “Siapa” yaitu melihat berdasarkan “*Job Specification*”, yaitu syarat seseorang dapat melaksanakan pekerjaan.

Training berkaitan dengan kompetensi kerja, karena training kerja dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan skill atau kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan. Pelatihan tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi kompetensi tenaga kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut akan menentukan hasil yang akan dicapai oleh karyawan. Jika seorang karyawan kompeten dalam melaksanakan tugasnya, maka ia akan mampu bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dengan adanya kegiatan training dalam sebuah perusahaan, akan membantu para karyawannya untuk melaksanakan tugasnya dengan kompeten. Hal tersebut nantinya akan menentukan hasil yang akan dicapai oleh karyawan. Jika karyawan memiliki kompetensi kerja yang bagus, maka ia akan mampu menyelesaikan tugasnya dan akan berdampak positif terhadap progress perusahaan.

Selain itu, dalam mewujudkan tujuan perusahaan, perusahaan membutuhkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu

faktor yang mempengaruhi kompetensi kerjanya. Variabel tersebut merupakan salah satu faktor yang mampu untuk mempengaruhi kompetensi kerjanya. Pengalaman kerja adalah ukuran waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang. Penguasaan pengetahuan atau keterampilan tersebut merupakan hasil yang tercipta dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dalam jangkawaktu tertentu. Peningkatan penguasaan skill dalam diri seorang karyawan dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu, dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki korelasi dengan kompetensi kerja seseorang. Dengan memiliki pengalaman kerja, seorang karyawan akan terbantu untuk dapat bekerja secara kompeten. Jika suatu tugas diberikan kepada orang yang tepat dan kompeten, maka hasilnya akan maksimal sesuai dengan harapan, namun jika tidak sesuai kompetensinya, maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang buruk dari tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu, dalam proses *staffing* perusahaan seharusnya memilih orang yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu ataupun tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Jika seorang karyawan memiliki kompetensi kerja yang baik, maka organisasi akan mudah untuk mencapai tujuan

yang telah dirumuskan. Namun, kompetensi dalam diri karyawan seharusnya diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Jika kompetensi tidak dikembangkan, maka kompetensi tidak akan berkembang. Jika seorang karyawan memiliki kompetensi kerja yang baik, maka organisasi akan mudah untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Oleh karena itu, suatu tugas harus diberikan kepada orang yang tepat. Jika suatu tugas diberikan terhadap orang yang salah, maka akan terjadi hambatan-hambatan yang akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Variabel *training* dan pengalaman kerja merupakan variabel yang sangat penting dalam menentukan kompetensi kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Jika perusahaan memilih pegawai yang tidak kompeten, maka perusahaan akan mengalami hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Dari pernyataan yang telah dijelaskan oleh peneliti di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah *training* dan pengalaman kerja mempengaruhi kompetensi kerja karyawan secara simultan. Hal itu dapat dibuktikan bahwa variabel independen berperan terhadap peningkatan variabel dependen secara bersamaan(simultan). Jika hasil dari uji variabel independen secara bersamaan mempengaruhi terhadap variabel dependen menghasilkan nilai yang signifikan, maka pembahasan teorinya adalah menunjukkan kesesuaian antara *training* dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas, kesimpulan yang dapat diambil adalah H1 diterima, yaitu dengan analisis terdapat hubungan signifikan antara variabel X1 yaitu *training* dan X2 yaitu pengalaman kerja terhadap variabel Y yaitu

kompetensi kerja secara parsial dan simultan.

2. Nilai pengaruh Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.

Nilai pengaruh variabel Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja Karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan dirumuskan dengan hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada nilai pengaruh Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan

H0: Tidak ada nilai pengaruh Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan

Dari Tabel “*Corelations*” dapat disimpulkan, bahwa terdapatnya hubungan suatu variable X1, X2, dan Y. Dengan menggunakan Spss versi 20 mendapatkan signifikansi dari variabel training terhadap kmpetensi kerja adalah 0,000 dengan nilai korelasi sebesar 0,889 dan variabel pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja adalah 0,000 dengan nilai korelasi sebesar 0,863. Jadi, kedua variabel independen tersebut < nilai *p value* (0,05). Hal itu menunjukkan hasil bahwasannya variabel training (X1) dan pengalaman kerja (X2) mempunyai nilai hubungan yang signifikan dengan variabel kompetensi kerja (Y) secara parsial.

