**PENGARUH TRAINING, REKRUITMEN, DAN BIAYA PERLINDUNGAN TERHADAP PENGEMBANGAN KARYAWAN**

**0leh: Amadeus Mathias**

**Prodi: Akuntansi Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**Mathiasnoeng1995@gmail.com**

**ABSRTAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Training terhadap Pengembangan Karyawan, (2) Pengaruh Rekrutmen terhadap Pengembangan Karyawan, dan (3) Pengaruh Biaya Perlindungan terhadap Pengembangan Karyawan. Subjek penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sejumlah 139 responden. Tetapi ada beberapa responden yang tidak memenuhi kriteria sehingga dikeluarkan dari total responden. Jumlah sampel akhir dalam penelitian ini 126 responden. Metode pengumpulan data dengan metode kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi logistik Binary. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Secara parsial, variabel training tidak berpengaruh terhadap pengembangan karyawan, rekrutmen tidak berpengaruh terhadap pengembangan karyawan dan biaya perlindungan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karyawan. Secara simultan, training, rekruitmen dan biaya perlindungan berpengaruh terhadap pengembangan karyawan.

**Kata Kunci:** Pengaruh Training, Rekrutmen, Biaya Perlindungan dan Pengembangan Karyawan

1. **Pendahuluan**

Adanya perkembangan dunia saat ini, membuat manajer dan para pesaing bukan hanya bersaing pada kepemilikan aktiva berwujud tetapi lebih kepada inovasi sumberdaya manusia yang dianggap sebagai kekayaan suatu perusahaan. Pada dasarnya sumberdaya manusia dapat bermanfaat dimasa sekarang dan masa yang akan datang. Namun, ketika perusahaan sudah melakukan upaya dalam pengembangan SDM tersebut tetapi perusahaan kehilangan sumberdaya-nya atau ketika sumberdaya tersebut berpindah maka hal ini merupakan suatu kerugian bagi perusahaan karena dengan begitu perusahaan membuang biaya yang telah dikeluarkan sepanjang upaya mereka mengembangkan SDM tersebut.

Kerugian perusahaan yaitu berupa hilangnya kesempatan untuk memanfaatkan SDM tersebut secara maksimal guna memaksimalkan laba perusahaan dan kemungkinan kerugian lainnya adalah kehilangan SDM yang berkualitas sehingga dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan yang belum mempunyai sistem perekrutan, training dan pengembangan karyawan yang baik. Oleh karena itu, mengingat pentingnya SDM untuk perusahaan dan segala biaya yang telah dikeluarkan agar dapat mengembangkan SDM tersebut, maka seharusnya perusahaan mencatat secara lengkap mengenai informasi kualitatif dan kuantitatif termasuk *human assets* yang dimiliki sehingga perusahaan memiliki data yang lengkap.

Pasalnya pada pencatatan akuntansi konvensional selama ini belum cukup untuk memberikan informasi secara utuh, nilai dari SDM ini tidak tampak dalam laporan keuangan, pengeluaran SDM, misalnya perekrutan, pelatihan dan pengembangan diakui sebagai beban dan langsung dibebankan ke dalam laporan laba rugi pada periode terjadinya pengeluaran, padahal disisi lain pengeluaran tersebut dirasa lebih efisien jika diakui sebagai aktiva mengingat besarnya manfaat yang diterima perusahaan dimasa yang akan datang.

Menurut Bangun (2017), sumberdaya manusia merupakan angkatan kerja atau penduduk yang berusia 15 tahun ke atas yang dapat dipekerjakan pada satu atau lebih bidang pekerjaan tertentu dalam kegiatan produksi. Sumberdaya manusia dapat dipandang sebagai manajer, pekerja dan pemilik perusahaan. Ketiga kelompok ini memiliki fungsi yang berbeda dalam organisasi tetapi mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan hasil produksi. Untuk tujuan tersebut, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kecerdasan atau kemampuan untuk menciptakan hasil produksi yang baik agar dapat meningkatkan laba perusahaan.

Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Hal ini dikarenakan dengan diadakannya pelatihan, maka perusahaan melakukan investasi jangka panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki perusahaan. Melaluiadanya pelatihan,perusahaan dapat mengembangkan serta menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan sehinggadapat semakin mengefisiensikan dan mengefektifkan kinerja karyawan.Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut juga sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana keberhasilan pelatihan dan prestasi karyawan tersebut.

Menurut Hasibuan, (2001) prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengamatan,kesungguhan serta waktunya. Pelatihan atau training dimaksudkan untuk memperbaikidan mengembangkan sikap,tingkah laku,keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian pelatihan harus dilakukan secara terus menerus untuk memperbaikikinerja dan prestasi karyawan.Hasil-hasil tersebut perlu dikaitkan dengan tujuan program yang membantu karyawan yang dilatih untuk memahami tujuan program.Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki.Tersedianya SDMyang berkualitas merupakan kekayaan (asset)yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerjayang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan bisa diwujudkan.Untuk mewujudkan kualitas kerja perusahaan perlu dilakukan perekrutan yang sesuai dengan potensi SDM.

Ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari upayapenarikan pegawai, seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh pegawai yang berkualitas.Fungsi rekrutmen dalam perusahaan adalah merekrut staff atau pegawai agar perusahaan dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan. Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan mempengaruhi kualitas kerja pegawai yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Proses perekrutan harus benar-benar dilakukan karena menyangkut proses jangka panjang dari tenaga kerja. Tidak hanya dalam sistem rekrutmen pegawai, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan perusahaan dalam merencanakan tenaga kerja yang akan dipakai agar potensi pegawai dapat dimanfaatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Kualitas kerja pegawai di dalam perusahaan banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor, Beberapa diantaranya adalah sistem rekrutmen yang benar serta imbalan yang sesuai.Tujuan dari setiap pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan atau pendapatan yang diberikan perusahaan dalam bentuk imbalan.

Menurut Flippo (2001), meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya efektivitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh SDMdalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan semaksimal mungkin.Kualitas SDMmengacu pada pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill)dan kemampuan (ability).Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut kualitas kerja pegawai yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya secara efektif dan efisien.

Rekrutmen adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi, yang bagus untuk pekerjaan di dalam suatu organisasi (Malthis 2001). Prinsip the right manon the right placeharus merupakan suatu pegangan bagi manager personalia dalam menempatkan tenaga kerja di dalam perusahaan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi,training and developmentcalon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahan untuk melakukan penyaringan anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut.

Pelaksanaan pembangunan nasional dalam sektor ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk mencapai cita-cita dan tujuan bangsa Indonesia yaitu mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam hal ini selain sumber daya alam, faktor sumber daya manusia juga mempunyai andil yang penting dalam proses perkembangan dan kemajuan negara,salah satunya adalah tenaga kerja. Dalam pelaksanaanpembangunan nasional tersebut, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagaipelaku dan tujuan pembangunan, sehinggadituntut dapat berpartisipasi dan berperan aktif bersama pengusaha dalam upaya menuju perbaikan dan peningkatan tarafhidup bangsa dengan jalan meningkatkan produksi dan produktifitas kerja.

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau buruh adalah merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan. Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung keluarganya. Oleh karenanya, kesejahteraan yang dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, dan hari tua. Resiko-resiko sosial tersebut apabila tidak ada yang menangani, menjamin, melindungi para pekerja dari resiko-resiko tersebut pasti pekerja akan kesulitan untuk mendapatkan biaya perawatan dan pengobatannya, agar para pekerja bisa merasa lebih aman dalam melaksanakan pekerjaannya, sudah sepantasnya mereka mendapat perlindungan hukum yang memadai.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang selanjutnya disingkat BPJS,adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.2BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan danBPJS Ketenagakerjaan. Jaminan kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

Pengembangan karyawan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi kemajuan dan pertumbuhan dari setiap organisasi. Dalam kajian buku ini pengembangan kerja jangka disebut aktivitas apapun yang menyebabkan karyawan memperoleh keterampilan baru, atau lanjutan, pengetahuan dengan menyediakan fasilitas belajar dan pelatihan. Ini adalah karyawan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dari waktu seorang karyawan bergabung dengan organisasi, di berbagai tingkat pengembangan karirnya, program peningkatan keterampilan bagi karyawan yang berpengalaman.Memotivasi tenaga kerja merupakan salah satu tantangan yang paling penting yang dihadapi organisasi. Pengembangan karyawan adalah salah satu fungsi yang paling penting dari praktik sumber daya manusia. Penelitian terbaru menunjukan bahwa komitmen tinggi praktik sumber daya manusia, seperti pengembangan karyawan mempengaruhi hasil organisasi dengan perilaku dan sikap karyawan membentuk.(Liga Suryadana, 2015).

Menurut Siagian (2008:28)definisi pengembangan adalah: proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkanketerampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarahdan pragmatik.

Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko 2008).

Hameed dan Waheed (2011)menjelaskan bahwa salah satu sistem sumber daya manusia yangpaling penting adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Konsep pengembangan tidak hanya mencakup individu karyawan dalam organisasi, tetapi juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi organisasi kinerja.

Pengembangan karyawan berati untuk mengembangkan kemampuan seorang karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan sehingga; maka pengembangan karyawan terdiri dari pertumbuhan individu atau karyawan ketika karyawan organisasi mengembangkan organisasi, organisasi akan lebiha berkembang dan kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini memperlihatkan bahwa pengembangan karyawan adalah sendi. Pengembangan karyawan yang sukses membutuhkan keseimbangan antara kebutuhan dan tujuan karir individu dan kebutuhab organisasi untuk mendapakatkan pekerjaan yang dilakukan. Inisiatif untuk pengembangan karyawan terutama berasal dari karyawan dan keinginan untuk belajar. (Liga Suryadana, 2015).

