

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN TRAINING KARYAWAN
TERHADAP KINERJA PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI
FINANCE,Tbk CABANG MAKASSAR I**

SKRIPSI

GAGAS SAMAN

45 10 012 319



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR**

2014

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN TRAINING KARYAWAN
TERHADAP KINERJA PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI
FINANCE,Tbk CABANG MAKASSARI**

SKRIPSI

GAGAS SAMAN

45 10 012 319



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS "45" MAKASSAR**

2014

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN TRAINING KARYAWAN
TERHADAP KINERJA PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI
FINANCE,Tbk CABANG MAKASSARI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

UNIVERSITAS

BOSOWI

Oleh

GAGAS SAMAN

45 10 012 319

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS "45" MAKASSAR

2014

SKRIPSI

**ANALISIS SISTEM REKRUTMEN DAN TRAINING KARYAWAN TERHADAP
KINERJA PADA PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE, Tbk CABANG
MAKASSAR I**

Disusun dan diajukan oleh

GAGAS SAMAN

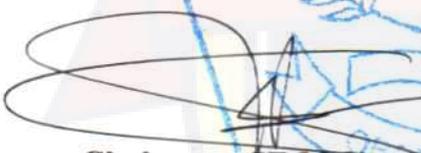
4510012319

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Tanggal 7 Juni 2014

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Chahyono, SE.M.Si


Indrayani Nur, S.Pd.M.Si

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

Manajemen


A. Arifuddin Mane, SE, SH, M.Si, MH


Hj. Herminawaty Abubakar, SE, M.M

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran ALLAH subhana wa taala atas segala rahmatNYA, sehinggalah Skripsi ini dapat diselesaikan untuk memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan studi pada Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas 45 Makassar.

Dalam penyusunan laporan ini, berbagai cobaan dan kesulitan serta rintangan dan hambatan yang penulis temui sejak dari awal penyusunan laporan ini hingga menjelang penyelesaiannya, namun dapat diatasi berkat bantuan dari berbagai pihak.

Teriring ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Ibunda Sari Daeng dan Ayahanda Bukiman dengan segala keikhlasan dan cinta kasihnya sehingga penulis dapat melihat dunia dan mengejar cita-cita.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan, penulis sampaikan pula kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas 45 Makassar.
2. Bapak A. Arifuddin Mane, SE. SH. M.Si. MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas 45 Makassar.

3. Bapak Chahyono, SE.M.Si dan Ibu Indrayani Nur, S.Pd.M.Si atas segala perhatian dan kesabaran, serta senantiasa meluangkan waktunya yang sangat berharga untuk mengarahkan dan memberi petunjuk kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas 45 Makassar yang telah mengajar dan membimbing selama penulis menjalankan aktivitas kuliah.
5. Bapak Pimpinan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1 beserta staf yang telah banyak memberikan bantuan sehingga penulis dapat merampungkan penulisan laporan.
6. Bapak Kuswara Nyampa atas sumbangan buku-buku yang penulis gunakan untuk melengkapi penulisan laporan.
7. Seluruh teman-teman, terima kasih banyak atas segala dukungan dan perhatiannya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini.

Akhirnya, kepada semua pihak dan utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan laporan ini.

Semoga Skripsi yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua, utamanya kepada Alma Mater.

Makassar, 2 Mei 2014

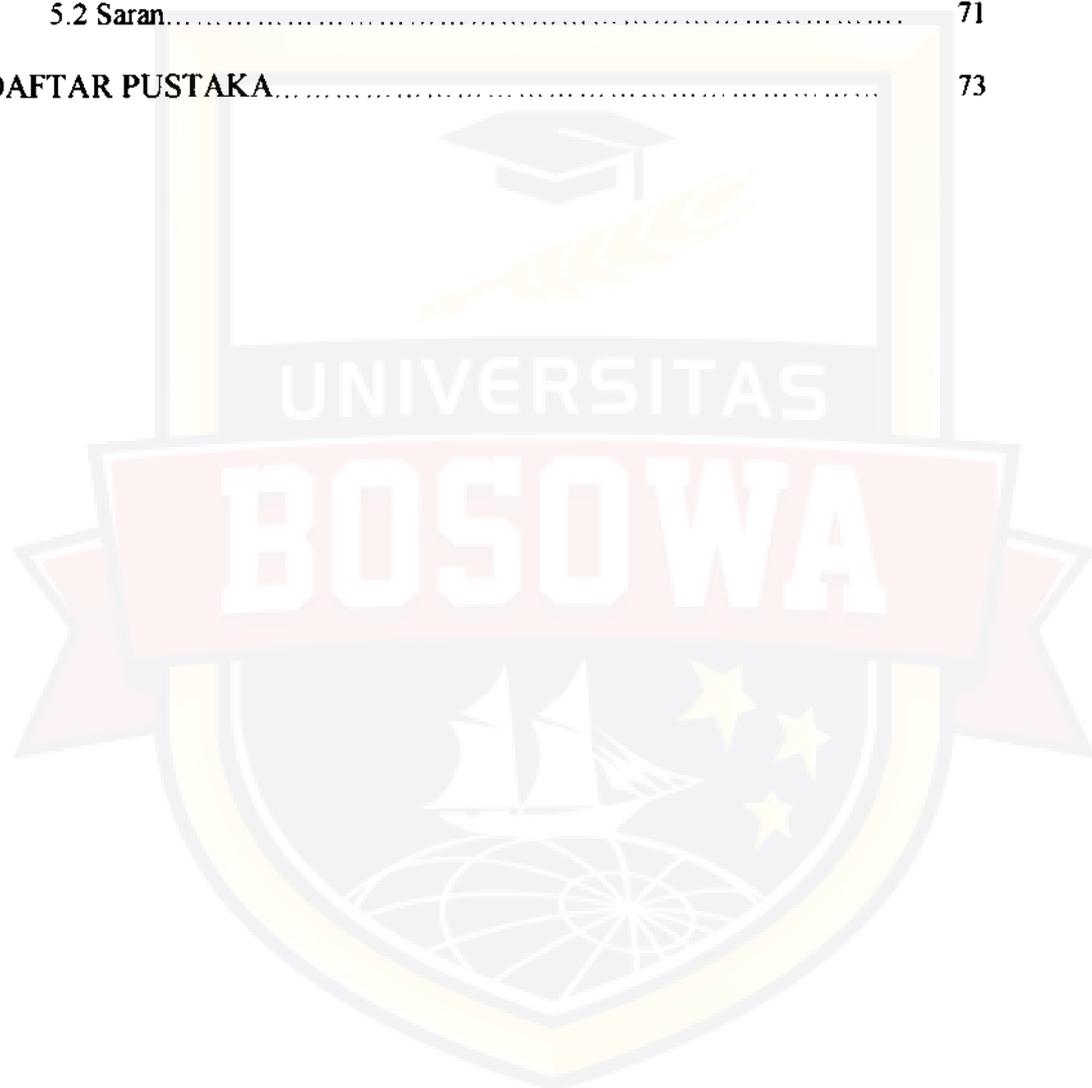
Penulis

DAFTAR ISI

	Hal.
HALAMAN PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Masalah Pokok	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kerangka Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia	9
2.1.3 Pengertian Rekrutmen.....	11
2.1.4 Sikap Dalam Rekrutmen.....	15
2.1.5 Proses Rekrutmen.....	16
2.1.6 Penentuan Dasar Rekrutmen.....	19
2.1.7 Pengertian Training (Pelatihan).....	25
2.1.8 Jenis-Jenis Training (Pelatihan).....	30
2.1.9 Jenjang Pelatihan.....	31
2.1.10 Metode-Metode Pelatihan.....	32

2.1.11 Pengertian Kinerja.....	34
2.2 Kerangka Pikir.....	36
2.3 Hipotesis.....	38
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.4 Populasi dan Sampel.....	41
3.5 Metode Analisis.....	42
3.6 Defenisi Operasional.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambar Umum Perusahaan.....	47
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
4.1.2 Misi, Visi dan Nilai Perusahaan.....	51
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja.....	52
4.2 Deskripsi Data.....	57
4.2.1 Profil Responden.....	57
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel.....	60
4.3 Analisis dan Hasil Pembahasan Pengujian Hipotesis.....	62
4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
4.3.2 Koefisien Korelasi (R).....	64
4.3.3 Koefisien Determinasi (R ²).....	65
4.3.4 Uji F (Uji Simultan).....	65

4.3.5 Uji t (Uji Parsial).....	66
4.3.6 Pembahasan.....	68
BAB V PENUTUP.....	71
5.1 Simpulan.....	71
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73

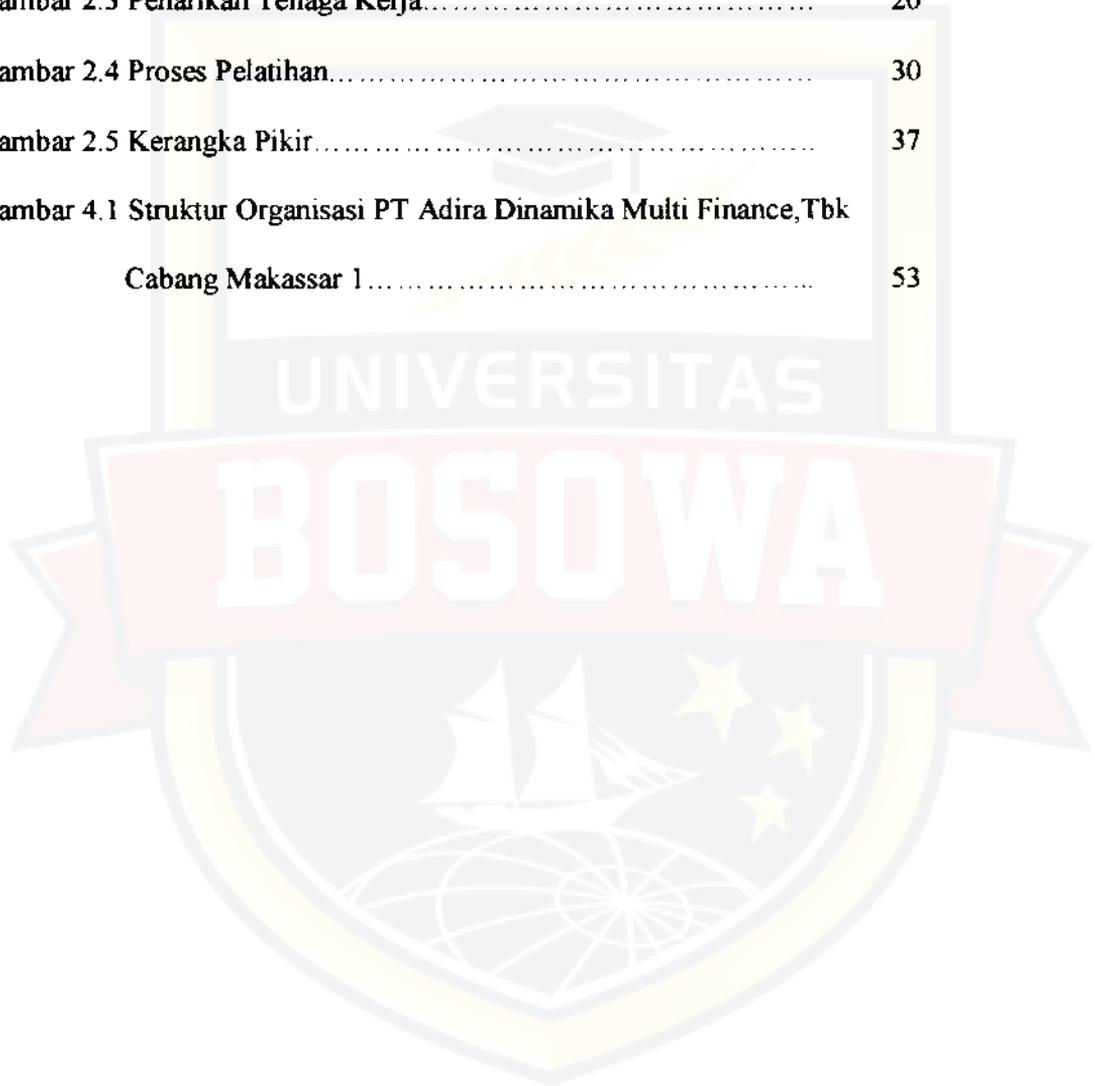


DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 4.1 Sejarah Pencatatan Saham.....	48
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	58
Tabel 4.3 Status Kerja Responden.....	59
Tabel 4.4 Indikator Variabel Rekrutmen (X1).....	60
Tabel 4.5 Indikator Variabel Pelatihan (X2).....	61
Tabel 4.6 Indikator Variabel Kinerja (Y).....	62
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.8 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	64
Tabel 4.9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	65
Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan).....	66
Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial).....	67

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kegiatan Manajemen.....	10
Gambar 2.2 Proses Penarikan Tenaga Kerja.....	17
Gambar 2.3 Penarikan Tenaga Kerja.....	20
Gambar 2.4 Proses Pelatihan.....	30
Gambar 2.5 Kerangka Pikir.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar 1.....	53



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia *Finance/Financing* (Pembiayaan) yang sangat pesat mengharuskan perusahaan pembiayaan yang ada mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang diharapkan tersebut salah satu caranya dapat dilakukan dengan sistem perekrutan dan *Training* (pelatihan) yang tepat.