Secara simultan, nilai hubungan dapat dilihat dari tabel “*Model Summary*” pada bagian R. Nilai tersebut menyatakan, bahwa variabel training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja adalah

sebesar 0,924. Nilai 0,924 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan, ada nilai R Square variabel training dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kompetensi kerja sebesar 0,854. Hasil tersebut menjelaskan kontribusi sebesar 85,4% dan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

3. Nilai hubungan paling tinggi atau dominan antara variabel training dan pengalaman kerja terhadap variabel kompetensi kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya.

H1: Ada variabel yang memiliki nilai dominan terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami

H0: Tidak ada variabel manakah yang memiliki nilai dominan terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami

Tabel “*Correlations*” menunjukkan, bahwa adanya hubungan variabel training (X1), pengalaman kerja (X2), dan kompetensi kerja (Y). Untuk hasil pengaruh training (X1) dengan Y sebesar 0,889 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dari hasil di atas, maka dinyatakan adanya hubungan pengaruh yang sangat kuat dan signifikan (*p value*  $0,000 < 0,05$ ).

Sedangkan untuk hasil nilai pengaruh pengalaman kerja (X2) dan Y (Kompetensi Kerja) adalah senilai 0,863 dengan nilai hasil *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan hasil tersebut, dapat dinyatakan adanya hubungan pengaruh yang



sangat kuat/ sangat tinggi dan juga signifikan ( $p$  value  $0.000 < 0.05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwasannya variabel training (X1) dan pengalaman kerja (X2) mempunyai nilai hubungan yang signifikan dengan variabel kompetensi kerja (Y).

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, dari kedua variabel X, yang memiliki hubungan paling dominan antara Variabel X1 dan X2 adalah variabel Training (X1) karena memiliki nilai korelasi yang lebih besar yaitu 88,9%. Sedangkan nilai paling rendah yaitu variabel pengalaman kerja (X2) yaitu sebesar 86,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan, bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

4. Prediksi peningkatan antara Training dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami dalam uji regresi

H1: Ada variable yang menjadi prediksi peningkatan dalam Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami dalam uji regresi

H0: Tidak ada variable yang menjadi prediksi peningkatan dalam Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami dalam uji regresi

Hasil pengujian regresi tersebut dapat dilihat dari tabel SEE (*Standart Error of Estimate*) dengan mendapatkan nilai sebesar 1.686. Nilai tersebut dapat dijadikan sebagai prediktor variabel, karena jika  $SEE < \text{simpangan baku}$  ( $1.686 < 4.279$ ), maka hal tersebut dinyatakan training dan pengalaman kerja dapat dijadikan prediksi peningkatan kompetensi kerja pada uji regresi. Nilai SEE lebih kecil saat dibandingkan dengan nilai simpangan

baku, maka model regresi ini bisa dipergunakan sebagai prediktor kompetensi kerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Oleh karena itu, pihak PT. Mina Wisata Islami Surabaya sebaiknya melakukan peningkatan kompetensi kerja dengan dilaksanakan training dan pengalaman kerja yang lebih baik. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penjelasan terkait training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya, Hal tersebut mendapatkan kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat pengaruh *Training* dan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan.
  - a) Secara parsial, hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel training terhadap kompetensi kerja adalah *p value*  $0,000 < 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan, bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel training terhadap kompetensi kerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Sedangkan, variabel pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja adalah *p value*  $0,000 < 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan, bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya.
  - b) Secara simultan, hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Anova*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja adalah *p value*  $0,00 < 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan, bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja di PT. Mina Wisata Islami Surabaya.
2. Nilai hubungan antara Training dan Pengalaman

Kerja terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial dan simultan adalah signifikan.