Untuk mencapai tujuan diatas, maka perusahaan membutuhkan upaya-upaya yang sistematis untuk pengembangan karyawan, seperti proses rekrutmen yang baik, training, dan biaya perlindungan. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Training, Rekrutmen, dan Biaya Perlingungan terhadap Pengembangan Karyawan”**. Dalam penelitian ini, akuntansi sumberdaya manusia diukur dari keberadaan proses rekrutmen, training, dan biaya perlindungan bagi karyawan.

1. **Tujuan Pustaka Dan Hipotesis**

**Landasan Teori**

**1. Teori *Human Capital***

Teori yang mendukung penelitian ini adalah teori *Human Capital* yang diusulkan oleh Schultz (1961) dan ekstensif dikembangkan oleh Becker (1964), Teori ini berakar dari ekonomi tenaga kerja yang merupakan cabang dari ilmu ekonomi yang berfokus p9ada tenaga kerja umum dalam jangka kuantitatif. Menurut teori ini, teori modal manusia berpendapat bahwa pendidikan atau pelatihan menimbulkan produktivitas pekerja dengan menanamkan pengetahuan dan keterampilan yang berguna, sehingga meningkatkan pendapatan pekerja di masa depan juga, melalui peningkatan pendapatan seumur hidup mereka. Teori ini mendalilkan bahwa pengeluaran untuk pendidikan atau pelatihan dan pengembangan mahal, harus dianggap sebagai investasi karena dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan pendapatan pribadi perusahaan (Akindehinde, 2014).

Fenomena *intellectual capital* di Indonesia mulai berkembang setelah munculnya PSAK No. 19 revisi 2000 tentang aktiva tidak berwujud. Menurut PSAK No. 19, aktiva tidak bewujud adalah aktiva non-moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif.

*9 Human Capital* menurut Ningsih (2015) memiliki empat komponen utama yaitu *ability, behavior, effort,* dan *time*.

1. *Ability* merupakan kecakapan yang dimiliki untuk mengerjakan aktivitas atau pekerjaan tertentu. *Ability* memiliki 3 sub komponen yaitu:
2. *Knowledge* (pengetahuan tentang kenyataan yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan).
3. *Skill* (seperangkat alat/metode dalam menyelesaikan tugas tertentu).
4. *Talent* (seperangkat kemampuan dasar yang dimiliki sejak lahir untuk menyelesaikan tugas tertentu).
5. *Behavior* merupakan langkah-langkah yang dapat dilihat secara nyata dari tindakan-tindakan yang memberikan kontribusi pada pencapaian tugas tertentu.
6. *Effort* merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik secara fisik maupun mental untuk mencapai hasil akhir tertentu.
7. *Time* merupakan elemen kronologis dari *human capital investment* : berapa jam sehari, berapa tahun dalam meniti karir atau unit tertentu diantaranya. *Time* merupakan sumber daya fundamental yang dapat dikendalikan masing-masing individu.
8. **Akuntansi SDM**

Akuntansi Sumber Daya Manusia (ASDM) pertama sekali mendapat sorotan. Di Amerika Serikat dan dengan cepat telah menjadi transformasi yang mendasar pada industrial ke ekonomi yang lebih didasarkan pada “pengetahuan dasar ekonomi (*knowledge – based economy*)” yang memerlukan latihan dan pendidikan serta pengalaman di bidangnya.

Menurut Cristy (2015), akuntansi sumber daya manusia adalah proses mengidentifikasi dan mengukur data tentang sumber daya manusia serta mengkomunikasikan informasi ini kepada pihak yang berkepentingan.

Dalam praktek akuntansi yang berjalan sekarang ini, akuntansi keuangan memperlakukan segala pengeluaran SDM sebagai beban tahun berjalan yang akan mengurangi laba bersih perusahaan, yang sifatnya bertolak belakang dengan perlakuan akuntansi terhadap pengeluaran investasi yang akan memberikan manfaat ekonomis kepada perusahaan di masa mendatang, yang dilaporkan sebagai aset di masa yang akan mendatang.

Biaya yang dikeluarkan terhadap karyawan (SDM) dinyatakan pada laporan laba rugi, akan tetapi nilai tambah yang diberikan oleh SDM yang bersangkutan tidak muncul sebagai aset maupun kewajiban perusahaan. Dengan kata lain perusahaan akan menerima benefit yang sulit ditentukan nilainya dalam rupiah apabila diberikan pe9latihan dan seminar peningkatan kualitas kepada karyawan pada periode tertentu.