Berbicara mengenai mengelola karyawan dari sebuah perusahaan tidaklah mudah. Awalnya harus dimulai dari bagaimana perusahaan mencari atau merekrut karyawan. Mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu bukan hal mudah. Karena dalam mencari karyawan, HRD (*Human Resources Development*) harus melihat bagaimana caranya menarik karyawan berkualitas dan memiliki integritas yang sesuai dengan kompetensi masing-masing Divisi serta memiliki karakter baik adalah merupakan tujuan pokok HRD (*Human Resources Development*). Langkah pertama dalam memperoleh karyawan berbakat dimulai dengan memilih metode pendekatan terbaik dalam mengidentifikasi, menemukan sumber dan mengamankan calon karyawan. Selain itu, seluruh kegiatan rekrutmen dan seleksi harus diselaraskan dengan kegiatan mendapatkan bakat karyawan serta citra perusahaan juga harus terimplementasi. Langkah berikutnya memilih jalur komunikasi yang tepat untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan dengan menggunakan teknologi sebagai daya ungkit

suatu perusahaan dalam menganalisis sumber rekrutmen dan memilih sumber rekrutmen yang diselaraskan dengan strategi pemilihan bakat kandidat.

Kriteria dalam memilih karyawan adalah orang tersebut harus ulet, pekerja keras, loyal, jujur, komitmen pada integritas, memiliki motivasi diri yang bagus dan mampu memahami Visi dan Misi perusahaan, serta menempatkan kandidat sesuai dengan karakter.

Training atau pelatihan bagi karyawan perusahaan mempunyai banyak manfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Karyawan akan semakin bertambah pengetahuannya, potensinya maupun *skillnya*, yang akan berimplikasi positif bagi perusahaan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan laju produktivitas perusahaan, sehingga rekrutmen dan pembinaan karyawan yang tepat menjadi hal penting yang harus diperhatikan. *Training* (pelatihan) sebagai salah satu media untuk meningkatkan kemampuan karyawan akan menjadi alat efektif juga untuk meningkatkan laju produktivitas perusahaan.

Sistem rekrutmen dan pelatihan karyawan adalah 2 (dua) hal yang sangat erat kaitannya dan menjadi syarat mutlak yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan SDM yang benar-benar berkualitas dan siap bekerja di bidangnya masing-masing. Perekrutan karyawan harus benar-benar selektif dan sesuai dengan kriteria yang di tentukan oleh perusahaan, misalnya standar pendidikan, umur, pengalaman kerja dan masih banyak lagi tergantung kebijakan perusahaan. Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu di dalam

organisasi/perusahaan. Proses rekrutmen bertujuan untuk mengumpulkan kandidat-kandidat terbaik sebanyak-banyaknya untuk di pilih yang paling baik dari yang terbaik. Proses rekrutmen melibatkan proses yang menduga yang terbaik dari penentuan bahwa seseorang dapat melaksanakan suatu pekerjaan dan akan sukses pada pekerjaan tersebut .

Dengan sistem rekrutmen yang benar perusahaan dapat mengetahui apakah calon karyawan yang mau mereka terima memang mampu dan cakap bekerja dibidangnya masing-masing, karena rata-rata para calon karyawan cenderung mengatakan "ya" untuk semua pertanyaan pada saat *Interview* (wawancara), mereka tidak lagi memikirkan apakah mereka mampu atau paling tidak mereka siap dengan tugas dan tanggung jawab yang akan mereka hadapi, mereka hanya memikirkan bahwa mereka tidak lagi menganggur dan akan mempunyai penghasilan tetap, sama seperti yang diimpikan oleh berjuta-juta pengangguran di negeri ini. Hal ini tentu tidak dapat disepelekan mengingat *Pressure* (tekanan) didunia *Finance/Financing* (pembiayaan) terkenal sangat keras dengan pencapaian target dan produktivitas, baik itu target individu, target *Team* (Tim/kelompok), maupun target cabang dari perusahaan tempat karyawan itu akan bekerja. Perusahaan tentu tidak mau mempekerjakan SDM yang hanya mampu bekerja selama 2 (dua) bulan karena mentalnya tidak siap dengan *Pressure* (tekanan) yang berlebihan, dalam hal ini proses *Training* (pelatihan) dan masa percobaan karyawan baru selama 3 (tiga) bulan atau si karyawan bisa bertahan sampai dengan 1 (satu) tahun namun akhirnya karirnya terhenti karena tidak sanggup lagi menyelesaikan target-target yang dibebankan kepada si karyawan.

Perusahaan-perusahaan tentunya lebih selektif lagi memilih dan mempekerjakan sumber daya manusia yang akan turut serta memutar roda produktivitas perusahaan.

Terlebih lagi di PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar I yang mengharuskan sumber daya manusia yang telah mereka seleksi tidak hanya sekedar mau bekerja tetapi juga siap dan mampu menghadapi *Pressure* (tekanan) pencapaian produktivitas guna meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai target-target yang telah dicanangkan.

Sama halnya dengan sistem rekrutmen, proses *Training* (pelatihan) juga harus menggunakan standar dan teknik yang tepat guna menghasilkan SDM yang benar-benar berkompentensi dan siap bekerja di bidangnya masing-masing. Pelatihan karyawan baru tentunya untuk menghasilkan SDM yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan, karyawan yang mempunyai *Attitude* (sikap), mental, *Loyalitas* (kesetiaan), *Nature* (sifat) dan *Spirit Fighter* (semangat juang) yang benar-benar sangat dibutuhkan dalam dunia *Finance/Financing* (pembiayaan). Pelatihan kerja juga harus dititik beratkan pada penjabaran pola kerja, manajemen waktu, pola pikir dan pengetahuan akan pekerjaannya atau perusahaan tempat sikaryawan baru itu akan bekerja.

Namun hal ini belum menjamin apakah mereka mampu bertahan dengan iklim dunia *Finance* (pembiayaan) yang cenderung ekstrim setiap tahunnya, Mengingat banyaknya kompetitor-kompetitor yang bermunculan dengan program dan strategi yang berbeda-beda.

Berkaitan dengan uraian tersebut, maka penulis tertarik meneliti judul

"Analisis sistem Rekrutmen Dan Training (pelatihan) Karyawan terhadap kinerja Pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar I"

1.2 Masalah Pokok

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini adalah bagaimana pengaruh sistem rekrutmen dan *Training* (pelatihan) terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar I ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen dan *Training* (pelatihan) karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar I.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan *Training* (pelatihan) terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian dilakukan dan diharapkan menghasilkan metode-metode baru dalam proses rekrutmen dan *Training* karyawan dan menjadi standar acuan yang baru untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam menentukan sistem rekrutmen dan *Training* (pelatihan) karyawan.
2. Sebagai bahan masukan kepada pimpinan sehingga dapat memperoleh karyawan yang berkompeten/berkualitas dibidangnya masing-masing.
3. Sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Universitas 45 Makassar, pada jenjang Strata Satu.

4. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia, sebagai sumber daya, didalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi atau perusahaan. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan. Beberapa pendapat yang menjelaskan defenisi sumber daya manusia, antara lain :

Menurut *Faustino Cardoso Gomes* (2003 : 1), dalam bukunya manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni :

1. Sumber daya manusia (*human resource*) dan
2. Sumber daya non manusia (*non human resource*)

Menurut Marimin (2004 : 5) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset organisasi yang menjadi tulang punggung suatu organisasi



dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kemajuan organisasi.

Menurut Sinurat (2008 : 7) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya perusahaan yang memiliki kekuasaan untuk merencanakan dan mengendalikan sumber daya yang lain dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki kekuasaan untuk merencanakan dan mengorganisasikan kegiatannya sendiri.

Uraian mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan, harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif dan efisien.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah keseluruhan kemampuan personel dalam menyelesaikan tugas atau kegiatannya sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dikatakan efektif jika seseorang mampu bekerja yang tepat, sedangkan efisiensi adalah apabila seseorang mampu melaksanakan tugas dengan benar, ini mengandung pengertian bahwa efisiensi yaitu pencapaian hasil yang maksimal dengan mempergunakan sumber daya yang minimal atau terbatas.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Beberapa pendapat para ahli tentang manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

Menurut Marwansyah (2010:3) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui perencanaan fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Sutrisno (2009 : 7) Mempunyai defenisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia adalah pelaksana dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan sumber daya manusia mulai dari pengadaan, pelatihan dan pengembangan, sampai pemisahan tenaga kerja. Kegiatan-kegiatan ini sangat penting

karena sebagai penentu dalam pencapaian tujuan-tujuan strategis perusahaan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan sesuai dengan arahan dan visi perusahaan untuk kepentingan para karyawan perusahaan dan masyarakat lainnya.

Untuk melihat aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1

Kegiatan Manajemen



Dengan demikian yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan sumber daya manusia. Fungsi-fungsi manajemen akan menjadi dasar pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan strategis. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk (barang dan jasa) yang memiliki daya saing.

2.1.3 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan melakukan seleksi tenaga kerja. Beberapa definisi rekrutmen menurut para ahli, sebagai berikut :

Veithzal Rivai (2009 : 1) Menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja di dalam suatu perusahaan.

Sebuah organisasi atau perusahaan harus dapat mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dengan menggunakan teknologi

informasi (Cut Zurnali 2010 : 2) dan komunikasi yang biasa di sebut pekerja pengetahuan.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Lebih jauh lagi, Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Ada beberapa kegiatan pokok dalam penarikan tenaga kerja, sebagai berikut :

1. Menentukan kebutuhan tenaga kerja.
2. Memperoleh informasi dari pasar tenaga kerja.

3. Menentukan metode penarikan tenaga kerja secara tepat.
4. Menyusun program penarikan tenaga kerja secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia lain dan dapat bekerja sama dengan manajer lini dalam perusahaan.
5. Memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.
6. Melakukan tindak lanjut terhadap calon tenaga kerja baik yang diterima maupun ditolak, untuk melakukan evaluasi mengenai efektif tidaknya penarikan tenaga kerja yang dilakukan.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan pada aspek sumber daya manusia adalah sulitnya memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut suatu pekerjaan. Tetapi karena siklus usaha mengalami kenaikan dan penurunan, maka permintaan atas jumlah tenaga kerja yang di butuhkan juga mengalami penambahan dan pengurangan. Suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja baik dalam jumlah maupun kualitas harus disesuaikan dengan keadaan pasar tenaga kerja.

Secara umum, tujuan penarikan tenaga kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan. Secara khusus, tujuan penarikan tenaga kerja, antara lain :

1. Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan. Sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai sasarannya. Untuk merealisasikan

program dan strategi, perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhannya.

2. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia, rancangan pekerjaan dan analisis pekerjaan.
3. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
4. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan.
5. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
6. Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
7. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja.
8. Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi jumlah pengangguran.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

2.1.4 Sikap Dalam Rekrutmen

Nawawi (2008) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah :

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para karyawan.
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.



3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
4. Rekrutmen dengan penjabatan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang seringkali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar.

