

# ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE

*by Telaumbanua Elvanus*

---

**Submission date:** 31-Oct-2023 12:56AM (UTC-0400)

**Submission ID:** 2212858229

**File name:** Elvanus\_Telaumbanua-2.docx (147.63K)

**Word count:** 8204

**Character count:** 54574

**ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN  
KUALITAS SDM KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA  
MULTIFINANCE**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**ELVANIUS TELAUMBANUA**

**NIM : 2319554**

Diajukan kepada :

**PROGRAM STUDI S1- MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NIAS**

**2023**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul “Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sdm Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance”. Proposal penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana S1 pada program studi manajemen fakultas ekonomi di Universitas Nias. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal skripsi ini.

Selama saya melakukan penyusunan proposal skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si selaku Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, SE.,MM. selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nias.
4. Bapak Meiman H. Waruwu, S.Sos.,M.Si selaku dosen pembimbing yang mengorbankan waktunya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir saya ini.

Sebagai manusia biasa yang tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan, penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih banyak kekurangan, baik dari segi isi maupun tulisan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan kekuatan serta kesehatan yang baik dan semoga laporan ini bermanfaat bagi semua pihak.

Gunungsitoli, 03 juli 2023

Penulis

ELVANIUS TELAUMBANUA

Nim. 2319554

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Fokus Penelitian .....	3
1.3 Rumusan Masalah .....	4
1.4 Tujuan Penelitian .....	4
1.5 Kegunaan Hasil Penelitian .....	4
1.6 Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Konsep Manajemen SDM .....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM .....	6
2.1.2 Tujuan Manajemen SDM.....	8
2.1.3 Manfaat Manajemen SDM .....	9
2.2 Konsep Pelatihan.....	11
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	11
2.2.2 Tujuan Pelatihan.....	12
2.2.3 Manfaat Pelatihan .....	12
2.2.4 Prinsip-Prinsip Pelatihan.....	13
2.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan.....	15

2.2.6 Indikator-Indikator Pelatihan .....	16
2.3 Penelitian Terdahulu .....	17
2.4 Kerangka Berpikir .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
3.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	21
3.2 Variabel Penelitian .....	21
3.3 Lokasi Dan Jadwal Penelitian .....	22
3.4 Sumber Data.....	23
3.5 Instrumen Penelitian .....	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.7 Teknik Analisis Data.....	26
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>27</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	27
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Adira Dinamika Multifinance .....	27
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance .....	29
4.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance .....	30
4.1.4 Uraian Tugas dan Fungsi Struktural PT. Adira Dinamika Multifinance .....	30
4.1.5 Identitas Informan .....	31
4.1.6 Aktifitas Perusahaan .....	32
4.1.7 Implementasi Sistem Ijarah Pada PT. Adira Dinamika Multifinance .....	34

4.1.8 Fasilitas Perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance .....	34
4.2 Hasil Penelitian .....	35
4.2.1 Peserta Pelatihan karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance .....	35
4.2.2 Reaksi Pelatihan Kerja Karyawan .....	35
4.2.3 Hasil Pembelajaran Yang Didapat Karyawan Setelah Mengikuti Pelatihan .....	36
4.2.4 Perubahan Kebiasaan Buruk Karyawan Yang Berdampak Positif Bagi Perusahaan .....	37
4.2.5 Hasil Pembelajaran Yang Didapatkan Karyawan .....	38
4.2.6 Reaksi Yang Didapatkan Karyawan Setelah Mengikuti Pelatihan Kerja .....	39
4.2.7 Program Pelatihan Memberikan Hasil Pembelajaran Sesuai Kebutuhan Karyawan .....	40
4.2.8 Perubahan Kebiasaan Buruk Karyawan Yang Telah Mengikuti Pelatihan .....	41
4.2.9 Hasil Pembelajaran Dari Pelatihan Kerja .....	42
4.3 Pembahasan .....	43
4.3.1 Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance .....	43
4.3.1.1 Reaksi Dari Pelatihan Kerja .....	45
4.3.1.2 Hasil Pembelajaran .....	46
4.3.1.3 Dampak Organisasional .....	47
4.3.1.4 Perubahan Kebiasaan .....	48

4.3.2 Hambatan-Hambatan Dalam Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance .....	49
4.3.2.1 Pendidikan Karyawan Tidak Merata .....	49
4.3.2.2 Rendahnya Kemampuan Karyawan Dalam Penguasaan Teknologi Terutama Dalam Menjalankan Aplikasi Perusahaan .....	50
4.3.2.3 Rendahnya Kompetensi Karyawan .....	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	52
5.1 Kesimpulan .....	52
5.2 Saran .....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Berpikir ..... 20

Gambar 4.1.2 Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance ..... 29

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3.3 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	22
Tabel 4.1.5 Identitas Informan dalam Penelitian .....	32
Tabel 4.2.1 Nama-Nama Peserta Pelatihan Karyawan .....	35
Tabel 4.3.1 Nama-Nama Peserta Pelatihan Karyawan .....	43

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Salah satu indikator dalam peningkatan kualitas SDM adalah pendidikan dan pelatihan.

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia adalah individu yang bertindak sebagai penggerak bagi organisasi dan perusahaan, dan bertindak sebagai aset yang memerlukan pelatihan dan pengembangan keterampilan.

Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Jika mengacu pada PP No. 21 tahun 2018 tentang pelatihan kerja, ada pengertian secara khusus. Pelatihan kerja adalah kegiatan memberi, meningkatkan dan mengembangkan etos kerja, disiplin, dan produktivitas untuk keahlian tertentu dan sesuai pekerjaan. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan ini semacam training. Ada proses untuk mengembangkan pengetahuan yang sesuai standar perusahaan sehingga nantinya bisa diterapkan karyawan. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau

pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja.

Selain itu pentingnya pelatihan bagi karyawan juga diungkapkan pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arman Maulana (2022) pada penelitiannya yang berjudul “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Jasa”. Pada hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa pentingnya pelatihan memiliki dampak yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk memberi manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan melibatkan pelatihan, seorang karyawan dapat mengembangkan portofolio keterampilan, meningkatkan peluang promosi mereka, mengambil bagian dalam pekerjaan yang lebih menarik dan berpindah dengan mudah antara pekerjaan dan organisasi.

Pelatihan kerja juga dapat membantu meningkatkan pada kemampuan yang karyawan miliki dan bisa juga menambah kepercayaan diri dalam bekerja. Hal ini kemudian dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di tempat kerja untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif. Dengan melakukan pelatihan kerja, manajemen di kantor PT. Adira Dinamika Multifinance dapat mengetahui bagaimana cara dalam meningkatkan kualitas karyawan nya. Hal ini memungkinkan untuk mengetahui kualitas karyawan di setiap posisi, serta mengevaluasi kinerja karyawan yang ada saat ini.

