

**PENGARUH METODE PELATIHAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT SINAR MAKMUR  
SEJAHTERA MANDIRI MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Widya Karya Malang



**DISUSUN OLEH:**

**Stevanus Widjayanto**

**NIM: 201511037**

**Universitas Katolik Widya Karya Malang**

**Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen**

**2019**

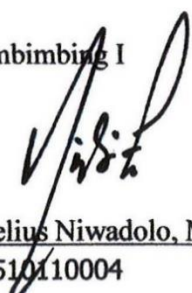
**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Stevanus Widjayanto  
NIM : 201511037  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul : PENGARUH METODE PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT SINAR MAKMUR SEJAHTERA MANDIRI  
MALANG

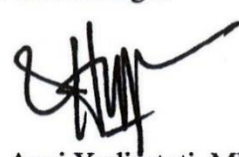
Malang, 15 Maret 2019

**DITERIMA DAN DISETUJUI**

Pembimbing I


  
Drs. Cornelius Niwadolo, M.M  
NIK : 198510110004

Pembimbing II


  
Dra. Anni Yudiastuti, MP  
NIDN : 0701056401

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M  
NIDN: 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen

  
Dra. Anni Yudiastuti, MP  
NIDN : 0701056401

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul PENGARUH METODE PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINAR MAKMUR SEJAHTERA MANDIRI MALANG

merupakan hasil karya dari:

Nama : Stevanus Widjayanto  
NIM : 201511037  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang

dan bukan karya plagiat baik sebagian maupun seluruhnya

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan, saya bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku

Malang, 15 Maret 2019



**DITERIMA DAN DISETUJUI**

Pembimbing I

Dr. Cornelius Niwadolo, M.M  
NIK : 198510110004

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiastuti, MP  
NIDN : 0701056401

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M  
NIDN: 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiastuti, MP  
NIDN : 0701056401

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH METODE PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SINAR MAKMUR SEJAHTERA MANDIRI MALANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Stevanus Widjayanto

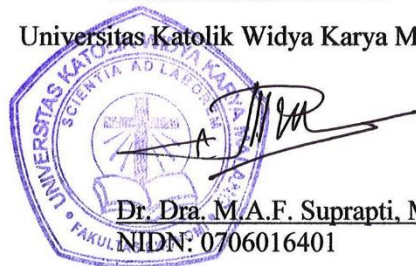
NIM : 201511037

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal : 15 Maret 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1)

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Widya Karya Malang



Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M  
NIDN: 0706016401

**DEWAN PENGUJI**

1. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M  
NIK : 198510110004

2. Dra. Anni Yudiastuti, M.P  
NIDN : 0701056401

3. Drs. Petrus Megu, M.M  
NIDN : 0728025501

**TANDA TANGAN**

  
.....  
  
.....  
  
.....



**PT SINAR MAKMUR SEJAHTERA MANDIRI**

---

Melalui surat ini kami menyatakan bahwa :

Nama : **Stevanus Widjayanto**  
Fakultas : **Ekonomi**  
NIM : **201511037**  
Universitas : **Universitas Katolik Widya Karya Malang**

telah melaksanakan penelitian di PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri yang ber-alamat di Jalan Panglima Sudirman 104 D Singosari, Malang Jawa Timur.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat diterima dan dapat tersampaikan, terimakasih.

Malang, 14 Desember 2018

PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri,

Yeremia Happy Raymond

Operational Manager

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Stevanus Widjayanto

NIM : 201511037

Universitas : Katolik Widya Karya Malang

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Tempat, tanggal lahir : Malang, 13 Februari 1997

Alamat : Jln. Argomoyo No. 61 Lawang, Malang

Nama orang tua :

    Ayah : (alm.) F.C Yuni Hardono

    Ibu : R.R. Agatha Diah Nawang Palupi

Riwayat Pendidikan : SDK St. Fransiskus Lawang (2003-2009)

                          SMPK Budi Mulia Lawang (2009-2012)

                          SMAK Cor Jesu Malang (2012-2015)

                          Universitas Katolik Widya Karya Malang (2015-2019)

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan kemurahan-Nya yang telah diberikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH METODE PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINAR MAKMUR SEJAHTERA MANDIRI MALANG” yang disusun sebagai syarat akademis dalam penyelesaian Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Widya Karya Malang.