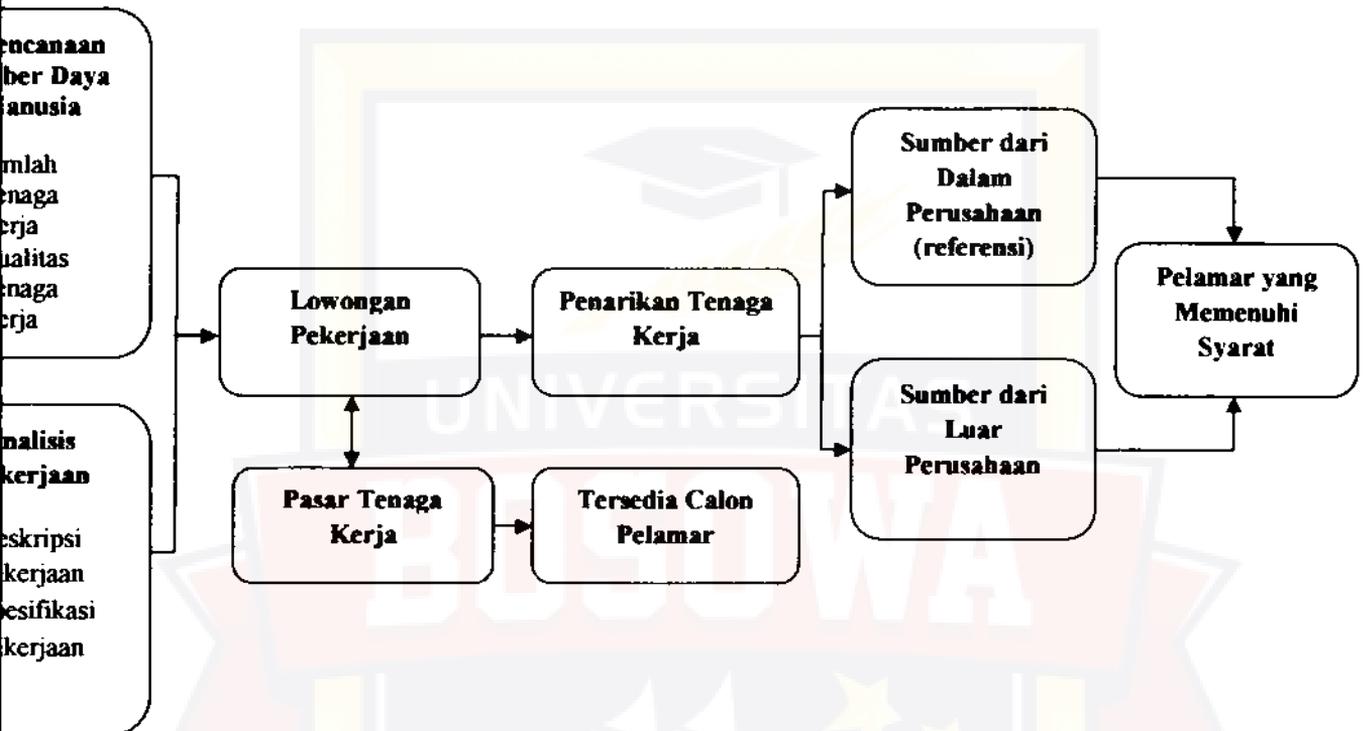
Keputusan harus berdasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Permintaan khusus dari manajer, Lowongan pekerjaan yang tersedia, Analisis Informasi Jabatan, Pendapat manajer, Persyaratan Jabatan, Metode rekrutmen Pelamar yang memuaskan dengan harus mengutamakan hasil *score* (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

2.1.5 Proses Rekrutmen

Setelah dapat menentukan kebutuhan sumber daya manusia, maka langkah berikutnya dilakukan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan, untuk memenuhi kebutuhan kualitas perusahaan melakukan pemilihan tenaga kerja.

Perekrutan karyawan dimulai dengan proses penarikan tenaga kerja, seperti pada gambar berikut :

Gambar 2.2
Proses Penarikan Tenaga Kerja



Gambar diatas menunjukkan proses penarikan tenaga kerja dengan menggunakan metode-metode penarikan yang efektif.

Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer diantaranya *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation*, dan *Job Classification*.

Uraianya adalah sebagai berikut :

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

2. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Menurut Yoder (dalam Moekijat, 2010) mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat :2010).

4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Menurut Moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

5. *Job Classification* (Penggolongan jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

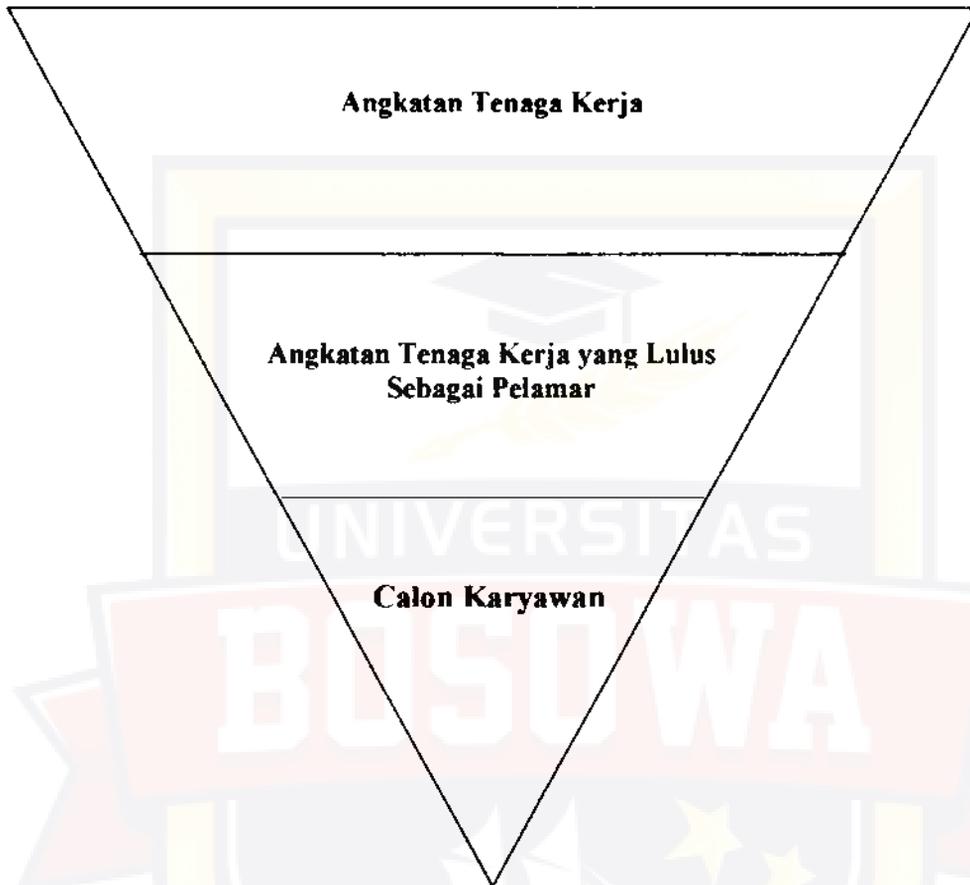
2.1.6 Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2008), dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.

Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Job Specification harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

Penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan untuk dipekerjakan pada posisi yang ditentukan. Penarikan tenaga kerja diperoleh dari pasar tenaga kerja terdiri dari tiga kelompok mengecil seperti piramida terbalik, mulai dari yang terbesar yaitu populasi angkatan kerja, angkatan kerja yang memenuhi syarat sebagai pelamar dan pelamar yang diterima sebagai calon karyawan.

Gambar 2.3

Penarikan Tenaga Kerja

Gambar diatas menunjukkan pengelompokkan angkatan tenaga kerja untuk kemudian dilakukan proses seleksi sebagai langkah selanjutnya.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, ada dua sumber penarikan yang dapat dilakukan yaitu dari dalam dan luar perusahaan.

1. Sumber Penarikan Dari Dalam Perusahaan

Penarikan tenaga kerja yang bersumber dari dalam perusahaan dilakukan bila jumlah kebutuhan tenaga kerja sedikit. Perusahaan cenderung lebih memilih

penarikan dari dalam perusahaan, dengan alasan mengenal kepribadian, kemampuan dan keterampilan karyawan secara lebih mendalam, daripada menarik karyawan dari luar perusahaan yang memerlukan proses penarikan yang panjang.

Berbagai alasan lain yang dilakukan dalam menarik tenaga kerja dari dalam perusahaan, antara lain sebagai rangsangan persiapan pemindahan atau promosi pekerjaan, meningkatkan moral tenaga kerja dan menghargai karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik.

2. Sumber Penarikan Dari Luar Perusahaan

Perusahaan melakukan penarikan calon tenaga kerjanya dari luar perusahaan dengan alasan perluasan usaha perusahaan, dan tidak adanya tenaga kerja didalam perusahaan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun cara melakukan penarikan tenaga kerja dari luar perusahaan adalah sebagai berikut .

1. *Walk-in Applicant*

Para calon karyawan datang sendiri dengan membawa lamaran ke bagian penerima tenaga kerja suatu perusahaan. Para pelamar biasanya membawa lamaran dengan berkas-berkas persyaratan kerja yang seadanya karena tidak mengetahui persyaratan khusus sesuai kebutuhan.

2. Rekomendasi Dari Karyawan Dalam Perusahaan

Suatu cara untuk melakukan penarikan tenaga kerja dari luar perusahaan melalui rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan. Ini dilakukan karena karyawan yang ada dalam perusahaan lebih mengenal karakter pengetahuan dan keterampilan calon tenaga kerja yang dibutuhkan.

3. Iklan Di Media Massa

Iklan di media massa merupakan cara paling banyak digunakan perusahaan untuk menarik calon tenaga kerjanya. Menarik calon tenaga kerja melalui media massa dapat dilakukan melalui media cetak seperti Koran-koran daerah dan nasional, majalah, bulletin perusahaan dan media elektronik seperti televisi dan radio.

4. Serikat Pekerja

Serikat pekerja merupakan salah satu sumber penarikan tenaga kerja yang mempunyai tanggungjawab dalam menyalurkan anggotanya ke perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja. Serikat pekerja dapat membantu perusahaan dalam pengadaan tenaga kerja, tentu lembaga ini sudah memahami dengan jelas persyaratan yang diinginkan perusahaan.

5. Perusahaan-perusahaan Penempatan Tenaga Kerja

Perusahaan-perusahaan tenaga kerja salah satu sumber penarikan tenaga kerja yang baik untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan. Perusahaan-perusahaan tenaga kerja mempunyai badan hukum dalam melaksanakan tugasnya untuk menyalurkan tenaga kerja ke perusahaan-

perusahaan yang membutuhkannya. Pemerintah mengawasi kegiatan perusahaan-perusahaan tenaga kerja agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

6. Lembaga Pemerintah

Melalui lembaga pemerintah, dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (DepnaKertrans RI), dapat melayani calon pelamar untuk memberikan informasi pekerjaan. Melalui lembaga ini, perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dapat menyampaikan informasi melalui papan pengumuman yang ditempelkan.

7. Lembaga-lembaga Pendidikan

Salah satu sumber penarikan tenaga kerja dari luar perusahaan berasal dari lembaga-lembaga pendidikan yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang berpotensi untuk dikembangkan sesuai dengan kebutuhannya. Di Indonesia sumber penarikan dari lembaga-lembaga pendidikan dapat dilakukan pada berbagai tingkat pendidikan seperti Sekolah Menengah Umum (SMU), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Lulusan Perguruan Tinggi (PT).

8. Perusahaan Lain

Beberapa perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja berasal dari perusahaan lain. Biasanya tenaga kerja yang demikian adalah tenaga kerja yang sudah berpengalaman dan mempunyai keterampilan dan kemampuan

yang terbaik. Para karyawan di perusahaan-perusahaan terkenal sering ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan yang menginginkannya.

9. Internet

Salah satu cara terkini dilakukan oleh banyak perusahaan untuk menarik tenaga kerja melalui internet. Dewasa ini, semakin banyak orang mencari lowongan dan melamar kerja melalui internet. Hasil survey menemukan bahwa lebih dari empat juta orang setiap hari mencari informasi pekerjaan melalui *web*. Oleh karena itu, banyak perusahaan menarik tenaga kerjanya melalui *web site*.