Kantor PT. Adira Dinamika Multifinance merupakan sebuah perusahaan yang berada di Kota Gunungsitoli. Kualitas karyawan di kantor PT. Adira Dinamika Multifinance merupakan suatu tolak ukur untuk penilaian kemajuan atau kemunduran tujuan dari pada perusahaan ini. Pelatihan kerja pada kantor PT. Adira Dinamika Multifinance di harapkan dapat membawa dampak positif dan memberi keuntungan buat perusahaan sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas serta bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, masalah yang terjadi di kantor PT. Adira Dinamika Multifinance ini yaitu masih kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawannya sering datang tidak tepat waktu, pendidikan karyawan juga tidak merata sehingga kecakapan dalam perhitungan uang tidak tepat, yang mengakibatkan kualitas SDM karyawan itu sendiri kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Ini disebabkan karena jarang nya melakukan pelatihan kerja sehingga berdampak buruk pada kinerja karyawan yang masih kurang efektif.

Berdasarkan fenomena yang ada dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah, dengan mengangkat judul “**Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance**”.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus Penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan fokus penelitian yang hendak dilaksanakan, serta mengetahui pelatihan kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance dan masalah yang terjadi di PT. Adira Dinamika Multifinance, yang terdiri dari:

1. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance.
2. Kurangnya kedisiplinan di PT. Adira Dinamika Multifinance terutama masalah kehadiran yang sering datang tidak tepat waktu.
3. Pendidikan karyawan tidak merata sehingga sering terjadi kesalahan, tidak cakap dalam melakukan perhitungan uang dan laporan keuangan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian bertujuan untuk mengarahkan peneliti dalam menjawab pokok-pokok permasalahan yang ada dalam penelitian. Jadi, Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sdm karyawan pada PT. Adira Dinamika Multifinance?
2. Bagaimana SDM di PT. Adira Dinamika Multifinance?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian dan sejalan dengan rumusan masalah yang diatas, maka peneliti membuat tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance.
2. Untuk mengetahui bagaimana SDM di PT. Adira Dinamika Multifinance.

#### **1.5 Kegunaan Hasil Penelitian**

Yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis  
Sebagai salah persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
2. Bagi Kampus Fakultas Ekonomi Universitas Nias  
Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan kajian tentang peran pelatihan kerja dan kualitas sdm.
3. Bagi Objek Penelitian

Sebagai bahan evaluasi dan bahan masukan bagi lokasi penelitian untuk lebih meningkatkan peran pelatihan kerja sehingga menghasilkan kualitas sdm yang baik.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam menyusun karya tulis ilmiah ini, agar dalam pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar ke masalah yang lain, maka peneliti membuat sistematika penulisan karya tulis ilmiah sebagai berikut:

- BAB I** : Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian dan sistematika penulisan.
- BAB II** : Tinjauan Pustaka, memuat teori-teori yang menjadi dasar pengetahuan yang digunakan, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir.
- BAB III** : Metode Penelitian, pada bab ini mengenai tentang jenis penelitian, variabel penelitian, lokasi penelitian, sumber data, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

**Daftar Pustaka**

**Lampiran**

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Konsep Manajemen SDM

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen SDM

Manajemen SDM merupakan suatu bidang manajemen yang fokus pada fungsi *staffing* dalam proses manajemen. Secara umum, manajemen SDM merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

Hasibuan (2020:244), beliau berpendapat Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi, kontribusi dan peran yang berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Jadi, sumber daya manusia (SDM) adalah semua orang yang terlibat yang bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

##### 2.1.2 Tujuan Manajemen SDM

Tujuan manajemen SDM adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial.

SDM yang efisien membutuhkan tujuan agar dapat berguna bagi kualitas karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi. Berikut ini tujuan SDM menurut beberapa ahli: Menurut Ulrich dan Lake sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas perusahaan yang memungkinkan perusahaan untuk terus belajar memperagakan peluang baru.

Sedangkan bagi Schuler et al (2018:34), SDM setidaknya memiliki tiga tujuan utama sebagai berikut:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek- aspek legal

Menurut Sedarmayanti (2019:19), tujuan manajemen sumber daya manusia memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan SDM adalah untuk mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya dan membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

### **2.1.3 Manfaat Manajemen SDM**

Manfaat SDM bagi perusahaan dapat memberikan usaha pengembangan tenaga kerja dengan bertanggung jawab secara etis, strategis, dan sosial. Dengan begitu, sumber daya manusia di perusahaan tersebut dapat lebih berkembang dan memberikan kontribusi produktif agar tujuan perusahaan dapat segera tercapai.

1  
Ada beberapa manfaat yang bisa jadi acuan kerja sumber daya manusia secara umum:

#### 1. Perencanaan

Manfaat ini dilakukan dalam rangka mengkaji, menelaah, dan mengamati kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan jumlah karyawan dan bidang keahlian yang dibutuhkan. Analisa jabatan, pemilihan calon karyawan, pembagian kerja, masuk ke dalam fungsi ini.

#### 2. Rekrutmen hingga Pemberhentian

Manajemen SDM juga bertanggung jawab atas proses rekrutmen hingga pada pemberhentian karyawan secara baik. Perencanaan rekrutmen, pemilihan kandidat, onboarding, hingga pada saatnya nanti kerjasama harus diakhiri, semua wajib dengan proses yang sesuai dengan ketentuan hukum.

#### 3. Fungsi Pengupahan

Perencanaan, penghitungan, pembayaran, dan komplain terkait pengupahan, jadi fungsi selanjutnya yang dimiliki manajemen SDM. Semua juga wajib diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam kontrak atau kesepakatan kerja, terkait lembur, potongan, tunjangan, hingga ke tambahan atau insentif tertentu.

## 2.2 Konsep Pelatihan

### 2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Rivai (2018:225), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat

memberikan kualitas pelayanan yang baik pula kepada pelanggan.

### **2.2.2 Tujuan Pelatihan**

Menurut Carrel dalam Salinding (2018:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja.
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan.
- c. Menghindari Keusangan manajerial.

<sup>6</sup> Menurut Umar dalam Salinding (2018:16) mengemukakan bahwa: “Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang”.

### **2.2.3 Manfaat Pelatihan**

Menurut Simamora dalam priansa(2019:21) menyatakan bahwa manfaat pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar- standar kinerja yang dapat diterima.

Menurut Marwansyah (2019:156) manfaat pelatihan adalah agar individu dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah keusangan keterampilan pada semua tingkat organisasi.

### **2.2.4 Prinsip-Prinsip Pelatihan**

Sofiyandi (2018:22) berpendapat bahwa ada beberapa prinsip pelatihan sebagai berikut:

- a. *Participation*, artinya para peserta yang mengikuti pelatihan harus ikut aktif dan berpartisipasi penuh dalam pelaksanaan pelatihan. Fungsinya yaitu agar peserta pelatihan lebih cepat

menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan oleh seorang pelatih.

- b. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta akan lebih cepat untuk memenuhi dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan antar peserta pelatihan agar menjadi contoh kepada peserta lainnya dan juga berguna agar keakraban antar peserta pelatihan semakin kokoh.