Dalam proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini banyak bantuan dan dukungan dari berbagai banyak pihak bagi penulis. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:


1. Tuhan Yesus yang senantiasa memberi rahmat dan kelancaran dalam proses penyelesaian dan kegiatan studi di Universitas Katolik Widya Karya Malang.
2. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar memberi arahan dan masukan dalam proses penyelesaian skripsi.
3. Dra. Anni Yudiastuti, MP selaku dosen pembimbing II sekaligus Ka. Prodi Manajemen yang dengan rela mengorbankan waktu dan tenaga dan juga penuh kesabaran dalam membimbing penyelesaian skripsi.
4. Seluruh keluarga di Lawang yaitu mama, kakak-kakak dan adik saya yang mendukung proses studi selama di Universitas Katolik Widya Karya dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi.
5. Para sahabat dan teman-teman, baik teman Universitas Katolik Widya Karya Malang angkatan 2015 khususnya jurusan Manajemen dan teman dari luar kampus yang tidak bisa saya sebut satu persatu, terimakasih kasih atas segala dukungan dan kerjasama yang telah diberikan kepada saya.

Malang, 15 Maret 2019

Stevanus Widjayanto

**MOTTO**

**JANGAN BIARKAN  
APA YANG TIDAK  
BISA ANDA  
LAKUKAN  
MENGGANGGU APA  
YANG BISA ANDA  
LAKUKAN**





**DAFTAR ISI**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT KETERANGAN PERUSAHAAN .....	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
MOTTO .....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI .....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRAKSI .....	xv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	6
B. Tinjauan Pustaka .....	8
1. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	8
2. Peranan Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan.....	9

3. Pengertian Pelatihan.....	10
4. Proses Pelatihan dan Metode Pelatihan.....	11
5. Metode Pelatihan.....	11
6. Kelebihan dan Kekurangan <i>on the job training</i> .....	14
7. Kelebihan dan Kekurangan <i>off the job training</i> .....	14
8. Langkah-langkah Pelatihan.....	15
9. Manfaat Pelatihan.....	16
10. Pengertian Kinerja.....	17
11. Kriteria-kriteria Kinerja.....	18
12. Penilaian Kinerja.....	18
13. Pengukuran Kinerja.....	19
14. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	19
C. Kerangka Pikir .....	20
D. Hipotesis.....	21

**BAB III : METODE PELATIHAN**

A. Jenis Penelitian.....	22
B. Ruang Lingkup Penelitian.....	22
C. Lokasi Penelitian.....	22
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	23
E. Sumber dan Jenis Data .....	24
1. Sumber Data.....	24

2. Jenis Data .....	24
F. Definisi Operasional Variabel.....	25
G. Metode Pengumpulan Data.....	27
1. Kuesioner .....	27
2. Wawancara.....	27
3. Dokumentasi .....	27
H. Teknik Analisis Data.....	27
1. Uji Asumsi Klasik.....	27
a. Uji Normalitas.....	27
b. Uji Heteroskedastisitas.....	27
c. Uji Autokorelasi.....	28
d. Uji Multikolinieritas.....	28
2. Analisis Regresi Berganda.....	28
3. Uji Hipotesis .....	28
a. Uji F .....	28
b. Uji T.....	29
4. Uji Instrumen .....	29
a. Uji Validitas .....	29
b. Uji Reliabilitas .....	29