10. *Open House*

Suatu metode penarikan yang muncul belakangan ini untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja adalah *open house*. Metode ini dilaksanakan dengan memperkenalkan seseorang pada perusahaan dengan tujuan menarik minat mereka untuk melamar pada perusahaan tersebut. *Open house* berarti membuka pintu kepada masyarakat umum untuk melakukan peninjauan perusahaan atas pekerjaan yang tersedia. Dengan metode ini para pengunjung dapat mengetahui gambaran realistis tentang kondisi perusahaan. Dipihak lain perusahaan dapat melihat calon tenaga kerja secara tidak formal.

2.1.7 Pengertian *Training* (Pelatihan)

Training (pelatihan) bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Beberapa defenisi para ahli tentang *Training* (pelatihan), scbagai berikut :

Menurut *Gary Dessler* (2009) pelatihan adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja (Simanjuntak 2005 : 3) dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Istilah *Training* (pelatihan) sering disamakan dengan istilah pengembangan (*Development*) menunjuk kepada kesempatan-kesempatan belajar (*Learning*



Opportunities) yang didesain guna membantu pengembangan para karyawan, kesempatan demikian tidak terbatas pada upaya perbaikan kualitas kerja pada pekerjaannya sekarang. Jadi pelatihan langsung berkaitan dengan kualitas kerja karyawan, sedangkan pengembangan (*Development*) tidaklah harus, pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.

Menurut *Faustino Cardoso Gomes*, dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2003: 197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Agar efektif pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil di identifikasikan, secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan dari para karyawan secara perorangan.

Training (pelatihan) sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian, para pimpinan menyokong program pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil dan lebih produktif.

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga unsur ini saling terkait, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan

pendidikan. Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Hasibuan dalam bukunya Sumber Daya Manusia (2001 : 70) mengatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dikemukakan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Setiap perusahaan yang menginginkan agar karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien sama sekali tidak boleh meremehkan masalah pelatihan ini, memang ada beberapa karyawan yang mampu memotivasi diri sendiri untuk dapat meningkatkan kemampuan dirinya tanpa campur tangan dari perusahaan yang bersangkutan, namun dalam kenyataan jumlah karyawan yang mampu memotivasi

diri sendiri masih sangat kecil, disamping itu kemungkinan pelatihan yang dilakukan oleh pribadi-pribadi tidak sesuai dengan keinginan dari perusahaan.

Karyawan lama dan yang sudah berpengalaman atau karyawan baru yang sudah berpengalaman perlu pula diberikan pelatihan dengan pelatihan diharapkan pengembangan diri mereka untuk dapat dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Mungkin pelatihan juga dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atau sikap, tingkah laku dan keterampilan. Dengan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan misalnya perubahan-perubahan teknologi, perubahan-perubahan metode kerja dan sebagainya menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu perusahaan/instansi harus tetap merupakan pelopor bagi pelaksanaan pelatihan karyawannya.

Uraian-uraian tentang pengertian Training (pelatihan) diatas mengidentifikasi unsur-unsur yang merupakan syarat agar suatu kegiatan dapat disebut pendidikan dan latihan, syarat-syarat tersebut antara lain:

1. Pelatihan harus dapat membantu karyawan guna membantu kemampuan, karena seorang karyawan yang menjadi efektif dalam seluruh pekerjaannya melalui usaha-usahnya sendiri tidak dapat digolongkan dalam usaha kegiatan latihan yang dilaksanakan perusahaan.
2. Pelatihan yang dilaksanakan perusahaan harus dapat menimbulkan inovasi (perubahan) terhadap kebiasaan-kebiasaan seorang karyawan, sikap

karyawan atas pekerjaan/tugas yang diemban maupun pengetahuan atau keterampilan yang mereka aplikasikan dalam pekerjaannya sehari-hari.

3. Pelaksanaan pelatihan harus pula mempunyai implikasi yang erat dengan kegiatan perusahaan maupun bagian-bagian pekerjaan karyawan.

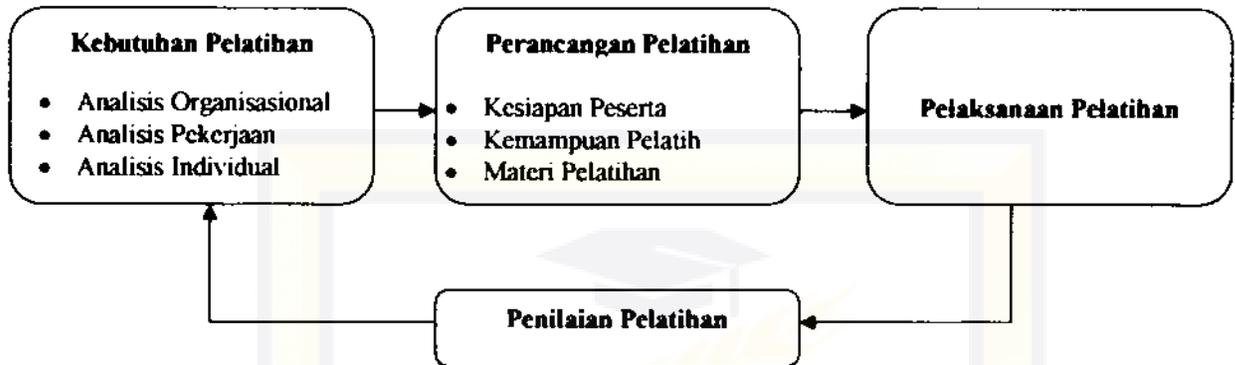
Melaksanakan pelatihan bagi karyawan memang memerlukan pengorbanan yang tidak kecil, tetapi hasil yang diperoleh jauh lebih besar daripada pengorbanan tersebut. Hal ini disebabkan dengan dilaksanakan pelatihan dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat ditekan, kecelakaan dapat dihindari dan lain sebagainya, semuanya ini merupakan keuntungan yang bisa diperoleh oleh perusahaan.

Penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis, pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian, tetapi lebih mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih pasti.

Proses pelatihan terdiri dari 4 (empat) langkah yang ditunjukkan pada gambar 2.4 berikut :

Gambar 2.4

Proses Pelatihan



Gambar diatas menunjukkan proses pelatihan sistematis.

2.1.8 Jenis-Jenis Training (Pelatihan)

Adapun jenis pelatihan yang dikemukakan oleh Robert dan John dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2002 : 7) sebagai berikut :

1. Pelatihan Internal

Pelatihan di lokasi kerja (*On The Job Training*) cenderung dipandang sebagai hal yang sangat aplikatif untuk pekerjaan, menghemat biaya untuk mengirim karyawan untuk pelatihan dan dapat terhindar dari biaya untuk pelatihan dari luar. Meskipun demikian, para peserta pelatihan yang belajar sambil bekerja dapat menimbulkan biaya dalam bentuk berkurangnya kualitas kerja sehari-hari dan rusaknya peralatan, mereka dapat juga menjadi frustrasi bila keadaan tidak kunjung membaik.

2. Pelatihan Eksternal

Pelatihan eksternal muncul karena beberapa alasan :

1. Adalah lebih murah bagi perusahaan untuk menggunakan pelatihan dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan ditempat dimana sarana pelatihan internal terbatas.
2. Mungkin waktu yang tidak memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal.
3. Staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi dimana pelatihan diperlukan.
4. Ada beberapa keuntungan dimana para karyawan berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja perusahaan lain dalam suatu program pelatihan dilaksanakan di luar.

2.1.9 Jenjang Pelatihan (*Training*)

Sangatlah penting dilakukan berbagai pertimbangan dalam melakukan penilaian sebelum pelatihan dimulai. Ada 4 (empat) tingkat penilaian atas pelatihan, antara lain, reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil pelatihan, dimana semakin tinggi tingkatannya, maka dasar penilaiannya akan semakin sulit.

Pada aspek organisasional, semakin tinggi tingkatan penilaian maka semakin tinggi pula nilainya, pada setiap tingkatan penilaian akan dilakukan perbandingan atau pengaruhnya sebelum dan setelah dilakukan *Training* (pelatihan).

1. Reaksi

Pada tahap ini, penilaian atas pelatihan dilakukan untuk melihat reaksi peserta pelatihan bagaimana mereka menyikapi pekerjaannya

2. Pembelajaran

Pada tahap pembelajaran akan dinilai seberapa baik peserta Training (pelatihan) memahami konsep dan teori materi pelatihan.

3. Perilaku

Penilaian perilaku bertujuan untuk mengukur kinerja peserta Training (pelatihan) dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya menunjukkan bahwa program pelatihan berhasil.

Setelah dilakukan penilaian, ternyata ditemukan tidak ada pengaruh pelatihan, maka tindakan berikutnya ada umpan balik (*Feed Back*) atas metode dan instrumen yang digunakan dalam pelatihan tersebut.

2.1.10 Metode-Metode Pelatihan (*Training*)

Pelatihan dilakukan untuk mengasah dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja, antara lain :

1. Metode *On-The-Job Training*

Metode *on-the-job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan

mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung, kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Adapun 4 (empat) metode yang digunakan antara lain :

1. Rotasi pekerjaan (*Job Rotation*), merupakan pemindahan pekerjaan dari 1 (satu) pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam perusahaan, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.
 2. Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman tentang pekerjaannya.
 3. Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya, metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana keterampilan bawahannya, sehingga lebih tahu menerapkan metode yang digunakan.
 4. Pelatihan posisi, tenaga kerja yang dilatih untuk dapat menduduki suatu posisi tertentu.
2. Metode Off-The-Job Training

Dalam metode off-the-job training, pelatihan di laksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan Training (pelatihan) saja. Keuntungan metode ini, para peserta pelatihan tidak merasa jenuh dilatih oleh atasannya langsung, metode yang

diajarkan pelatih berbeda sehingga memperluas pengetahuan. Kelemahannya adalah biaya yang dikeluarkan relatif besar karena menggunakan pelatih dari luar perusahaan dan membutuhkan waktu yang lebih lama.

Metode ini dapat dilakukan dengan beberapa teknik, antara lain :

1. *Business games*, peserta dilatih dengan memecahkan suatu masalah, sehingga para peserta dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi pada suatu perusahaan tertentu.
2. *Vestibule school*, tenaga kerja dilatih dengan menggunakan peralatan yang sebenarnya dan sistem pengaturan sesuai dengan yang sebenarnya tetapi dilaksanakan diluar perusahaan.
3. *Case study*, di mana peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya suatu masalah, kemudian dapat memecahkan masalah tersebut.

2.1.11 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sering diidentikkan dengan istilah prestasi. Istilah kinerja atau prestasi merupakan pengalih bahasa dari kata Inggris 'performance', kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (*job standard*), berikut pengertian kinerja menurut beberapa para ahli :

1. Kinerja atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktifitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Nelson,1997).
2. Gibson (1997) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien dan kriteria efektifitas kerja lainnya.
3. Menurut Minner (1988) kinerja didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan seorang individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Setiap harapan dari tiap individu dinilai berdasarkan peran. Jika peran yang dimainkan seseorang individu tidak diketahui dengan jelas atau nampak samar, maka setiap individu tidak akan mengetahui secara persis apa yang diharapkannya. Kinerja juga merupakan hasil yang telah dicapai seseorang, yang berhubungan dengan tugas dan peran yang dilakukannya.
4. Menurut Fiske (McCoy dan Cudeck, 1994) kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Spesifikasi tujuan ini mewakili keputusan penilaian yang dilakukan oleh ahlinya.
5. Menurut Robins (2001), kinerja merupakan suatu hasil yang harus dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Selanjutnya dikatakan bahwa kinerja organisasi mensyaratkan strategi, lingkungan, teknologi, dan budaya

organisasi bersatu. Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

6. A.A Anwar Prabu Mangkunegoro (2000) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.
7. Pengertian kinerja lainnya adalah yang dikemukakan oleh Casio (1992) yang lebih menekankan bahwa yang dinilai adalah *Job Relevant Strengths and Weaknesses*, yaitu kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan yang relevan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja.