### 2.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan

Pelatihan (training) menurut Roslenny, (2019:184) adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Jenis-jenis pelatihan menurut Roslenny (2015:184) adalah sebagai berikut :

#### 1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (skills training) merupakan pelatihan yang relative sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

#### 2. Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang (retraining) adalah pelatihan yang berupaya memberikan keahlian-keahlian yang dibutuhkan karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

### 2.2.6 Indikator Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (2019:32) indikator pelatihan kerja yaitu:

- 1) Reaksi dari pelatihan kerja, (reaksi pekerjaan terhadap isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja)
- 2) Hasil pembelajaran, (hasil yang didapat pekerja dalam kompetensi kognitif dan kemampuan teknik setelah mengikuti pelatihan)
- 3) Dampak organisasional, (dampak pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja setelah mengikuti pelatihan kerja)

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Suherman (2019), Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multifinance cabang Cirebon. Dimana nilai koefisien korelasi antara pelatihan dengan Efektivitas Pelatihan karyawan sebesar 0.407, nilai tersebut menunjukkan hubungan yang sedang.

Dedi Sukardi (2018), Hubungan Pelatihan kerja dengan Efektivitas Pelatihan otomotif karyawan pada UPT BLK Propinsi Jawa Barat". hal ini menunjukkan bahwa nilai hitung lebih besar dari tabel sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 2.3**  
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Suherman (2019)	Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multifinance cabang Cirebon.	Hasil dari penelitian ini menggunakan 2 variabel. Objeknya sama yaitu pada PT. Adira Dinamika Multifinance namun lokasi penelitiannya berbeda, dimana dalam penelitian	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu di penelitian Suherman (2019) menggunakan 1 variabel sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel. Objeknya

			suherman berlokasi di cabang Cirebon sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Nias.	sama yaitu pada PT. Adira Dinamika Multifinance namun lokasi penelitiannya berbeda, dimana dalam penelitian suherman berlokasi di cabang Cirebon sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Nias.
2.	Andi Aziz (2018)	Hubungan pelatihan kerja pada karyawan UPT BLK Jawa Timut	Hasil dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu peran pelatihan kerja dan kualitas SDM karyawan, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data kualitatif.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian Dedi Sukardi (2018) hanya meneliti satu variabel yaitu hubungan pelatihan terhadap efektivitas pelatihan, analisisnya menggunakan korelasi, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu peran pelatihan kerja dan kualitas SDM karyawan, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis data kualitatif.
3.	Parisahuda (2019)	Pengaruh efektifitas pelatihan karyawan PT. Cocacola jawa barat	Hasil dari dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu peran pelatihan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian Parisahuda (2019) hanya

			<p>kerja dan kualitas SDM karyawan dan lokasi dalam penelitian ini yaitu di PT. Adira Dinamika Multifinance.</p>	<p>meneliti satu variabel yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Pelatihan dan lokasi penelitiannya di PT. Coca Cola Bottling Indonesia Central Java, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu peran pelatihan kerja dan kualitas SDM karyawan dan lokasi dalam penelitian ini yaitu di PT. Adira Dinamika Multifinance.</p>
--	--	--	--	---

#### 2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir bertujuan untuk mengarahkan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitiannya. Sehingga peneliti tidak mendapati kesalahan data yang akan diambil. Maka dari itu peneliti menggambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.4

## Kerangka Berpikir



### 3 BAB III

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yang dimana untuk memahami fenomena tentang apa saja yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, dan dukungan motivasi. Adapun pendekatan yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah pendekatan deskriptif. Sugiyono (2020:10) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan.

### 3.2 Variabel Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2020:2) mengatakan bahwa: “variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati”. Dapat disimpulkan dari judul penelitian tersebut, maka dapat diidentifikasi 2 (dua) variabel penelitian, yaitu: Peran Pelatihan Kerja dan Kualitas Sdm Karyawan.

### 3.3 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada kantor PT. Adira Dinamika Multifinance. Alamat Jl. Diponegoro No. 269, Lingkungan 4 Kelurahan Ilir, Kota Gunungsitoli. Jadwal penyusunan rancangan penelitian dan penelitian ini dilakukan dalam waktu 6 bulan. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam waktu enam bulan, mulai bulan Maret 2023 sampai Agustus 2023. Adapun jadwal penelitian yang telah direncanakan peneliti sebagai berikut:

Tabel 3.3 Jadwal kegiatan penelitian

Kegiatan	Jadwal (Tahun 2023)					
	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus

	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pembuatan Proposal	■	■																							
Konsultasi Dosen I			■	■																					
Konsultasi Dosen II					■	■																			
Seminar							■																		
Pengumpulan Data								■	■																
Penulisan Skripsi										■	■														
Konsultasi Dosen I												■	■												
Konsultasi Dosen II														■	■										
Penyempurnaan Skripsi															■	■									
Konsultasi Dosen I																			■	■					
Konsultasi Dosen II																					■	■			
Ujian Skripsi																							■		

### 3.4 Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang dipakai ada dua yakni:

#### 1. Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber pertama yang ada dilapangan. Data primer dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yang pertama diperoleh melalui observasi dan yang kedua diperoleh melalui wawancara (interview). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada kantor PT. Adira Dinamika Multifinance sekaligus sebagai informan penelitian.

## 2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer. Yang menjadi data sekunder dalam penelitian ini berupa dokumen-dokumen dan data yang bersumber dari PT. Adira Dinamika Multifinance, seperti profil PT. Adira Dinamika Multifinance, program pelatihan kerja yang dilakukan.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan informasi di lokasi penelitian, peneliti akan dibantu oleh pihak PT. Adira Dinamika Multifinance beserta karyawan lainnya secara bertahap dan aktif menggali informasi yang dibutuhkan dan menuliskan data yang diperoleh sebenar-benarnya. Disini peneliti akan melakukan observasi secara langsung, melakukan wawancara dengan pihak terkait, seperti kepada HRD PT. Adira Dinamika Multifinance, karyawan, untuk mendapatkan data akurat mengenai peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas karyawan dan untuk mengetahui secara jelas proses berjalannya pelatihan kerja karyawan.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Agar dalam penelitian ini dapat diperoleh data-data yang relevan, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu :

#### 1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana penelitian atau kolaboratornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap situasi atau peristiwa yang ada dilapangan.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah suatu percakapan dengan tujuan- tujuan tertentu. Pada metode ini peneliti dan responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian.

<sup>14</sup> Menurut Sugiyono (2020:114), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

### 3. Dokumentasi

Menurut Mardawani (2020:52), dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencermati dan menganalisis dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau orang lain untuk penelitian.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan kesatuan uraian dasar. Ada 3 teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data artinya merangkum, memilah hal-hal penting, dan fokus pada nilai-nilai pokok. Sehingga data yang diambil dapat memberikan data yang jelas dan akurat dan mempermudah peneliti dalam melakukan tugas penelitiannya.