**BAB IV : ANALISIS DATA DAN INTERPRETASI DATA**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	30
1. Sejarah Perusahaan.....	30
2. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan .....	30

a. Visi dan Misi.....	30
b. Motto.....	31
3. Profil Perusahaan .....	31
4. Pelatihan yang Diadakan Perusahaan.....	33
5. Susunan Direksi PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri.....	34
B. Gambaran Umum Responden Penelitian .....	39
1. Deskriptif Responden.....	39
a. Responden Menurut Jenis Kelamin .....	39
b. Responden Menurut Umur.....	39
c. Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	40
d. Responden Menurut Lama Bekerja.....	41
C. Analisa Data Distribusi Frekuensi .....	42
1. Deskripsi Responden.....	42
2. Analisa Data dan Interpretasi.....	49
a. Uji Instrumen Penelitian .....	49
b. Uji Asumsi Klasik.....	53
c. Uji Analisis Regresi Berganda.....	58
d. Uji Hipotesis .....	60
D. Pembahasan.....	62
E. Implikasi Hasil Penelitian .....	64
<b>BAB V</b>	
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 4.1 Profil Kantor Pusat.....	31
Tabel 4.2 Data Pemegang Saham.....	32
Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	39
Tabel 4.5 Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	40
Tabel 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 4.7 Tabulasi Indikator dimensi <i>on the job training</i> .....	42
Tabel 4.8 Tabulasi Indikator Dimensi <i>off the job training</i> .....	44
Tabel 4.9 Tabulasi Indikator Dimensi Kinerja.....	48
Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen.....	51
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Instrumen .....	52
Tabel 4.12 VIF dan <i>tolerance</i> .....	54
Tabel 4.13 Uji <i>Durbin Watson</i> .....	57
Tabel 4.14 Estimasi Model Regresi .....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Pelatihan.....	11
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	20
Gambar 4.1 Susunan Direksi PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri.....	34
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.3 Deteksi Heteroskedastisitas.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Lembar Kuisisioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Uji Instrumen
- Lampiran 4 : Analisis Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y



**PENGARUH METODE PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SINAR MAKMUR SEJAHTERA MANDIRI MALANG**

**ABSTRAKSI**

Dalam upaya memajukan perusahaan, banyak upaya yang dilakukan dalam rangka menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusianya agar semakin profesional dan handal dalam bekerja. Upaya yang dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau para pekerja di suatu perusahaan adalah dengan diadakannya pelatihan. Pengadaan pelatihan harus memerhatikan penggunaan metode pelatihan yang tepat bagi karyawannya, hal ini dikarenakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel pemberian pelatihan yang terdiri dari *on the job training* (X1) dan *off the job training* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory reseacrh*. Populasi dan sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri Malang, dan untuk pengambilan sampel menggunakan ketentuan dari Slovin. Instrumen utama yang digunakan adalah menggunakan kuesioner.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil yang didapatkan dari uji validitas dan reliabilitas terhadap 100 orang responden yang merupakan karyawan diperoleh hasil yang valid dan reliabel. Variabel metode pemberian pelatihan yang terdiri dari *on the job training* (X1) dan *off the job training* (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan 0,002 atau lebih kecil dari 0,050 dan membentuk persamaan regresi  $Y = 4.728 + 0.574 X_1 + 0.164 X_2$  yang menunjukkan metode pemberian pelatihan *on the job training* (X1) berpengaruh signifikan secara parsial. Variabel *on the job training* (X1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri Malang dengan melihat nilai *Standarized Coefficients* sebesar 0,557.

Kata Kunci : Metode Pemberian Pelatihan (X) dan Kinerja Karyawan (Y)



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia ini sudah cukup pesat. Persaingan pasar yang ketat dan tuntutan konsumen yang beragam dan begitu kompleks membuat pihak manajemen dari suatu perusahaan harus menyadari bahwa kemajuan teknologi yang berkembang pesat harus berbanding seimbang dengan kegiatan operasional dari perusahaan, karena jika hal tersebut tidak diterapkan, maka akan terjadi kemunduran pada perusahaan tersebut. Namun harus kita sadari sebelum perusahaan menerapkan kemajuan teknologi yang mutakhir, yang berperan dalam pengoperasian teknologi tersebut haruslah dipersiapkan yang berperan itu adalah tetap manusia, maka dari itu kemampuan dari tenaga kerja haruslah benar-benar dipersiapkan agar pemakaian teknologi dapat maksimal, dan menghasilkan suatu output yang mampu diterima dan memuaskan permintaan dari konsumen.