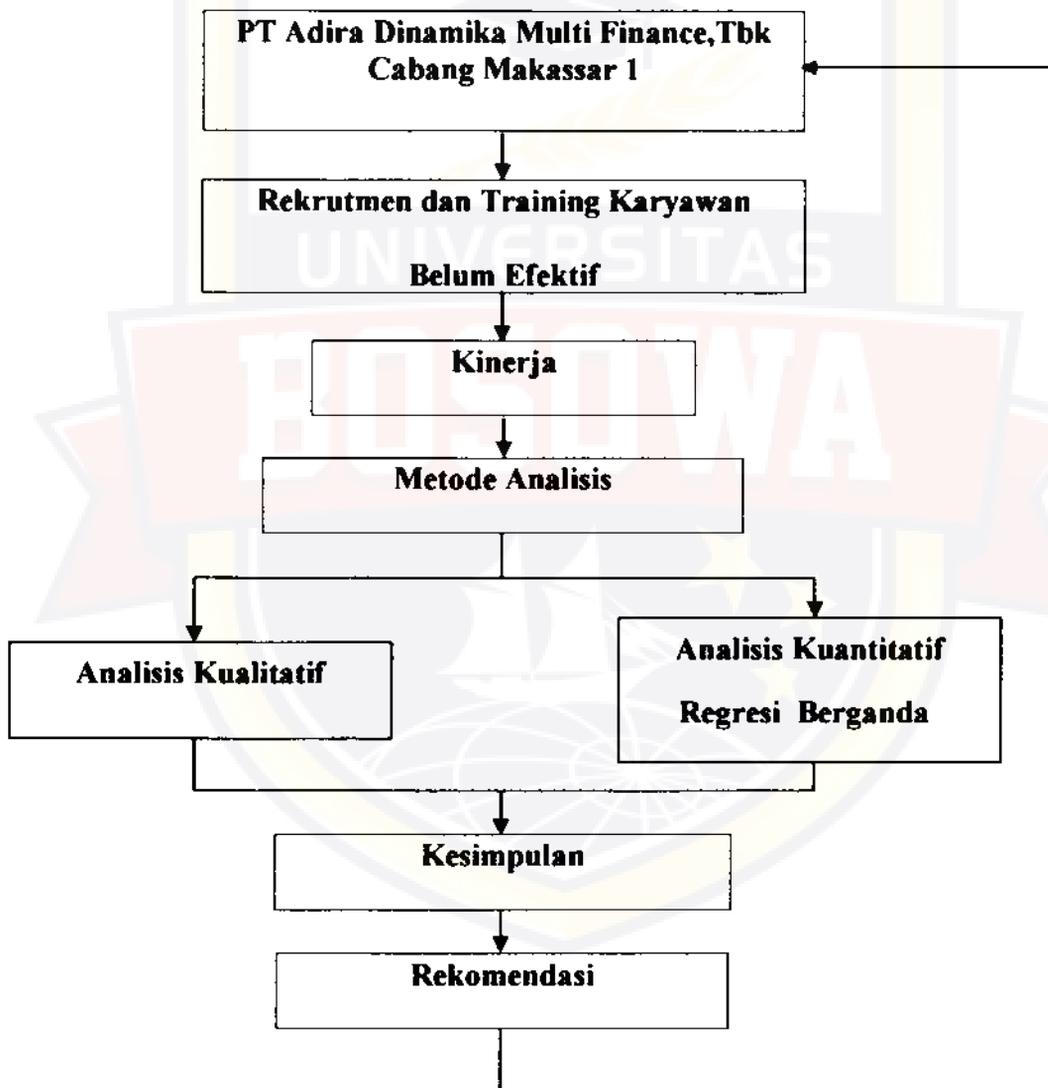
2.2 Kerangka Pikir

PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar I adalah salah satu unit cabang perusahaan pembiayaan yang dimiliki oleh Bank Danamon. Sumber daya manusia menjadi aset utama dalam melakukan pencapaian tujuan perusahaan yakni menghimpun *profit* (laba) sebesar-besarnya dari *Customer* (konsumen). Untuk menyikapi hal tersebut maka sistem rekrutmen dan *Training* (pelatihan) dianggap

perlu untuk mengetahui kompetensi karyawan dan mengembangkan kualitas kerja karyawan yang diharapkan memberikan kinerja maksimal pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1.

Gambar 2.5

Kerangka Pikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan masalah sebelumnya maka penulis menarik hipotesis “diduga bahwa Sistem Rekrutmen dan *Trining* (pelatihan) berpengaruh signifikan (secara nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar Γ”



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Makassar, PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar I yang berdomisili di jalan Andi Pangeran Pettarani, Komplek Delta Ramayana, Ruko Jade Nomor 4-5 dijadikan sebagai objek penelitian.

Sedangkan jangka waktu penelitian diperkirakan selama kurang lebih tiga (3) bulan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan dua (2) metode, yaitu:

1. **Penelitian Pustaka (*Library Research*)**, penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca dan mempelajari buku-buku literature lainnya yang erat hubungannya dengan judul yang diajukan dan masalah yang diteliti. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.
2. **Studi Lapangan (*Field Research*)**, adalah pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara sebagai berikut

2. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan dari PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar I sebagai populasi, yang sampai tahun 2013

totalnya berjumlah 230 orang. Kemudian akan digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan.

3.5 Metode Analisis

Adapun metode yang di gunakan untuk menganalisis pokok permasalahan untuk mencari pemecahan atas masalah yang dikemukakan sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan pengaruh proses rekrutmen dan *Training* (pelatihan) terhadap kinerja pegawai pada PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar 1.
2. Analisis regresi berganda, yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh proses rekrutmen dan *Training* (pelatihan) terhadap kinerja pegawai pada PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar 1, dengan menggunakan rumus regresi berganda dikemukakan oleh Sugiyono (2011 : 283) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan

X₁ = Variabel independen yaitu, Proses Rekrutmen

X₂ = Variabel independen, yaitu Proses *Training* (pelatihan)

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol.

b_1 - b_2 = Koefisien regresi

Pengolahan hasil dari metode analisis penelitian ini menggunakan komputer dengan memanfaatkan program SPSS Versi 18 yang dapat memberikan hasil yang cepat dan akurat. Hasil perhitungan dari model analisis tersebut dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisis untuk membuktikan hipotesis-hipotesis yang diajukan.

3. Pengujian hipotesis

pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik, sebagai berikut :

1. Uji simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variable bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai F_{hitung}^2 dari nilai F_{tabel} maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

2. Uji parsial (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas

dengan nilai t_{table} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Selain itu, uji ini dapat sekaligus digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan melihat nilai-nilai t masing-masing variabel. Berdasarkan nilai t itu, maka dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh paling bermakna atau mempengaruhi variabel terkait.

4. Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009 : 132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner proses rekrutmen dan proses *Training* (pelatihan) terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot | 5 |
| 2. Jawaban Setuju diberi bobot | 4 |
| 3. Jawaban kurang setuju diberi bobot | 3 |

4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner).

1. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variable. Reabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,60$.
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

3.6 Defenisi Operasional

Untuk memberikan persamaan persepsi kepada para pembaca, maka penulis memberikan batasan-batasan terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Adapun definisi operasional dalam penelitian di PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar 1, dimaksudkan bahwa Proses Rekrutmen dan *Training* (pelatihan) karyawan akan berdampak positif dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.

Adapun indikatornya adalah :

1. Rekrutmen (X1)

- Pendidikan
- Kecerdasan
- Psikologi
- Tes Khusus
- Disiplin

2. *Training* (X2)

- Pelatih internal
- Kualitas karyawan
- Karakter kerja karyawan
- Keahlian karyawan
- Sikap karyawan

3. Kinerja (Y)

- Kuantitas pekerjaan
- Kualitas pekerjaan
- Ketepatan waktu
- Kerja sama
- Pelayanan (*services*)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk adalah salah satu lembaga keuangan non Bank yang bergerak dalam bidang pembiayaan otomotif. Berdiri pada tanggal 13 November 1990 dan memulai operasi secara komersial Tahun 1991. Kantor pusat PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk berdomisili di The Landmark I Lantai 26-31, Jalan Jenderal Sudirman No. 1, Jakarta Selatan.

Sesuai dengan akta pendirian no. 131 tanggal 13 November Tahun 1990.

SK.MENKEU : C2.19.HT.01.01.TH.91 tanggal 8 Januari 1991.

Register : 34/Not.91/PN.JKT.SEL tanggal 14 Januari 1991 oleh pengadilan Jakarta Selatan.

Ijin MENKEU : No.235/kmk.013/1991 tanggal 4 Maret 1991.

Pada tanggal 23 Maret 2004, PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk memperoleh pernyataan efektif dari BAPEPAM-LK untuk melakukan penawaran umum perdana saham Adira Dinamika Multi Finance (IPO) kepada masyarakat melalui pasar modal sejumlah 100.000.000 saham dengan nilai nominal Rp.100,- per saham, dengan harga penawaran perdana sebesar Rp.2.325,-per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 31 Maret 2004.

PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk melakukan penawaran saham perdana, yang diikuti dengan pengalihan 75,0% kepemilikan pemegang saham lama melalui penempatan terbatas ke PT Bank Danamon Indonesia Tbk (Bank Danamon), salah satu Bank swasta nasional terbesar yang dimiliki oleh Grup Temasek dari Singapura

TABEL 4.1
SEJARAH PENCATATAN SAHAM

Jenis Pencatatan	Saham	Tanggal Pencatatan
1 Saham Perdana @ Rp 2.325,-	100.000.000	31 Maret 2004
2 Pencatatan Saham Pendiri (Company Listing)	900.000.000	31 Maret 2004

LAPORAN KEUANGAN PT ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE.Tbk

Komposisi pemegang saham :

- | | |
|--|--------|
| 1. Danamon | 75 % |
| 2. Mega Value Profits Limited, British Virgin Island | 17,4 % |
| 3. Publik | 7,6 % |

PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk saat ini memiliki 698 jaringan usaha yang terdiri dari kantor cabang, kantor perwakilan, kios dan *Dealer Outlet* yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Dengan jumlah total 30.000 karyawan PT Adira

Dinamika Multi Finance, Tbk terus mengembangkan usahanya dengan menggunakan keunggulan kompetitif yang dapat menghasilkan nilai yang tinggi bagi konsumen maupun pemegang saham. Dengan dukungan dari Bank Danamon, Perusahaan terus mengembangkan usahanya dengan menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat menghasilkan nilai yang tinggi, baik bagi konsumen maupun pemegang saham. Sejalan dengan kemampuan utama Perusahaan dalam mengelola risiko pembiayaan secara retail, Adira Finance lebih berkonsentrasi kepada pembiayaan dengan tingkat pengembalian yang tinggi. Dengan dukungan dana yang besar dari Bank Danamon, serta profesionalisme dan dedikasi yang tinggi, Perusahaan mampu membukukan pembiayaan baru sebesar Rp 8,5 triliun pada tahun 2006. Dari jumlah pembiayaan baru tersebut, 74,5% berasal dari sektor pembiayaan sepeda motor dan 25,0% berasal dari sektor pembiayaan mobil. Perusahaan membiayai sedikitnya 12,2% dari seluruh penjualan sepeda motor baru dan 3,9% dari seluruh penjualan mobil baru di Indonesia selama tahun 2006. Tahun 2006 merupakan tahun yang penuh tantangan sebagai akibat dari kondisi ekonomi makro yang kurang menguntungkan. Namun demikian, Adira Finance mampu melewati tahun sulit tersebut dengan hasil yang memuaskan. Hasil tersebut dapat terwujud berkat kerjasama yang baik antar karyawan dan perhatian penuh Perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia. Untuk menghasilkan individu terbaik, Perusahaan telah menerapkan budaya perusahaannya melalui program pelatihan yang berkesinambungan yang menyentuh hati karyawan, mitra usaha dan komunitas secara umum. Keseluruhan upaya ini menghasilkan kebanggaan dan kecintaan terhadap Perusahaan. Sementara itu, belajar dari

pengalaman Perusahaan dalam melewati tahun-tahun yang sulit, Adira Finance mulai melebarkan sayapnya dan mengembangkan strategi yang tepat, yaitu mulai bergerak melayani konsumen yang hendak mengajukan pembiayaan atas kepemilikan sepeda motor atau mobil dan memperkokoh posisinya sebagai perusahaan pembiayaan yang membiayai berbagai merek otomotif. Strategi ini terbukti efektif seiring dengan terus berkembangnya industri otomotif terutama untuk sepeda motor, sehingga menjadikan Adira Finance sebagai salah satu pemain terbesar di sektor pembiayaan konsumen otomotif, tanpa harus terikat pada salah satu merek otomotif tertentu. Dengan demikian Adira Finance telah memantapkan posisinya sebagai salah satu perusahaan pembiayaan konsumen otomotif terkemuka di Indonesia.

PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk menyediakan dana sebagai fasilitas pembiayaan kendaraan bermotor kepada konsumen baik secara perorangan (Individu) maupun sebagai lembaga (Badan Usaha atau Lembaga Swadaya). Obyek pembiayaan kepada konsumen secara spesifikasi dibedakan berdasarkan sumber asal unit kendaraan yang menjadi obyek pembiayaan, seperti :

1. Produk Reguler

Pembiayaan kepada konsumen yang unit kendaraannya (obyek pembiayaan) berasal dari *Dealer* atau *Show Room* kendaraan bermotor.

2. *Fleet*

Pembiayaan kepada konsumen dalam jumlah yang besar, misalnya : Perusahaan atau Organisasi yang memberikan fasilitas kendaraan operasional kepada karyawan/anggota.

3. *Produk Refinancing (Top Up)*

Pemberian fasilitas pembiayaan atas unit kendaraan milik debitur yang sebelumnya (pernah) dibiayai oleh Adira Finance.

4. *Produk Customer to Customer*

Pembiayaan kepada konsumen yang unit kendaraannya berasal dari perorangan atau lembaga sebagai pemilik sebelumnya.

4.1.2 Misi, Visi dan Nilai Perusahaan

1. Misi : “Mewujudkan impian esok pada hari ini”.

Adira Finance menyediakan fasilitas kredit kepada masyarakat untuk mewujudkan impiannya pada hari ini, tanpa harus menunggu hari esok.

2. Visi : “Menjadi perusahaan pembiayaan kelas dunia”.

Adira Finance bertekad untuk menjadi “Perusahaan Pembiayaan Kelas Dunia” yang keberadaannya sangat diperhitungkan baik oleh pesaing maupun pasar. Aspirasi kami adalah menjadi pilihan utama untuk berkarya dan yang dihormati oleh konsumen, karyawan dan pihak yang terkait.

3. Nilai : “Untuk memberikan hasil kerja yang sempurna dan berkomitmen melalui kerjasama yang berdasarkan kepercayaan dan rasa hormat”.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Kerja

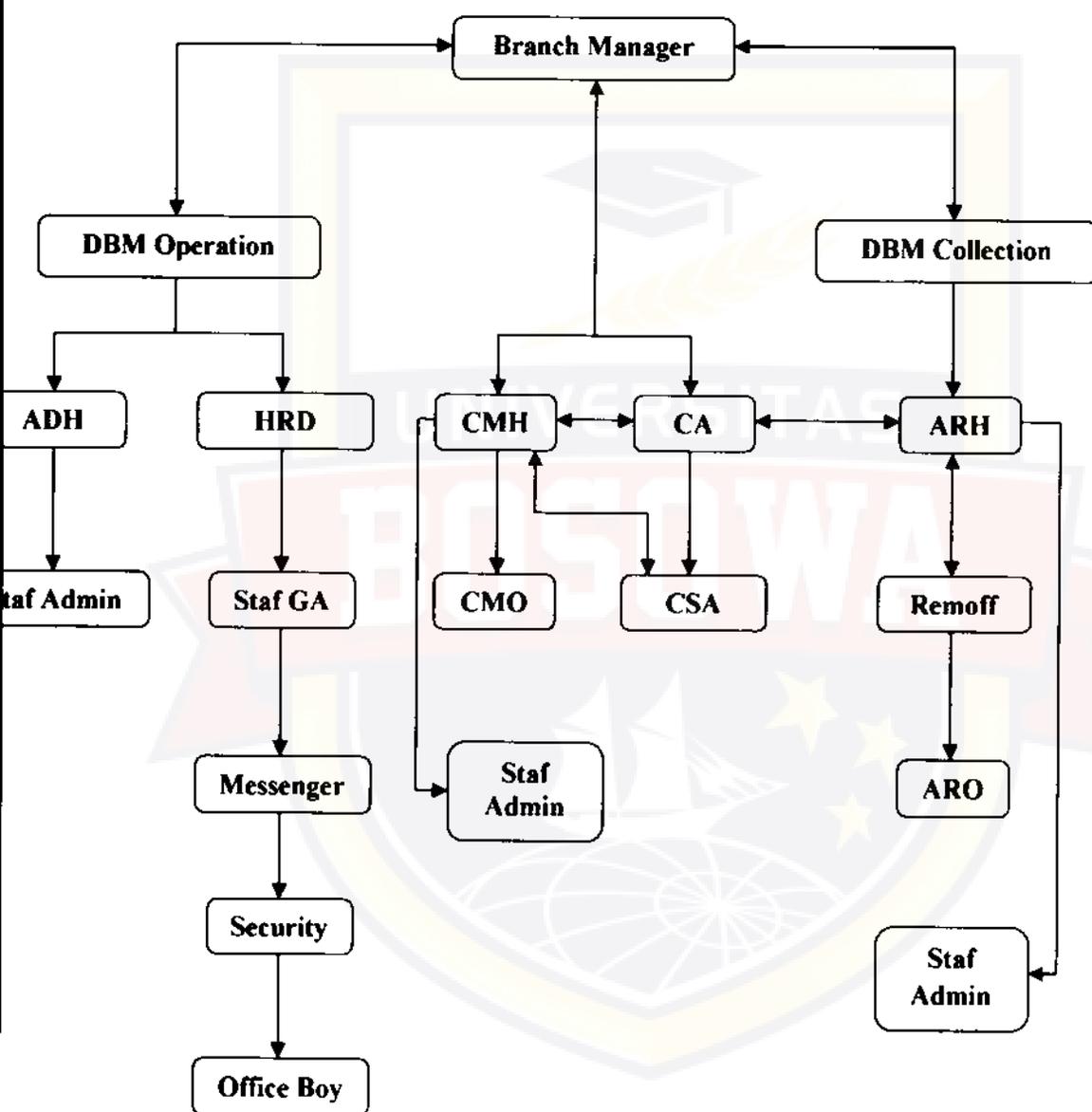
PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar I didirikan pada tahun 2000 dan berdomisili di jalan Andi Pangeran Pettarani, Kompleks Delta Ramayana, Ruko Jade 4-5, Makassar. Struktur organisasi PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar I berbentuk lini, yaitu suatu kerangka yang menyeluruh dengan menghubungkan fungsi masing-masing divisi dan menetapkan Standar Operasional (SOP) karyawan agar dapat melakukan tugasnya dengan baik.

Struktur organisasi PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar I merupakan penunjang peranan dan pembagian fungsi-fungsi, wewenang dan tanggung jawab dalam hubungan kerja antara 1 (satu) dengan yang lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pembentukan struktur organisasi adalah sebagai usaha agar terciptanya situasi kerja yang terkoordinir dan selaras antar divisi atau karyawan.

Agar lebih jelas mengenai struktur organisasi PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar I dapat dilihat pada bagan berikut ini :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang
Makassar 1



Ket : Garis komando →

Garis Koordinasi ↔

Kantor pusat PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk dipimpin oleh Direktur Utama, sedangkan kantor PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar I dipimpin oleh Kepala Cabang/*Branch Manager* (BM). Berikut susunan organisasi serta tugas dan tanggung jawab pada tiap divisi dan jabatan :

1. *Branch Manager* (BM)

Branch Manager atau Kepala Cabang bertugas untuk mengelola dan mengkoordinir seluruh aktivitas kinerja kantor cabang, serta bertanggung jawab langsung pada divisi marketing dan memberikan laporan pertanggung jawaban kepada *Area Manager* (ARM) hasil pencapaian target kantor cabang.

2. *Deputi Branch Manager* (DBM)

Deputi Branch Manager atau Wakil Kepala Cabang bertugas untuk membantu, mengelola, bertanggung jawab dan mengkoordinasikan kepada kepala cabang seluruh aktivitas divisi yang dibawah secara langsung (*DBM Operation/DBM Collection*).

3. *Human Resources Development* (HRD)

Human Resources Development atau personalia bertugas dan bertanggung jawab atas semua kegiatan yang berhubungan dengan kepegawaian pada seluruh divisi.

4. *General Accounting (GA)*

General Accounting bertugas membantu HRD (Human Resources) mengelola administrasi dan menyiapkan semua kebutuhan operasional kantor cabang serta bertanggung jawab langsung untuk mengontrol, memelihara dan menginventaris semua aset kantor cabang.

5. *Administration Head (ADH)*

Administration Head atau kepala bagian operasional bertugas mengatur dan mengontrol seluruh kegiatan staf administrasi dikantor cabang.

6. *Administration (ADM)*

Staf administrasi bertugas membuat laporan-laporan dan penginputan data.

7. *Credit Analist (CA)*

Credit Analist bertugas untuk menganalisa, mengevaluasi tingkat resiko, merekomendasi dan menyatakan dengan jelas menyetujui atau menolak permohonan kredit sesuai dengan Batas Wewenang Memutus Kredit (BWMK).

8. *Credit Support Analist (CSA)*

Credit Support Analist bertugas meregister semua berkas aplikasi permohonan kredit dan memeriksa kelengkapan dokumen aplikasi permohonan kredit, serta berkoordinasi langsung perihal ketidaklengkapan dokumen aplikasi permohonan kredit kepada *Credit Marketing Head (CMH)*.

9. *Credit Marketing Head* (CMH)

Credit Marketing Head atau kepala bagian penjualan bertugas mengontrol proses kredit dan bertanggung jawab langsung atas pencapaian target penjualan *Brand* (*Portofolio Merk*) masing-masing CMH serta menjalin *Relationship* (hubungan) dengan para pemilik (*Owner*) *Dealer* kendaraan bermotor, dibawah kordinasi langsung dengan *Branch Manager* (kepala cabang).

10. *Credit Marketing Officer* (CMO)

Credit Marketing Officer bertugas melakukan proses survey, analisa kelayakan konsumen dan memberikan laporan hasil survey aplikasi permohonan kredit konsumen kepada *Credit Marketing Head* (CMH).

11. *Account Receveble Head* (ARH)

Account Receveble Head bertugas mengontrol, menganalisa akun-akun yang berada diwilayahnya serta bertanggung jawab langsung atas pencapaian target penyelesaian pembayaran angsuran kredit konsumen.

12. *Remedial Officer* (Remoff)

Remedial Officer bertugas sebagai Sub Leader dilapangan yang menangani, mengontrol dan menyelesaikan kasus-kasus nasabah *Bad Deb* (penunggak) serta berkoordinasi langsung kepada *Account Receveble Head* (ARH).

13. *Account Receveble Officer (ARO)*

Account Receveble Officer bertugas melakukan penagihan angsuran, mengumpulkan informasi dilapangan dan memberikan laporan analisa kasus dilapangan.

14. *Messenger*

Messenger bertugas mengantar dokumen dan surat perusahaan kepada pihak-pihak terkait didalam wilayah kerja kantor cabang.

15. *Security*

Security bertugas menjaga keamanan dan ketertiban suasana kantor cabang.

16. Office Boy (OB)

Office Boy bertugas untuk menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja didalam kantor cabang.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Profil Responden

Sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini, yaitu menguji pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar 1, maka digunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan profil responden, berikut uraiannya.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin pria dan wanita. Untuk lebih jelasnya akan disajikan deskripsi profil responden menurut jenis kelamin yakni sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jenis kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Persentase	
		Frekuensi (Orang)	Persentase
1	Pria	34	68%
2.	Wanita	16	32%
		50	100%

Sumber : Data diolah, 2014

Table 4.2 merupakan deskripsi profil responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 34 orang atau 68% dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 16 orang atau 32%. Berarti mayoritas karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar 1 adalah rata-rata berjenis kelamin pria.