#### <sup>3</sup> 2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pictogram dan sejenisnya.

#### 3. *Coclusing Drawing/ Verification* (Menarik Kesimpulan/ Verifikasi)

Mengambil kesimpulan dalam dan membuat suatu verifikasi yang berguna dalam penelitian dan juga menemukan data atau bukti yang kuat sebagai pendukung utama dalam tahap pengumpulan data.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Singkat PT. Adira Dinamika Multifinance

PT. Adira Dinamika Multifinance menjadi bagian Temasek Holdings yang merupakan perusahaan investasi plat merah asal Singapura. Pada tahun 2012, Adira Finance menambah ruang lingkup kegiatannya dengan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. PT. Adira Dinamika Multifinance senantiasa berupaya untuk memberikan kontribusi kepada bangsa dan negara Indonesia khususnya di pulau Nias. Melalui slogan brandnya “Sahabat Setia Selamanya”, PT. Adira Dinamika Multifinance berkomitmen untuk menjalankan misi yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Untuk membangun karyawan yang mempunyai kompetensi dan loyalitas yang tinggi, Perusahaan telah menerapkan suatu budaya, yang biasa disebut “manajemen dengan hati”, yaitu melalui komunikasi antar manajemen ataupun personel inti yang berkesinambungan dan kekeluargaan dengan karyawan, pemberian kompensasi yang memadai serta program pelatihan yang berkesinambungan kepada karyawan, rekan usaha dan komunitas secara umum. Keseluruhan upaya ini menghasilkan kebanggaan dan kecintaan terhadap perusahaan.

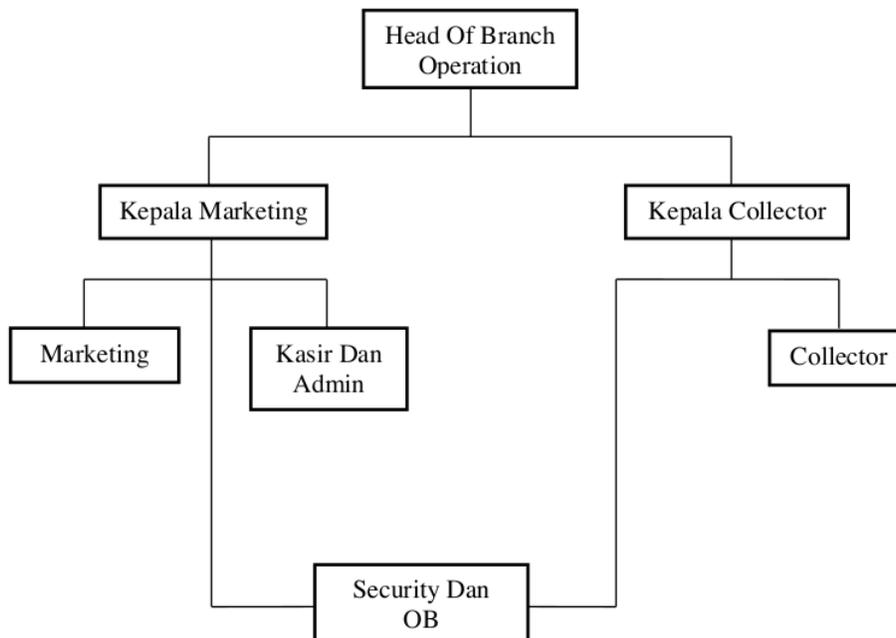
Pada saat ini PT. Adira Dinamika Multifinance tidak hanya membiayai berbagai merek otomotif saja, tetapi juga membiayai berbagai penjualan durable yang dimana tertuju pada pembiayaan barang-barang elektronik dan perlengkapan rumah tangga seperti hp, laptop, kulkas, tv, sofa dan lain sebagainya. Dengan dukungan lebih dari 28.000 karyawan dan 653 jaringan usaha yang tersebar di berbagai kota di Indonesia salah satunya di Nias, Adira Finance telah memantapkan

posisinya sebagai salah satu perusahaan pembiayaan konsumen terkemuka di Indonesia.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance

Struktur organisasi adalah alat untuk menggapai tujuan perusahaan melaksanakan aktivitas operasional dengan mengaitkan individu-individu yang terorganisir serta terkordinasi biar seluruh aktivitas industri bisa berjalan efisien serta efektif. Adapun struktur organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1.2** Struktur Organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance



Sumber : PT. Adira Dinamika Multifinance

#### **4.1.3 Visi Dan Misi Perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance**

1. Visi

Menciptakan nilai bersama demi kesinambungan perusahaan dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

2. Misi

- a. Menyediakan produk dan layanan yang beragam sesuai dengan siklus kehidupan pelanggan.
- b. Memberikan pengalaman yang menguntungkan dan bersahabat kepada pemangku kepentingan.
- c. Memberdayakan komunitas untuk mencapai kesejahteraan.

#### **4.1.4 Uraian Tugas dan Fungsi Struktural PT. Adira Dinamika Multifinance**

Berikut adalah tugas dan fungsi karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance

1. Kepala Marketing, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Menentukan tujuan dan pencapaian perusahaan
- b. Mengawasi dan memastikan seluruh proses dan dokumen pengajuan kredit lengkap.
- c. Menganalisis strategi perusahaan
- d. Memonitor dan bertanggung jawab atas tercapainya target pencapaian

2. Kepala Collector, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Mengawasi dan membawahi semua kolektor dalam melakukan pekerjaannya
- b. Mengirimkan surat peringatan kepada nasabah yang cicilannya tertunggak
- c. Memastikan semua data nasabah benar

3. Kasir, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Menerima angsuran atau kredit nasabah atau nasabah dan dan membuat laporan keuangan kepada hos ssd.

2. Melakukan pencairan dana dan peminjaman kas angsuran dalam kepentingan kantor.
4. Admin, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :
  - a. Penerimaan dan penyerahan jaminan pembiayaan (BPKB).
  - b. Pengajuan pembelian barang untuk keperluan operasional kantor.
  - c. Menjalankan fungsi karyawan terkait dengan yang ada di cabang.
  - d. Menjalankan fungsi administrasi *non sales*.
  - e. Pengelolaan *Petty Cash*.
5. Marketing, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :
  - a. Bersama dengan kepala marketing melakukan rencana kegiatan penjualan yang berupa membagi browsur dan sebagainya.
  - b. Memberikan kepada nasabah dan memperkenalkan produk-produk adira yang mungkin menarik minat konsumen.
6. Collector, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :
  - a. Melakukan penagihan atau penarikan unit nasabah yang cicilannya tertunggak berdasarkan areanya.
  - b. Melakukan kunjungan kerumah nasabah.
  - c. Menyerahkan uang hasil penagihan kepada kasir atau menyerahkan unit tarikan kepada *warehouse* yang dilengkapi dengan dokumen pendukung.

#### 4.1.5 Identitas Informan

Sebelum peneliti membahas lebih dalam tentang masalah yang diteliti dalam penelitian ini mengenai analisis peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas sdm karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. Identitas informan adalah penjelasan mengenai profil atau karakteristik dari orang-orang yang menjadi subjek dalam suatu penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1.5** Identitas Informan dalam Penelitian

No	Nama	Pendidikan	Pekerjaan
1.	Bigner Priansyah Lase, S.H	S1	SSD

2.	Ali Rif'an Buulolo, S.E	S1	HOS
3.	Desman Harefa, S.E	S1	Marketing
4.	Teti Hasrat Jaya Ziliwu, S.Pd	S1	Marketing
5.	Ester Yanti Ziliwu, S.Ak	D3	Kasir
6.	David Sihombing, S.H	S1	Collector
7.	Firman Jaya Hia, S.Pd	S1	Collector
8.	Jerausman Telaumbanua, S.Pd	S1	Collector
9.	Jupinieli Hia, S.Pd	S1	Collector
10.	Agus Saro V. Zendrato, S.Ak	D3	Collector
11.	Preti Insafkah Telaumbanua	SMK	SPG
12.	Syukurniaman Zendrato, S.E	S1	Security
13.	Anugerah Zendrato	SMA	Security
14.	Wirawan Zebua	SMA	MOB