Perusahaan memiliki banyak sekali bidang-bidang dan cakupan di dalam operasionalnya, seperti sumber daya alam (bahan baku), Sumber daya manusia (tenaga kerja), modal, dan teknologi-teknologi di dalamnya. Namun bagian yang terpenting dari itu semua adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak terpenting dari roda organisasi atau perusahaan.

Perusahaan harus memiliki tujuan dan target pasar yang mumpuni dalam pasar, maka dari itu dibutuhkan karyawan yang kompetitif dan memiliki *skill* yang ter-asah agar target dan tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan dapat memiliki keunggulan kompetitif yang mampu bersaing dengan para kompetitornya. maka dari itu pelatihan harus benar-benar digencarkan pada suatu perusahaan.

Afandi (2018:128), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Pelatihan dipersiapkan kepada seorang calon pekerja agar siap dan mampu terjun ke dalam dunia kerja, karena seseorang itu dilatih agar berkompetensi dalam dunia kerja, memiliki produktivitas yang tinggi, etos kerja yang setara dan yang tidak kalah penting adalah melatih kedisiplinan yang tinggi dan kepribadian diri yang baik.

Pada dasarnya, memberikan pelatihan berarti harus mengeluarkan biaya tambahan. Tetapi karena banyaknya manfaat yang dirasa memberikan pengaruh positif, mendorong perusahaan menjadikan pelatihan sebagai dasar perbaikan diri bagi karyawan supaya mampu memperbaiki kinerjanya untuk kemajuan perusahaan dan kesejahteraan bersama. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan disini menjadi kunci bagi perusahaan untuk mencapai keuntungan bersama dalam jangka panjang. Dikatakan demikian karena pelatihan memberikan bekal berkelanjutan yang berguna bagi

karyawan tersebut untuk terus menerus diasah dan dituangkan dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka di dalam organisasi maupun perusahaan.

Setelah pelatihan ini digencarkan, diharapkan adanya peningkatan produktivitas yang menunjang perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat dan juga adar mampu menghadapi kompetitor yang semakin banyak. Program pelatihan dan pengembangan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berbicara soal pelatihan karyawan, tentu ada pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Kinerja menjadi hal yang terus diperharikan dan dipilih dalam perbaikan sistemnya melalui program pelatihan. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan ingin meningkatkan pencapaian hasil kerja oleh karyawannya secara maksimal. Melalui perbaikan kinerja ini diharapkan mampu mendorong dalam mewujudkan hal-hal yang telah dikatakan diatas.

Setelah pelatihan dapat terealisasi dengan baik, maka kinerja para karyawan akan meningkat, dimana definisi kinerja Menurut Afandi (2018:83), merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Jadi keberhasilan suatu program pemberian

pelatihan ini merupakan suatu tujuan dari perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktifitas dengan kinerja yang baik.

Dari penjelasan diatas, maka pemilihan penelitian dilaksanakan pada perusahaan yang bernama PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri dimana perusahaan ini bergerak di bidang distributor barang dari produk Nestle, diharapkan dengan adanya pelatihan ini dapat mengetahui bagaimana tingkat kinerja yang dilakukan oleh para karyawan disana dan bagaimana proses pelatihan telah dilakukan disana.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Metode Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri Malang”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasar dari latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana signifikansi pengaruh metode pemberian pelatihan (X) yang terdiri atas *on the job training* (X1) dan *off the job training*(X2) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri Malang?
2. Metode pemberian pelatihan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri Malang?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh metode pemberian pelatihan (X) yang terdiri atas *on the job training* (X1) dan *off the job training* (X2) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri Malang.
- b. Untuk mengetahui metode pemberian pelatihan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Makmur Sejahtera Mandiri Malang.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan ilmu dalam bidang bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pelatihan untuk upaya peningkatan kinerja karyawan.

#### b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pada universitas dalam menyediakan materi bidang kajian Sumber Daya Manusia terutama mengenai pelatihan.

#### c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.