- a) Secara parsial, hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel training terhadap kompetensi kerja adalah 0,889 dengan *p value*  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan variabel pengalaman kerja dengan kompetensi kerja senilai 0,863 dengan *p value*  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel training dan pengalaman kerja sama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat atau tinggi dan signifikan terhadap kompetensi kerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya secara parsial.
  - b) Secara simultan, nilai hubungan dapat dilihat dari tabel “*Model Summary*” pada bagian R. Nilai tersebut menyatakan, bahwa variabel training dan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja adalah sebesar 0,924. Nilai 0,924 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan, ada nilai R Square variabel training dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kompetensi kerja sebesar 0,854. Hasil tersebut menjelaskan kontribusi sebesar 85,4% dan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Variabel yang memiliki nilai dominan terhadap Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami adalah variabel *Training* (X1).  
Variabel *Training* (X1) menjadi variabel

terdominan yaitu dengan nilai hasil korelasi variabel X1 kepada Y sebesar 0.889 dengan besaran nilai *p value* (sig) senilai 0.000. Dengan perolehan data tersebut, dapat disimpulkan, bahwa adanya hubungan yang sangat tinggi atau kuat dan signifikan (*p value*  $0.000 < 0.05$ ).

4. Dalam uji regresi, variable training dan pengalaman kerja bisa dipergunakan sebagai prediksi peningkatan dalam Kompetensi Kerja karyawan PT. Mina Wisata Islami Surabaya dan mempunyai fungsi secara baik.

Hasil tersebut dapat dilihat melalui hasil dalam tabel “*Standard Error of the Estimate*”(SEE) yang menghasilkan nilai 1,686. Nilai SEE tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 4,279 untuk variabel kompetensi kerja (Y), training (X1) sebesar 4,332, dan pengalaman kerja (X2) yaitu 2,952. Nilai SEE variabel Y terbukti lebih kecil saat dibandingkan dengan nilai simpangan baku (Std. Deviation), yaitu ( $1,686 < 4,279$ ) maka model regresi ini bisa dipergunakan sebagai prediktor kompetensi kerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **B. Saran dan Rekomendasi**

Dalam skripsi ini penulis menyampaikan sarannya untuk penelitian yang akan datang, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk peneliti yang akan datang, diharapkan untuk memberikan tambahan sumber wawasan dalam penelitian training dan pengalaman kerja untuk dapat meningkatkan kompetensi kerja tidak hanya pada variabel yang diteliti saat ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat meninjau ulang terkait indikator dan sub variabel dari penelitian ini, agar hasilnya lebih valid dan signifikan. Serta, peneliti selanjutnya disarankan dapat mencari permasalahan dan objek yang tepat, agar hasil penelitian menjadi lebih baik dan menarik untuk dikaji.
3. Untuk peneliti yang selanjutnya, disarankan untuk bisa menambah dan juga bisa menemukan suatu permasalahan yang baru dan objek yang baru juga untuk diteliti selanjutnya.

## **C. Keterbatasan Penelitian**

Skripsi ini mempunyai beberapa kendala dan keterbatasan pada saat pelaksanaan penelitian. Penulis berikut akan menjelaskan beberapa hambatan di dalam pelaksanaan penelitian berikut:

1. Peneliti tidak memiliki banyak waktu dalam menggali informasi secara langsung dikarenakan pandemi covid-19 menyebabkan jam kunjung kantor menjadi terbatas.
2. Peneliti menemukan kendala yaitu responden yang kurang merespon kuesioner penelitian dari peneliti dikarenakan jadwalnya padat dan sulit untuk di kunjungi dan juga beberapa responden melakukan cuti karena beberapa sebab.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Muslich dan Sri Iswati 2009, “ *Buku ajar Metodologi Penelitian K uantitatif*” (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair)
- Apriani, Fajar 2009, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Vol 16 Nomor 1*
- Ari dan Abdullah 2013, “Analisis *Overreaction* pada Saham Perusahaan Manufaktur di BEI Periode”, *Jurnal Nomina Vol 2, No 2*
- Berliana, Ruth 2020, “Identifikasi EmpatBudaya Kerja Sekarang ini”, *BusinessLoungeJournal*, Diaksesdari <https://www.blj.co.id/2020/04/02/flexibleworkarrangement-s-pergeseranbudaya-kerjayang-kini-semakinmenarik/>
- Denziana, Angrita 2014, “Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return”, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol 5, No. 2*
- Ghozali, Imam 2013, “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)
- Hadi, Khaerul dan Laeli Kadarni 2018, “Hubungan antara Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Mataram”, *Jurnal Ilmiah Valid Vol. 15, No. 2*
- Hamriani 2013, “Organisasi dalam Manajemen Dakwah”, *Jurnal Dakwah Tabligh, Vol 14 No 2*
- Handoko, T. Hani 2004, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, *Edisi Kedua*, (Jakarta: BPFE)