Sumber : PT. Adira Dinamika Multifinance

#### 4.1.6 Aktifitas Perusahaan

Penjualan sewa pada PT. Adira Dinamika Multifinance ini difokuskan kepada penjualan kendaraan bermotor roda dua, mobil maupun durable atau barang-barang elektronik pada semua merek. Dalam aktivitas penjualan pada perusahaan ini yang paling berkompeten dalam pengelolaannya adalah bagian penjualan atau marketing. Bagian pemasaranlah yang bertanggung jawab untuk mencari pelanggan sebanyak-banyaknya untuk memperbesar omset penjualan. Marketing atau bagian penjualan bertanggung jawab penuh terhadap tertagihnya piutang akibat penjualan kredit kepada nasabah, walaupun ini merupakan tugas dan tanggung jawab utama dari bagian penagihan atau kolektor. Jadi setelah berupaya sebanyak mungkin melakukan penjualan kredit, marketing harus pula berupaya bagaimana piutang-piutang yang sudah diberikan kepada nasabah bisa dikoleksi semaksimal mungkin sehingga memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

#### 4.1.7 Implementasi Sistem Ijarah Pada PT. Adira Dinamika Multifinance

Masyarakat atau calon nasabah yang ingin mengkredit atau membeli kendaraan melalui perantara perusahaan leasing seperti PT. Adira Dinamika Multifinance harus mempersiapkan dan melengkapi berkas-berkas yang menjadi syarat utama. Berkas dan syaratnya antara lain:

1. Fotocopy KTP
2. Fotocopi kartu keluarga (KK).
3. Fotocopy rekening koran
4. Fotocopy surat izin usaha jika ada
5. Slip gaji atau surat keterangan penghasilan (SKP).

#### 4.1.8 Fasilitas Perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance

Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan adalah sebagai berikut:

a. Pakaian Kerja Kantor

Karyawan diberikan baju berwarna silver yang berlogokan adira dan dipakai pada hari senin-rabu

b. Ruang Karyawan Kantor

Karyawan diberikan ruangan yang nyaman, bersih dan wangi sehingga karyawan dapat betah dalam melakukan pekerjaan.

### 4.2 Hasil Penelitian

#### 4.2.1 Peserta Pelatihan karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance

Berikut adalah nama-nama peserta pelatihan karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance RO Nias

**Tabel 4.2.1** Nama-Nama Peserta Pelatihan Karyawan

No	Nama	Jenis Pelatihan	Hasil Pelaksanaan
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teti Hasrat</li> <li>Jaya Ziliwu,</li> <li>S.Pd</li> <li>• Desman</li> <li>Harefa, S.E</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan Menginput Data Menggunakan Aplikasi Clar, MS2, Dan Aplikasi Adira Order</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan Kemampuan Karyawan Yang Lebih Cepat Dan Benar Dalam Menginput Data-</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan Perhitungan Kredit Cicilan Menggunakan Aplikasi Adira</li> </ul>	Data Nasabah <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan Lebih Mampu Menghitung Kredit Cicilan Tanpa Ada Hambatan Dalam Perhitungan</li> </ul>
2	Ester Yanti Ziliwu, S.Ak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan Perhitungan Angsuran Nasabah Yang Diterima</li> <li>• Pelatihan Mengrekap TTA Kasir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengelolaan Angsuran Nasabah Yang Telah Diinput</li> <li>• Penyusunan Berkas- Berkas TTA kasir</li> </ul>
3	Jupinieli Hia, S.Pd	Pelatihan Menagih Angsuran Nasabah Dan Penggunaan Kwitansi TTA Kolektor	Peningkatan Kapasitas Kolektor Dalam Menagih Dan Menggunakan Kwitansi TTA

*Sumber: hasil penelitian*

#### 4.2.2 Reaksi Pelatihan Kerja Karyawan

Pelatihan kerja karyawan merupakan langkah penting untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka dalam melayani nasabah dan juga untuk meningkatkan keterampilan mereka terhadap pekerjaan. Analisis kebutuhan menjadi langkah awal yang perlu dilakukan sebelum memulai pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H selaku Kepala Marketing Desa PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 19 September 2023 pukul 09.00 wib.

*“Pelatihan terhadap karyawan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Memperkuat wawasan dan meningkatkan kapasitas karyawan dalam proses*

*pelaksanaan kredit dan mencari order sebanyak-banyaknya, pelatihan juga dapat membantu karyawan dalam mengelola pemasukan laba dan aset kantor. Reaksi dari pelatihan karyawan ini sangat berdampak sekali positif dalam kemajuan perusahaan dimana karyawan lebih lihai dan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H selaku Kepala Marketing Desa PT. Adira Dinamika Multifinance, dapat disimpulkan bahwa reaksi dari pelatihan karyawan sangat penting untuk dilaksanakan karena bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

#### **4.2.3 Hasil Pembelajaran Yang Didapat Karyawan Setelah Mengikuti Pelatihan**

Pelatihan karyawan memberikan dampak positif pada hasil kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H selaku Kepala Marketing Desa PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 19 September 2023 pukul 09.15 wib, menyatakan bahwa:

*“Pelatihan kerja dapat memberikan dampak positif pada prestasi kerja karyawan meskipun masih belum optimal tapi lebih baik dari pada sebelum mengikuti pelatihan, yang dimana tadinya dalam melaksanakan pekerjaannya sering kali terdapat kesalahan-kesalahan fatal yang bisa saja merugikan pihak kantor dan karyawan itu sendiri, tetapi selepas mengikuti pelatihan ada dampak positif yang didapat karyawan yaitu kesalahan dalam melakukan pekerjaan pun berkurang”.*

Adapun informan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H menambahkan bahwa: *“Pelatihan kerja dapat membantu*

*karyawan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan”*

Dari penjelasan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H tersebut dapat disimpulkan yaitu bahwa pelatihan kerja karyawan berdampak positif pada prestasi kinerja karyawan itu sendiri meskipun belum optimal dan efektif akan tetapi lebih baik dari pada sebelum mengikuti pelatihan dan pengembangan.

#### **4.2.4 Perubahan Kebiasaan Buruk Karyawan Yang Berdampak Positif Bagi Perusahaan**

Perubahan kebiasaan buruk karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dipengaruhi oleh adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga itu mengubah pandangan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H selaku Kepala Marketing Desa PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 19 September 2023 pukul 09.30 wib.

*“Perubahan kebiasaan buruk dan tanggung jawab karyawan sangat jauh berbeda di bandingkan sebelum diberikan pelatihan. Perubahan yang didapat pun sangat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan ini. Dimana sebelum adanya pelatihan yang diberikan, karyawan semena-mena melakukan pekerjaan tanpa mengikuti SOP yang ada dikantor ini, baik itu di sikap karyawannya yang selalu datang terlambat kalau briefing pagi dan lain sebagainya. Setelah dilakukannya pelatihan, perubahan sikap buruk karyawan pun mulai menurun dan pekerjaannya mulai tertata rapi dan mengikuti SOP yang ada dikantor ini”.*

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja karyawan dapat membuat dampak positif bagi sebuah instansi atau perusahaan. Dimana pelatihan kerja berpengaruh penting yang dapat membentuk sikap karyawan yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Dilihat dari pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance, ini sangat memberikan dampak yang baik dimana karyawan yang telah diberikan pelatihan dapat bekerja lebih efektif lagi dan selalu mengedepankan SOP dalam bekerja.