2. Status Kerja (karyawan)

Berdasarkan Status kerja responden dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan pola kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak. Untuk lebih jelasnya akan disajikan deskripsi profil responden menurut status kerja (karyawan) sebagai berikut :

Tabel 4.3
Status Kerja Responden

No.	Status kerja	Persentase	
		Frekuensi (Orang)	Prosentase
1	Tetap	27	54%
2.	Kontrak	23	46%
		50	100%

Sumber : Data diolah, 2014

Tabel 4.3 merupakan dekripsi responden menurut status kerja (karyawan) tetap sebanyak 27 orang atau 54% dan (karyawan) kontrak sebanyak 23 orang atau 46%. Berarti rata-rata karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1 adalah karyawan tetap, dalam hal ini manajemen Adira Finance benar-benar memperhatikan kesejahteraan karyawan mereka.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah indikator-indikator yang terdapat dalam variabel penelitian yang terdiri dari variabel bebas yaitu rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) dan variabel tidak bebas yaitu kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1 (Y), berikut uraiannya :

Indikator variabel

Tabel 4.4
Indikator Variabel Rekrutmen (X1)

Indikator	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KR	TS	STS
Pendidikan	Calon karyawan berijazah sarjana atau minimal D3	21	24	5	-	-
		42%	48%	10%	-	-
Kecerdasan	Tes tingkat kecerdasan berdampak pada proses kerja dan kinerja karyawan	23	21	6	-	-
		46%	42%	12%	-	-
Psikologi	Tes psikologi pada calon karyawan, membantu perusahaan meminimalisir pelanggaran dan membaca karakter karyawan	25	21	4	-	-
		50%	42%	8%	-	-
Tes khusus	Tes calon karyawan dibedakan berdasarkan divisi yang diinginkan pelamar untuk seleksi yang lebih efektif	16	29	5	-	-
		32%	58%	10%	-	-
Disiplin	Disiplin kerja dan sistem kerja perusahaan dijabarkan secara rinci pada calon karyawan yang lulus seleksi	24	21	5	-	-
		48%	42%	10%	-	-

Sumber : Data diolah, 2014

Tabel 4.5
Indikator Variabel pelatihan (X2)

Indikator	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KR	TS	STS
Pelatih internal	Pelatih karyawan baru adalah karyawan-karyawan terbaik dalam perusahaan yang dipilih dari masing-masing divisi	31 62%	18 36%	1 2%	-	-
Kualitas karyawan	Metode dan kualitas kerja karyawan-karyawan terbaik sebagai pelatih adalah faktor penentu dalam membentuk karakter kerja karyawan baru	32 64%	18 36%	-	-	-
Karakter kerja karyawan	Karyawan baru didampingi dan diarahkan oleh pelatih sampai dinyatakan layak bekerja, untuk kemudian di evaluasi	28 56%	20 40%	2 4%	-	-
Keahlian karyawan	Melibatkan karyawan baru dalam menganalisa kasus dilapangan dapat meningkatkan keahlian dan kinerja karyawan baru	31 62%	19 38%	-	-	-
Sikap karyawan	Kerja bersama team dapat meningkatkan rasa hormat dan kepedulian karyawan baru terhadap rekan kerja dan perusahaan	31 62%	18 36%	1 2%	-	-

Sumber : Data diolah, 2014

Tabel 4.6
Indikator Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Pertanyaan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KR	TS	STS
Kuantitas pekerjaan	Kuantitas atau banyaknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan pada karyawan	-	8	21	21	-
		-	16%	42%	42%	-
Kualitas pekerjaan	Kualitas hasil kerja setiap karyawan sesuai dengan target perusahaan	-	-	20	30	-
		-	-	40%	60%	-
Ketepatan waktu	Disiplin kerja setiap karyawan untuk mencapai kinerja maksimal perusahaan sudah sesuai seperti yang diharapkan manajemen	-	4	18	26	2
		-	8%	36%	52%	4%
Kerja sama	Setiap karyawan dapat bekerja sama untuk menerapkan strategi perusahaan dan telah terkoordinasi dengan baik	-	-	14	27	9
		-	-	28%	54%	18%
Pelayanan (Services)	Karyawan memberikan pelayanan terbaik dan lebih dari yang diharapkan konsumen	-	-	9	32	9
		-	-	18%	64%	18%

Sumber : Data diolah, 2014

4.3 Analisis dan Hasil Pembahasan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penyelesaian model regresi

berganda dilakukan dengan bantuan Program SPSS for Windows Release 18.0 dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.238	.901		2.485	.017
Rekrutmen	-.169	.149	-.164	-1.130	.264
Pelatihan	.182	.164	.162	1.113	.271

a Dependent Variabel : kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Dari hasil analisis regresi di atas, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut : $Y = 2.238 - 0,169 X_1 + 0,182 X_2 + e$. Persamaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen dan pelatihan. Nilai konstanta sebesar 2.238 menyatakan jika tidak ada peningkatan variabel X_1 (rekrutmen) dan X_2 (pelatihan), maka skor kinerja sebesar 2,238 satuan. Nilai koefisien variabel X_1 (rekrutmen) sebesar -0,169 menyatakan jika terjadi peningkatan variabel X_1 (rekrutmen) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,169 satuan.

Nilai koefisien X2 (pelatihan) sebesar 0,182 menyatakan jika terjadi peningkatan X2 (pelatihan) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,182 satuan. Jadi, setiap perubahan variabel X1 (rekrutmen) akan berpengaruh negatif dan X2 (pelatihan) akan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y). Jika variabel variabel X1 (rekrutmen) dan X2 (pelatihan) tidak ada, maka akan memberikan pengaruh yang positif atau meningkatkan kinerja (Y).

4.3.2 Koefisien Korelasi (R)

Setelah mengetahui nilai koefisien regresi a , b_1 , b_2 , maka selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independent terhadap dependent dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.208(a)	.043	.003	.3204

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil data didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,208. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel X1 (rekrutmen) dan X2 (pelatihan) terhadap variable kinerja karyawan (Y) dengan tingkat hubungan sedang karena berada diinterval koefisien 0.100-0.299.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R² mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R² mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat. Nilai R² yang diperoleh dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.208(a)	.043	.003	.3204

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,43 artinya bahwa 43% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2), sedangkan 57% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti.

4.3.4 Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini untuk mengetahui adanya pengaruh rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) dengan kinerja karyawan secara bersamaan. Hasil pengujian F sebagai berikut :

Tabel 4.10
 Hasil Analisis Uji F (Uji Simultan).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.219	2	.109	1.065	.000 ^b
	Residual	4.825	47	.103		
	Total	5.043	49			

a. Predictors: (Constant), rekrutmen, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai Fhitung sebesar 1.065 sedangkan Ftabel pada taraf signifikan (α) 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 (50-1-6) = 43$ adalah sebesar 4,03 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikansi 0,000 untuk seluruh variabel, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel rekrutmen (X_1) dan variabel pelatihan (X_2) dengan kinerja karyawan secara individual. Hasil pengujian uji parsial sebagai berikut :

Tabel 4.11
 Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.238	.901			2.485	.017
	rekrutmen	-.169	.149	-.164		-1.130	.264
	pelatihan	.182	.164	.162		1.113	.271

a. Dependent Variable : kinerja

Sumber : Data Primer diolah, 2014

Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada level of significant 0,05, diperoleh thitung untuk variabel rekrutmen (X1), sebesar - 1.130 dan diketahui t tabel sebesar 1.67252 (uji satu arah, pada pada kolom 4 dengan df 56), maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, Dengan demikian variabel rekrutmen (X1) terbukti secara statistic tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
2. Pada level of significant 0,05, diperoleh thitung untuk variabel pelatihan (X2), sebesar 1,113 dan diketahui t tabel sebesar 1.67252 (uji satu arah, pada pada kolom 4 dengan df 56), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, Dengan demikian variabel pelatihan (X2) terbukti secara statistik berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

4.3.6 Pembahasan

Analisis responden karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1, dan dengan menggunakan alat bantu SPSS diperoleh persamaan regresi berganda yaitu : $Y = 2.238 - 0,169 X_1 + 0,182 X_2$. Jadi, setiap perubahan variabel rekrutmen dan pelatihan akan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,208, hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel rekrutmen dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1, dengan tingkat hubungan sedang. koefisien determinasi sebesar 0,43 artinya bahwa 43% variasi dari variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan pelatihan, sedangkan 57% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti. Secara keseluruhan nilai Fhitung sebesar 1,065 sedangkan Ftabel sebesar 0,43 maka Fhitung lebih besar dari pada Ftabel. Atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikansi 0,000 untuk seluruh variabel, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama rekrutmen dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1.

Dari perhitungan uji t diketahui bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1, ditolak. Hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai thitung

lebih kecil daripada ttabel artinya tidak ada pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar 1. Hal tersebut terjadi karena karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar 1 dalam pencapaian kinerja tidak dipengaruhi oleh proses rekrutmen. Kenyataan di lapangan karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar 1 cenderung dapat mencapai prestasi yang diinginkan perusahaan apabila mempunyai satu bidang pekerjaan yang telah dikuasai.

Dari perhitungan uji t diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar 1, diterima. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai thitung lebih besar daripada ttabel artinya pelatihan kerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang Makassar 1. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan keadaan di lapangan, bahwa karyawan menganggap bahwa pelatihan dapat melatih karyawan untuk selalu mengikuti perkembangan pengetahuan, dengan karyawan memiliki wawasan yang luas, diharapkan akan membawa pengaruh terhadap perkembangan dan kualitas perusahaan. Dengan adanya pelatihan juga dapat meningkatkan keterampilan karyawan yang dikaitkan dengan penggalan kompetensi karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, dengan adanya pelatihan mereka akan bisa mengetahui konsep yang terkait dengan sikap dan perilaku dihubungkan dengan pekerjaan yang mereka jalani di PT Adira Dinamika Multi Finance,Tbk Cabang

Makassar I, oleh karena itu pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar I.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

← Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1. Melalui hasil pengujian hipotesis pertama dengan uji t memperoleh nilai thitung lebih kecil daripada ttabel artinya rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1.

5.2 Saran-Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen dan pelatihan hendaknya terus ditingkatkan, bahkan sejak awal karyawan diseleksi dan mengikuti pelatihan, agar dalam menghadapi cara kerja yang berlaku karyawan tidak mengalami kesulitan dan mudah untuk menyesuaikan diri, selain itu proses rekrutmen dan pelatihan yang diberikan juga harus tetap disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dibebankan oleh seorang karyawan.
2. Bagi penelitian mendatang hendaknya sampel dan objek penelitian lebih diperluas lagi, yaitu tidak terbatas pada karyawan pada satu perusahaan saja, namun dilakukan survey pada lebih dari satu perusahaan, sehingga tingkat generalisasinya lebih baik serta instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik. Karena pada dasarnya masih banyak faktor- faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Hanggraeni, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Danang Sunyoto, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit CAPS (*Center For Academic Publishing Service*) Yogyakarta.
- Danang Sunyoto, 2013, **Teori Kuesioner Dan Analisis Data SDM (Praktek Penelitian)** Penerbit CAPS (*Center For Academic Publishing Service*) Yogyakarta.
- Gomes, Cardosos, Faustino, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P., 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Hasji Masagung, Jakarta.
- Rowley, Chris, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts/Chris Rowley, Keith Jackson**, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rowley, C. and Harry, W. 2010, **Managing People Globally : An Asian Perspective**, Oxford : Chandos.
- Schuler, Randall S & Jackson, Susan E. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Menghadapi Abad ke-21, Alih Bahasa, Dwi Kartini Yahya. Erlangga, Jakarta
- Wilson Bangun, 2011, **Intisari Manajemen**, Cetakan Kedua, Refika Aditama, Bandung.
- Wilson Bangun, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- <http://dunia.kampus.blogspot.com/2010/03/25/defenisi-msdm/> (diakses pada 7 April 2014).
- <http://ridhota.wordpress.com/2012/10/07/rekrutmen-sdm/> (diakses pada 7 April 2014).