- Hasibuan, Malayu 2013, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi”*, (Jakarta: PT Bumi Aksara)
- Heidjrachman, Ranupandojo 1984, *“Manajemen Personalia”* (Yogyakarta: BPF)
- Jamaluddin, Haslinda 2016, “Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo”, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Vol II No 1*
- Kartika, Lucia Nurbani 2014, “Pengaruh Tingkat Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran”, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol XXVII No 1*
- Manulang 1984, *“Manajemen Personalia”* (Jakarta: Ghalia Indonesia)
- Martono, Nanang 2010, *“Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS”*, (Yogyakarta: Gava Media)
- Mubarak, Mumuh Mulyana dan Rini Syarif 2006, “Dampak pelatihan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan PT. FIF Cabang Bogor”
- Ningrum, Widhayu 2013, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 6 No 2*
- Nugraha, I 2016, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru”, *Skripsi*
- Panuju Satriyo, Amat Mukhadis, dan Eko Poerwanto 2017, “Hubungan Antara Latar Belakang Pendidikan, Minat terhadap Profesi Guru, Kemanfaatan Ospek, Kegiatan Organisasi, dan Hasil Belajar Mahasiswa Pendidikan Otomotif”, *Jurnal Kompetensi Teknik, Vol 8, No 2*



- Prasetya, Trijoko 1980, "*Ilmu Budaya Dasar*" (Jakarta: Renika)
- Pratiwi, Nur Endah 2017, "Pengaruh Dimensi Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi", *Skripsi* (Bandung: Prodi Manajemen, Universitas Pasundan)
- Priyatno, Dwi 2009, "*Mandiri Belajar SPSS*", (Jakarta: Buku Kita)
- Raffi, Muhammad 2015, "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank RiauKepri Pekanbaru", *Jom Fisip, Vol 2 No1*
- Ratulangi, Soegoto 2016, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Monado)", *Jurnal Embah Vol 4, No 4*
- Riduwan 2016, "*Pengantar Statistik Sosial*", (Bandung: Alfabeta)
- Rismayadi 2015, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahunn 2014)", *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 1, No 1,*
- Rosmaini dan Hasrudy Tanjung 2019, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2.1*
- Satria, R.Okky dan Asep Kuswara, Oktober 2013, "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7 No. 2.*

- Sudjana, Nana 1995 “*Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*”. (Bandung:PT. Remaja Rosdakarya)
- Shaliha, Mar’atu, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota Makassar”, *Skripsi, Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar*
- Siagian, Sondang P 2007, “*Teori Motivasi dan Aplikasi*”, (Jakarta: Bina Rupa Aksara)
- Sugiyono 2016, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, (Bandung: CV. Alfabeta)
- Suryani dan Hendryadi 2015, “*Metode Riset Kuantitatif*”, (Jakarta: Kencana)
- Tanujaya, Lia Riantika 2015, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown." *Agora 3.1*
- Triasmoko, Denny 2014, “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Kediri”, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 12 No 1*
- Widijanto, Kelvin Aldrian, 2017, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran di PT. Sumber Hasil Sejati Surabaya”, *AGORA Vol 5 No 1*
- Yunita, Komang Elsy, Ni Nyoman Yulianthini, dan I Wayan Bagia 2016, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”, *e-Journal Bisma Vol 4*