#### **4.2.5 Hasil Pembelajaran Yang Didapatkan Karyawan**

Pelatihan karyawan dapat memberikan hasil yang positif bagi perusahaan yang dimana hasil kinerja karyawan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan tersebut. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Bigner Priansyah Lase, S.H selaku Kepala Marketing PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 19 September 2023 pukul 09.50 wib, menyatakan bahwa:

*“ya jelas ada hasil pembelajaran yang mereka dapat, selain berdampak positif bagi perusahaan, pelatihan itu jg berdampak positif bagi karyawan itu sendiri dimana wawasannya bertambah dan juga berdampak positif terhadap kepribadian mereka karna pelatihan kerja tidak hanya memberikan pelatihan tentang pengetahuan di kerjaan saja tetapi juga memberikan pelatihan moral yang membuat kepribadian karyawan itu menjadi lebih baik dari sebelumnya. Contohnya saja kebiasaan buruk karyawan yang suka datang terlambat tidak tepat waktu dan bahkan jarang hadir di briefing pagi, sekarang sudah ada perubahan yang dimana karyawan yang sering datang tidak tepat waktu menjadi menaati peraturan jam masuk kantor sebelum di mulainya briefing”.*

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan sangat berguna sekali buat kemajuan perusahaan yang dimana selain menambah

wawasan karyawan juga berdampak positif bagi individu karyawan itu sendiri dalam membentuk kepribadian yang lebih baik lagi.

#### **4.2.6 Reaksi Yang Didapatkan Karyawan Setelah Mengikuti Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pelatihan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

Berikut hasil wawancara dengan Ibu Teti Hasrat Jaya Ziliwu, S.Pd selaku marketing PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 20 September 2023 pukul 13.00 wib yaitu:

*“Ya, setelah saya mengikuti pelatihan ada reaksi yang saya dapatkan yang menambah wawasan saya didalam melakukan pekerjaan. Sebelum saya mengikuti pelatihan saya sering kali kebingungan dalam melakukan pekerjaan tepatnya dalam mengoperasikan aplikasi clar dan MS2 karna banyak sekali menu yang terdapat didalam aplikasi itu. Sering juga saya merasa kewalahan dalam melakukan pekerjaan bahkan data nasabah yang saya input sering bermasalah dan tidak sesuai dengan data yang aslinya, ini dikarenakan tidak ada pelatihan yang diberikan kepada saya untuk mengoperasikan aplikasi itu. Setelah saya mengikuti pelatihan, sekarang saya paham dan tau cara mengoperasikan aplikasi itu dan memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan tanpa ada hambatan sampai sekarang”.*

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat berguna bagi karyawan yang dimana pelatihan berperan penting dalam menambah wawasan karyawan itu sendiri untuk memudahkan pekerjaannya. Selain memberikan dampak positif bagi karyawan, pelatihan juga memberikan dampak positif kepada perusahaan dimana perusahaan mendapatkan

karyawan yang wawasannya luas dan mempunyai pengalaman yang banyak dalam melakukan tugas dan aktifitasnya.

#### **4.2.7 Program Pelatihan Memberikan Hasil Pembelajaran Sesuai Kebutuhan Karyawan**

Pelaksanaan program pelatihan memberikan dampak positif pada hasil kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. Efektifitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan yang mereka dapatkan. Semakin banyak pelatihan yang diberikan semakin banyak juga pengalaman dan wawasan yg mereka dapatkan.

Berikut hasil wawancara dengan bapak Desman Harefa, S.E selaku marketing PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 20 September 2023 pukul 13.45 wib yaitu:

*“Program pelatihan yang diberikan sangat berguna sekali dikalangan kami marketing. Dimana pelatihan itu sendiri menjadi sarana kami dalam mendapatkan wawasan agar kami mudah melakukan pekerjaan penginputan data dan pekerjaan lainnya dan itu membuat kami merasa senang setelah mengikuti pelatihan yang diberikan. Dampak positif yang saya dapatkan sendiri yaitu saya mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan terutama dalam melakukan input data tanpa ada masalah”.*

Dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memberikan hasil pembelajaran yg signifikan terutama di kalangan karyawan marketing PT. Adira Dinamika Multifinance dan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pelatihan, karyawan lebih mudah dalam melakukan aktifitasnya tanpa ada hambatan sedikitpun walau terkadang sana sini masih ada kekurangan.

#### **4.2.8 Perubahan Kebiasaan Buruk Karyawan Yang Telah Mengikuti Pelatihan**

Perubahan kebiasaan buruk karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dipengaruhi oleh adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga itu mengubah pandangan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Perubahan yang mereka dapatkan pun bukan hanya di pengalaman saja tetapi juga pada perubahan moral sikap mereka terhadap pekerjaan.

Hasil wawancara dengan Bapak Jupinieli Hia, S.Pd selaku kolektor PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 20 September 2023 pukul 14.25 wib menyatakan bahwa:

*“Pelatihan ini mengubah sudut pandang kami sebagai karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setelah mengikuti pelatihan banyak sisi positif yang kami dapatkan dimana kebiasaan-kebiasaan buruk kami menjadi menjadi berkurang. Ini dikarenakan pelatihan tidak hanya berpatokan pada pengembangan kualitas kinerja saja, melainkan juga mengembangkan moral kami sebagai karyawan. Mungkin dulu kami asal sudah dalam melakukan pekerjaan tetapi sekarang kami lebih mengutamakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan.*

Dengan demikian, bisa dikatakan pelatihan sangat berperan penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Karna pelatihan tidak hanya mengarah pada kemampuan kinerja seorang karyawan tetapi juga melatih moral karyawan agar menjadi lebih baik dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.

#### **4.2.9 Hasil Pembelajaran Dari Pelatihan Kerja**

Efektivitas kualitas karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dalam pelayanan konsumen ditentukan oleh kemampuan mereka dalam meningkatkan kinerja karyawan. Interaksi antara atasan dan bawahan juga penting dalam menyelesaikan suatu masalah yang dihadapi oleh organisasi itu.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Firman Jaya Hia, S.Pd selaku kolektor PT. Adira Dinamika Multifinance pada tanggal 20 September 2023 pukul 15.05 wib menyatakan bahwa:

*“Jelas ada hasil pembelajaran dari pelatihan yang diberikan kepada kami sebagai karyawan. Di lain sisi pelatihan ini juga berdampak baik pada struktur organisasi perusahaan dimana dengan memberikan pelatihan sama saja membangun tempat kerja yang efektif, nyaman, dan memberikan kesan yang baik antar sesama karyawan. Dengan pelatihan, wawasan kita bertambah dan kita bisa tau bagaimana cara kerja yang sehat dan baik dilingkungan tempat kerja.*

Bisa disimpulkan bahwa hasil pelatihan membawa dampak positif di dalam sebuah organisasi, baik itu kualitas kinerja karyawan maupun moral karyawan itu sendiri. Dan pelatihan juga dapat membuat tempat kerja menjadi tempat kerja yang nyaman dan bisa juga memberikan kesan baik antar sesama karyawan.