Tanggapan Anda Mengenai Proses Rekrutmen dan Training Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Cabang Makassar 1 Yang Berlaku Saat ini

Nomor Kuesioner :
 Nama Responden :
 Jenis Kelamin : Pria Wanita
 Status Kerja : Tetap Kontrak

Keterangan nilai jawaban yang anda pilih :

- 1. Sangat Setuju 5
- 2. Setuju 4
- 3. Kurang Setuju 3
- 4. Tidak Setuju 2
- 5. Sangat Tidak Setuju 1

Berikan tanggapan anda dengan memberi tanda x pada kolom tabel

No.	Pertanyaan Proses Rekrutmen	SS	S	KS	TS	STS
1.	Calon Karyawan berijazah sarjana atau minimal D3					
2.	Tes tingkat kecerdasan calon karyawan berdampak pada proses kerja dan kinerja karyawan					
3.	Tes psikologi pada calon karyawan, membantu perusahaan meminimalisir pelanggaran dan membaca karakter karyawan					
4.	Tes calon karyawan dibedakan berdasarkan divisi yang diinginkan pelamar untuk seleksi yang lebih efektif					
5.	Disiplin kerja dan sistem kerja perusahaan dijabarkan secara rinci pada calon karyawan yang lulus seleksi					

No.	Pertanyaan Proses <i>Training</i> (pelatihan)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pelatih karyawan baru adalah karyawan-karyawan terbaik dalam perusahaan yang dipilih dari masing-masing divisi					
2.	Metode dan kualitas kerja karyawan-karyawan terbaik sebagai pelatih adalah faktor penentu dalam membentuk karakter kerja karyawan baru					
3.	Karyawan baru didampingi dan diarahkan oleh pelatih sampai dinyatakan layak bekerja, untuk kemudian dievaluasi					
4.	Melibatkan karyawan baru dalam menganalisa kasus dilapangan dapat meningkatkan keahlian dan kinerja karyawan baru					
5.	Kerja bersama team dapat meningkatkan rasa hormat dan kepedulian karyawan baru terhadap rekan kerja dan perusahaan					

UNIVERSITAS

No.	Pertanyaan Kinerja Karyawan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kuantitas atau banyaknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas telah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan pada karyawan					
2.	Kualitas hasil kerja setiap karyawan sesuai dengan target perusahaan					
3.	Disiplin kerja setiap karyawan untuk mencapai kinerja maksimal perusahaan sudah sesuai seperti yang diharapkan manajemen perusahaan					
4.	Setiap karyawan dapat bekerja sama untuk menerapkan strategi perusahaan dan telah terkoordinasi dengan baik					
5.	Karyawan memberikan pelayanan terbaik dan lebih dari yang diharapkan konsumen					

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Respond	JKL	Status (pendidikan)	kecerdasan	patologi	tes khusus	disiplin	KRUTM	rekruit	pelatih	interfas	kompeten	kerja	ketahanan	karyakary	ELATIA	pelatih	titas	pekerja	kegiatan	wali	korjasama	panan	Genr	KINERJA	kinerja
1	1	1	5	5	4	4	22	4,4	5	5	4	4	5	5	24	4,8	3	2	3	3	3	2	13	2,6	
2	1	1	5	5	5	3	22	4,4	5	5	4	5	5	5	24	4,8	3	2	2	2	3	2	12	2,4	
3	1	1	5	5	5	3	22	4,4	5	5	5	5	5	5	25	5	4	2	2	1	3	2	13	2,6	
4	1	2	4	4	5	3	21	4,2	5	4	4	4	5	5	22	4,4	4	2	2	2	3	3	14	2,8	
5	1	2	4	4	4	5	22	4,4	5	4	5	5	5	5	24	4,8	4	3	3	2	2	2	12	2,4	
6	1	1	5	5	5	4	23	4,6	5	5	4	4	4	4	22	4,4	4	3	3	3	2	3	15	3	
7	1	2	4	4	4	5	22	4,4	4	5	5	4	4	5	23	4,6	2	2	3	3	2	2	11	2,2	
8	2	2	5	5	4	4	22	4,4	4	5	4	4	4	4	21	4,2	2	3	3	3	3	3	14	2,8	
9	1	2	4	4	5	4	22	4,4	4	4	5	4	4	4	22	4,4	3	2	4	4	3	2	14	2,8	
10	2	2	5	5	5	4	23	4,6	4	5	5	5	5	4	23	4,6	2	3	3	3	2	3	13	2,6	
11	2	2	4	4	4	5	21	4,2	5	5	5	5	5	4	24	4,8	2	2	3	3	2	2	11	2,2	
12	2	2	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	4	22	4,4	2	3	3	3	2	2	12	2,4	
13	1	2	5	4	5	4	22	4,4	4	4	4	5	5	4	22	4,4	3	3	3	3	2	2	13	2,6	
14	1	1	4	4	3	4	20	4	5	5	4	4	3	3	21	4,2	3	3	3	3	2	2	13	2,6	
15	2	1	4	4	4	5	22	4,4	5	5	4	4	4	4	22	4,4	2	2	4	4	2	2	12	2,4	
16	1	1	4	4	4	5	20	4	4	4	5	5	5	5	23	4,6	3	2	2	2	3	2	12	2,4	
17	2	1	5	5	5	4	23	4,6	4	4	5	5	5	5	24	4,8	2	2	2	2	2	2	10	2	
18	1	2	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	25	5	3	3	3	3	3	3	13	2,6	
19	1	1	4	4	4	5	23	4,6	4	4	4	4	5	4	21	4,2	3	3	3	2	2	2	12	2,4	
20	2	2	3	3	5	5	23	4,6	3	5	5	5	5	5	23	4,6	2	2	2	2	2	2	11	2,2	
21	1	1	4	4	5	4	23	4,6	4	5	4	4	4	4	21	4,2	2	2	3	3	2	2	11	2,2	
22	1	2	5	5	4	4	22	4,4	5	5	5	5	5	5	25	5	2	3	2	2	2	2	12	2,4	
23	1	1	4	4	5	5	24	4,8	4	4	4	5	4	4	21	4,2	3	2	2	2	2	1	10	2	
24	1	1	4	4	4	4	21	4,2	5	5	4	5	4	4	23	4,6	3	3	3	3	1	1	10	2	
25	1	1	5	4	4	5	23	4,6	4	4	3	4	4	4	20	4	2	2	3	3	1	2	10	2	
26	1	1	4	4	4	5	22	4,4	5	4	5	5	4	4	21	4,2	2	2	3	3	1	1	9	1,8	
27	1	1	4	4	3	4	21	4,2	5	5	4	5	5	5	24	4,8	2	3	2	2	2	2	11	2,2	
28	1	2	4	4	3	5	20	4	5	5	4	5	5	5	24	4,8	3	3	3	3	3	3	13	2,6	
29	1	2	5	4	4	4	21	4,2	5	4	4	4	5	5	22	4,4	4	2	2	2	2	2	12	2,4	
30	1	1	3	4	4	5	21	4,2	5	5	5	5	5	5	25	5	4	2	3	3	3	3	13	2,6	
31	1	1	4	4	4	4	21	4,2	4	5	5	5	5	5	24	4,8	4	2	2	2	2	2	12	2,4	
32	1	1	5	5	4	4	23	4,6	5	5	5	5	4	4	24	4,8	3	2	2	2	2	2	11	2,2	
33	2	1	5	5	4	4	23	4,6	5	5	4	4	5	5	24	4,8	3	2	2	2	2	1	9	1,8	
34	1	1	3	5	5	3	19	3,8	5	4	4	4	5	5	22	4,4	2	2	2	2	2	2	10	2	
35	2	2	4	4	5	4	21	4,2	4	5	5	5	5	5	24	4,8	2	2	3	3	1	1	9	1,8	
36	2	2	4	4	4	5	23	4,6	5	5	5	5	5	5	25	5	3	2	3	3	3	3	13	2,6	
37	1	1	4	4	5	5	24	4,8	5	5	5	5	5	5	25	5	2	2	2	2	2	2	11	2,2	
38	1	1	5	4	5	5	24	4,8	5	5	4	4	5	5	24	4,8	2	3	3	3	2	2	12	2,4	
39	1	1	5	5	5	5	24	4,8	5	5	5	5	5	5	25	4,8	3	3	3	3	2	2	12	2,4	
40	1	1	5	4	4	4	22	4,4	5	4	5	5	5	5	24	4,8	3	2	2	2	2	2	11	2,2	
41	1	2	4	4	5	4	19	3,8	5	4	4	4	4	4	21	4,2	2	3	4	4	1	1	12	2,4	
42	2	2	4	4	4	4	19	3,8	5	5	4	4	5	5	23	4,6	2	3	4	4	1	2	12	2,4	
43	2	2	4	4	4	3	20	4	5	5	4	4	5	5	23	4,6	3	2	3	3	2	3	13	2,6	
44	2	2	5	3	4	5	20	4	4	5	5	5	5	5	25	5	4	2	3	3	1	2	12	2,4	
45	1	1	4	4	4	3	20	4	4	4	4	5	5	5	23	4,6	4	3	3	3	1	2	15	3	
46	1	2	5	3	3	4	19	3,8	5	4	4	5	5	5	23	4,6	2	2	3	3	2	2	11	2,2	

Statistics

	J-KL	Status Kerja	pendidikan	kecerdasan	psikologi	tes khusus
Valid	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

	disiplin	pelatih internal	kualitas karyawan	karakter kerja karyawan	keahlian karyawan
Valid	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0

Statistics

	sikap karyawan	kuantitas pekerjaan	kualitas pekerjaan	ketepatan waktu
Valid	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0

Statistics

	kerjasama	pelayanan (services)
Valid	50	50
Missing	0	0

J-KL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	34	68.0	68.0	68.0
2	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Status Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	27	54.0	54.0	54.0
2	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	10.0	10.0	10.0
4	24	48.0	48.0	58.0
5	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

kecerdasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12.0	12.0	12.0
4	21	42.0	42.0	54.0
5	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

psikologi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	8.0	8.0	8.0
4	21	42.0	42.0	50.0
5	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

tes khusus

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	10.0	10.0	10.0
4	29	58.0	58.0	68.0
5	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

disiplin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	10.0	10.0	10.0
4	21	42.0	42.0	52.0
5	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

pelatih internal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.0	2.0	2.0
4	18	36.0	36.0	38.0
5	31	62.0	62.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

kualitas karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	36.0	36.0	36.0
5	32	64.0	64.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

karakter kerja karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.0	4.0	4.0
4	20	40.0	40.0	44.0
5	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

keahlian karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	38.0	38.0	38.0
5	31	62.0	62.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

sikap karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.0	2.0	2.0
4	18	36.0	36.0	38.0
5	31	62.0	62.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

kuantitas pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	21	42.0	42.0	42.0
3	21	42.0	42.0	84.0
4	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

kualitas pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	30	60.0	60.0	60.0
3	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

ketepatan waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.0	4.0	4.0
2	26	52.0	52.0	56.0
3	18	36.0	36.0	92.0
4	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

kerjasama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	18.0	18.0	18.0
2	27	54.0	54.0	72.0
3	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

pelayanan (services)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	18.0	18.0	18.0
2	32	64.0	64.0	82.0
3	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	2.344	.3208	50
pelatihan	4.596	.2843	50
rekrutmen	4.336	.3115	50

Correlations

		kinerja	pelatihan	rekrutmen
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.132	-.135
	pelatihan	.132	1.000	.181
	rekrutmen	-.135	.181	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja		.181	.176
	pelatihan	.181		.104
	rekrutmen	.176	.104	
N	kinerja	50	50	50
	pelatihan	50	50	50
	rekrutmen	50	50	50

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rekrutmen, pelatihan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.208 ^a	.043	.003	.3204	.043	1.065	2

a. Predictors: (Constant), rekrutmen, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	47	.353	1.450

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.219	2	.109	1.065	.353 ^a
Residual	4.825	47	.103		
Total	5.043	49			

a. Predictors: (Constant), rekrutmen, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.238	.901		2.485	.017
pelatihan	.182	.164	.162	1.113	.271
rekrutmen	-.169	.149	-.164	-1.130	.264

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
(Constant)	.426	4.050			
pelatihan	-.147	.512	.132	.160	.159
rekrutmen	-.469	.132	-.135	-.163	-.161

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
pelatihan	.967	1.034
rekrutmen	.967	1.034

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficient Correlations^a

Model		rekrutmen	pelatihan
1	Correlations	rekrutmen	1.000
		pelatihan	-.181
	Covariances	rekrutmen	.022
		pelatihan	-.004

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	pelatihan	rekrutmen
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	28.565	.02	.37	.79
	3	.002	42.551	.98	.63	.21

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.191	2.474	2.344	.0668	50
Residual	-.8273	.7363	.0000	.3138	50
Std. Predicted Value	-2.294	1.952	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.582	2.298	.000	.979	50

a. Dependent Variable: kinerja