## **6** **4.3 Pembahasan**

### **4.3.1 Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance**

Pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan pada kemampuan yang karyawan miliki dan bisa juga menambah kepercayaan diri dalam bekerja. Hal ini kemudian dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di tempat kerja untuk bekerja secara lebih efisien dan efektif. Dengan melakukan pelatihan kerja, manajemen di kantor PT. Adira

Dinamika Multifinance dapat mengetahui bagaimana cara dalam meningkatkan kualitas karyawan nya. Hal ini memungkinkan untuk mengetahui kualitas karyawan di setiap posisi, serta mengevaluasi kinerja karyawan yang ada saat ini.

Penelitian yang dilakukan di PT. Adira Dinamika Multifinance bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan dalam meningkatkan sumber daya manusia karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Karyawan yang ada di PT. Adira Dinamika Multifinance RO Nias berjumlah 14 orang yang terdiri dari kepala marketing, kepala kolektor, marketing, kolektor atau penagih, kasir, admin, security dan ob. Semua karyawan telah diberikan tugas dan kewenangan sesuai dengan jabatan masing-masing.

**Tabel 4.3.1** Nama-Nama Peserta Pelatihan Karyawan

No	Nama	Jenis Pelatihan	Hasil Pelaksanaan
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teti Hasrat Jaya Ziliwu, S.Pd</li> <li>• Desman Harefa, S.E</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan Menginput Data Menggunakan Aplikasi Clar, MS2, Dan Aplikasi Adira Order</li> <li>• Pelatihan Perhitungan Kredit Cicilan Menggunakan Aplikasi Adira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peningkatan Kemampuan Karyawan Yang Lebih Cepat Dan Benar Dalam Menginput Data-Data Nasabah</li> <li>• Karyawan Lebih Mampu Menghitung Kredit Cicilan Tanpa Ada Hambatan Dalam Perhitungan</li> </ul>
2	Ester Yanti Ziliwu, S.Ak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan Perhitungan Angsuran Nasabah Yang Diterima</li> <li>• Pelatihan Mengrekap TTA Kasir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengelolaan Angsuran Nasabah Yang Telah Diinput</li> <li>• Penyusunan Berkas- Berkas TTA kasir</li> </ul>
3	Jupinieli Hia, S.Pd	Pelatihan Menagih Angsuran Nasabah Dan Penggunaan Kwitansi	Peningkatan Kapasitas Kolektor Dalam Menagih Dan Menggunakan

		TTA Kolektor	Kwitansi TTA
--	--	--------------	--------------

*Sumber: hasil penelitian*

Analisis peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dapat meliputi beberapa aspek yaitu, a) Analisis pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah memahami dan menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari seberapa banyak materi pelatihan yang telah diterapkan dalam tugas sehari-hari dan seberapa baik hasil yang dicapai. b) Analisis peningkatan kualitas SDM dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peran pelatihan kerja telah berhasil meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dari seberapa baik hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta seberapa efektif dalam bekerja. c) Analisis peningkatan kualitas SDM dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelatihan karyawan telah berhasil meningkatkan kualitas SDM yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari seberapa baik karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM yang efektif dan efisien.

#### **4.3.1.1 Reaksi Dari Pelatihan Kerja**

Peserta ditanya tentang sejauh mana mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih atau instruktur, materi yang disampaikan, bahan-bahan yang disediakan dan lingkungan pelatihan.

Namun dalam melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM masih terdapat kekurangan kapasitas karyawan dalam mencapai tujuan yang telah diprediksi sebelumnya atau yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Salah satu penyebab kekurangan ini adalah karyawan belum sepenuhnya mempelajari pelatihan-pelatihan yang sudah diberikan perusahaan dan juga

pendidikan karyawan yang tidak merata sehingga kurangnya kemampuan karyawan dalam mengoperasikan aplikasi-aplikasi perusahaan seperti clar, MS2, kecakapan dalam perhitungan uang yang masih kurang tepat, dan masih terdapat karyawan yang datang tidak tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara reaksi dari pelatihan kerja dengan rasionalitas teknis, di mana rasionalitas teknis dalam hal ini adalah kemampuan karyawan dalam mengoperasikan aplikasi-aplikasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance telah dianggap efektif dalam meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, peneliti menemukan beberapa permasalahan dalam menganalisis pelatihan tersebut. Meskipun pelatihan sudah lebih baik daripada sebelumnya, namun masih terdapat kekurangan atau faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Hal ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson mengenai reaksi dari pelatihan kerja, oleh karena itu, perlu dilakukan analisis dan umpan balik terhadap pelatihan kerja karyawan tersebut untuk memastikan efektivitasnya dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Selain itu, perlu juga diperhatikan faktor penghambat yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan pelatihan karyawan tersebut, seperti kemampuan karyawan dan perubahan teknologi, serta dilakukan tindakan yang tepat untuk mengatasinya.

#### **4.3.1.2 Hasil Pembelajaran**

Sebelum adanya pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan, PT. Adira Dinamika Multifinance mengalami beberapa permasalahan, seperti kurangnya kualitas kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam pengoperasian aplikasi-aplikasi perusahaan seperti clar, SM2, kecakapan dalam

perhitungan uang yang tidak tepat, pendidikan karyawan yang tidak merata, rendahnya sikap baik karyawan terhadap perusahaan. Namun, karyawan harus bisa menggali dan memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan baik, karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya, adanya pembagian kerja nyata, prosedur kerja yang praktis, dan rasionalitas wewenang jika ingin tercapainya efisiensi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan kerja, kualitas SDM karyawan meningkat dari sebelumnya meskipun belum optimal. Dan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan, itu dapat membantu berjalannya tugas dan fungsi mereka dalam melakukan pekerjaan dan memudahkan mereka dalam penginputan data. Untuk mencapai efisiensi yang diharapkan, pelatihan karyawan harus dilakukan dengan benar, efektif dan terus ditingkatkan.

#### **4.3.1.3 Dampak Organisasional**

Dampak pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat memberikan manfaat dan pengaruh yang signifikan terutama dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Peran pelatihan kerja dapat membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan tugasnya, meningkatkan kualitas SDM karyawan misalnya dalam penggunaan aplikasi perusahaan, perhitungan uang yang benar, dan bahkan memberikan sikap moral yang baik kepada karyawan. Dengan adanya pelatihan kerja, karyawan dapat mengimplementasikan hal-hal yang sudah mereka pelajari dalam memudahkan pekerjaannya serta membentuk sikap moral yang baik terhadap karyawan itu sendiri.

Setelah adanya pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan, dampak pelatihan kerja terlihat jelas pada struktur organisasi PT. Adira Dinamika Multifinance yang dimana memberikan banyak manfaat dan pengaruh yang baik terhadap karyawannya itu sendiri. Dimana hal ini membuat karyawan yang sudah mengikuti pelatihan mampu bekerja lebih efektif di bandingkan sebelum mengikuti pelatihan. Ini menandakan bahwa pelatihan itu sangat berperan penting dalam kemajuan suatu instansi atau perusahaan. Karna pelatihan kerja tidak hanya memberikan ilmu tentang wawasan dalam bekerja saja tetapi juga dapat membentuk sikap moral karyawan agar lebih baik lagi dalam bekerja.

#### **4.3.1.4 Perubahan Kebiasaan**

Perubahan kebiasaan dapat diartikan sebagai perubahan sikap buruk karyawan dalam hal pertanggung jawaban kerja setelah mengikuti pelatihan kerja. Perubahan kebiasaan buruk karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dipengaruhi oleh adanya pelatihan yang diberikan kepada karyawan sehingga itu mengubah pandangan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Perubahan yang mereka dapatkan pun bukan hanya di pengalaman saja tetapi juga pada perubahan moral sikap mereka terhadap pekerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dapat memberikan hasil pembelajaran yg signifikan terutama di kalangan karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya program pelatihan, sudut pandang karyawan terhadap pekerjaan menjadi menjadi lebih baik dari sebelumnya. Kebiasaan buruk yang dilakukan karyawan pun menjadi kecil karna dampak pelatihan mengubah kebiasaan

buruk menjadi kebiasaan-kebiasaan yang dapat menguntungkan perusahaan.

#### **4.3.2 Hambatan-Hambatan Dalam Analisis Peran Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas SDM Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance**

Peran pelatihan kerja sangat penting dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan pada sebuah instansi atau perusahaan. Namun, terdapat beberapa hambatan-hambatan yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat menerapkan pelatihan kerja yang telah diikuti dalam memberikan kualitas SDM yang baik terhadap perusahaan. Berikut adalah beberapa hambatan-hambatan yang menghambat kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

##### **4.3.2.1 Pendidikan Karyawan Tidak Merata**

Pendidikan karyawan merupakan faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan dan keterbatasan sumber daya manusia dapat menjadi masalah serius dalam berbagai bidang. Masalah tingkat pendidikan yang tidak merata dan kualitas sumber daya manusia yang terbatas memiliki dampak serius pada peran pelatihan kerja secara efektivitas dan keberlanjutan.

Berdasarkan data karyawan di PT. Adira Dinamika Multifinance adanya pendidikan yang tidak merata yang meliputi tamatan S1 berjumlah 9 orang, tamatan D3 ada 2 orang, tamatan SMA/SMK ada 3 orang. Pendidikan yang tidak merata dapat menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap tujuan pelatihan kerja karyawan. Karyawan mungkin tidak sepenuhnya menyadari bagaimana peran pelatihan tersebut dapat meningkatkan kualitas karyawan itu sendiri dan tata kelola perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia yang kurang berkualitas cenderung memiliki keterampilan atau kreatifitas yang terbatas dalam mengimplementasikan hasil pelatihan dengan efektif serta

mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan konsep-konsep baru ke dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

#### **4.3.2.2 Rendahnya Kemampuan Karyawan Dalam Penguasaan Teknologi Terutama Dalam Menjalankan Aplikasi Perusahaan**

Kurangnya penguasaan dalam bidang teknologi dapat memiliki dampak negatif pada berbagai bidang, termasuk pada peranan pelatihan karyawan. Penggunaan teknologi dalam perusahaan PT. Adira Dinamika Multifinance saat ini lebih menitik beratkan pada pemanfaatan aplikasi-aplikasi perusahaan seperti clar, MS2, untuk menunjang pekerjaan di perusahaan. Dampak dari tidak dikuasainya aplikasi-aplikasi perusahaan berujung pada kinerja karyawan yang kurang efektif serta dalam penginputan data nasabah sering mengalami kendala baik itu data nasabah salah di input disistem maupun data nasabah tidak sesuai dengan data yang sebenarnya. Dengan demikian, karyawan sering mengalami kendala dalam pembuatan laporan dan pengimputan data karena penguasaan teknologi yang bisa dikatakan rendah.

Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kualitas SDM karyawan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi agar dapat memperkuat kompetensi kinerja karyawan dalam bidang teknologi sehingga dapat memberikan kualitas SDM yang baik kepada perusahaan.

#### **4.3.2.3 Rendahnya Kompetensi Karyawan**

Rendahnya kompetensi dalam pelatihan kerja dapat memberikan dampak negatif pada kinerja individu, organisasi, dan pada akhirnya pada pencapaian tujuan strategis. Rendahnya

kompetensi dapat berarti kurangnya keterampilan yang diperlukan untuk mengeksekusi tugas dan tanggung jawab dengan baik oleh karyawan suatu perusahaan. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan inovasi di tingkat individu dan organisasi. Dampak dari rendahnya kompetensi karyawan pun sangat berpengaruh dalam kelangsungan kemajuan suatu perusahaan, dimana dapat menyebabkan kualitas seorang karyawan menurun, baik itu pengetahuan atau keterampilan seorang karyawan maupun sikap moral karyawan itu sendiri.

Rendahnya kompetensi karyawan menjadi faktor penghambat dalam peran pelatihan kerja. Rendahnya kompetensi karyawan diindikasikan dengan masih banyaknya tuntutan dari kualitas SDM yang buruk bagi kemajuan perusahaan, keterbatasan kompetensi menyebabkan karyawan menghadapi kendala dalam melakukan pekerjaannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Adira Dinamika Multifinance, maka dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance secara universal sudah berjalan dengan baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya meskipun masih belum optimal akan tetapi sudah lebih baik dari pada sebelum adanya pelatihan karyawan. Dalam meningkatkan kualitas karyawan, PT. Adira Dinamika Multifinance terus melakukan pelatihan secara bertahap dan mencoba perlahan-lahan untuk meningkatkan kualitas SDM karyawannya agar lebih baik lagi.
2. Hambatan dalam peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu pendidikan karyawan yang tidak merata, rendahnya kemampuan karyawan dalam penguasaan teknologi terutama dalam menjalankan aplikasi perusahaan serta rendahnya kompetensi karyawan yang diindikasikan dengan masih banyaknya hambatan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis peran pelatihan kerja dalam meningkatkan kualitas SDM karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan kepada PT. Adira Dinamika Multifinance membuat sebuah program pelatihan untuk peningkatan pendidikan dan kualitas sumber daya manusia.

Hal ini dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan akses pendidikan bagi karyawan.

2. Diharapkan kepada PT. Adira Dinamika Multifinance untuk memberikan bimbingan serta pelatihan kepada karyawan dalam penggunaan aplikasi perusahaan seperti clar, MS2, adira order. Pelatihan penggunaan aplikasi perusahaan dapat menjadi salah satu program yang penting untuk dilaksanakan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penginputan data nasabah.

# ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE

## ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://eprints.polsri.ac.id">eprints.polsri.ac.id</a> Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1%
6	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet Source	1%

9	Internet Source	1 %
10	<a href="#">runsystem.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="#">eprints.unpak.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="#">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="#">journal.ikopin.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="#">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="#">repo.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="#">123dok.com</a> Internet Source	1 %
17	<a href="#">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

# ANALISIS PERAN PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTIFINANCE

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---