Keuntungan semacam itu hanya dapat dilihat dari tingkat produktivitas dan pencapaian kinerja perusahaan yang akan terefleksikan dalam laporan laba rugi berjalan dan bukan sebagai aset perusahaan yang memiliki future benefit bagi perusahaan. Dampak dari Akuntansi SDM yang berbeda-beda tergantung pada karakteristik perusahaan. Karakteristik operasi perusahaan (Cristy, 2015).

Akuntansi sumber daya manusia (*Human Resource Accounting*) meliputi konsep sumber daya manusia sebagai aktiva, penentuan biaya yang diinvestasikan dan hubungannya dengan biaya-biaya hasil pakai, estimasi dan menyediakan ketelitian ekonomi tentang nilai sumber daya manusia dalam organisasi (Pratiwi, 2018).

Pada proses akuntansi sumber daya manusia terdapat unsur pengukuran, pelaporan, data tentang sumber daya manusia dan organisasi. Data tentang sumber daya manusia dalam hal ini berupa biaya-biaya untuk seleksi, penerimaan, pelatihan dan pengembangan kemampuan pegawai serta informasi lainnya yang berupa tingkat pendidikan, pengalaman, usia, keadaan kesehatan dan lain sebagainya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa akuntansi sumber daya manusia adalah akuntansi untuk manusia sebagai sumber daya organisasi yang melibatkan pengukuran, pengidentifikasian, pencatatan biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan bisnis dan organisasi untuk merekrut, memilih, menyewa, meperkerjakan, melatih, dan mengembangkan sumber daya manusianya serta melaporkannya kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Pratiwi, 2018). Penelitian yang saya lakukan merujuk pada penelitian Pratiwi (2018) dalam merumuskan variabel akuntansi sumberdaya manusia, namun pengukurannya masih berasal dari persepsi karyawan, sedangkan pengukuran berdasarkan biaya yang dikeluarkan digunakan untuk melakukan post hoc analisis.

Fungsi utama dari akuntansi sumber daya manusia (HRA) adalah untuk mengelola pengeluaran organisasi yang memberikan manfaat masa depan untuk pengembangan organisasi. Berikut pengeluaran yang berkaitan dengan sumber daya manusia dicatat sebagai aset dalam neraca bertentangan dengan sistem akuntansi yang lebih tua di mana biaya ini biaya yang mengurangi laba bersih dari suatu organisasi dipertimbangkan. Selain itu, proses HRA pengukuran memiliki peran dalam setiap proses pengambilan keputusan terkait organisasi. (Farouq, 2013)

Gambar 2.1 Ruang Lingkup Akuntansi Sumber Daya Manusia

Human Resource Accounting

Human Resource Cost Accounting (HRA)

Human Resource Value Accounting (HRVA)

Human Assets

Personal Cost

Sumber Tunggal (1995)

Tunggal menyatakan bahwa tujuan dari penerapan akuntansi sumber daya manusia adalah pertama, menyediakan kerangka kerja untuk membantu manajer dalam menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Kedua, menyediakan informasi yang dibutuhkan bagi user dalam memperoleh, mengembangkan, menempatkan, mengkonversi, menggunakan mengevaluasi dan menghargai sumber daya manusia. Ketiga, menyediakan alat ukur biaya (*cost*) dan nilai (*value*) dari manusia bagi organisasi untuk digunakan dalam pengambilan keputusan. Keempat, memotivasi manajer untuk menghargai segala akibat dari pengambilan keputusan usaha atas sumber daya manusia (*human resource*).

Tunggal (1995) juga menyebutkan bahwa fungsi akuntansi sumber daya manusia secara keseluruhan yaitu merupakan suatu cara berfikir mengenai manajemen dari sumber daya manusia suatu organisasi, paradigma ini didasarkan pada pemikiran bahwa manusia merupakan sumber daya organisasi yang mempunyai nilai. Akuntansi sumber daya manusia merupakan sistem yang memberi manajemen informasi yang diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. (Tunggal, dalam Sari et al., 2018)

1. **Training**

Pelatihan *(training)* merupakan salah satu aspek pengembangan pegawai yang berguna untuk memperbesar kemampuan sumber daya manusia, sehingga dapat memperbaiki kehidupan baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Pelatihan adalah sesuatu kegiatan peningkatan pengetahuan dan keahlian pegawai untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan khusus (Setiawan, 2016).

Akindehinde (2014) berpendapat bahwa program pelatihan yang efektif membantu organisasi untuk :

1. Meminimalkan biaya belajar.
2. Meningkatkan individu, tim, dan kinerja perusahaan dalam hal output kualitas, kecepatan dan produktivitas secara keseluruhan.
3. Meningkatkan fleksibilitas operasional dengan memperluas berbagai keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (*multi-skilling*).
4. Menarik karyawan berkualitas tinggi dengan menawarkan kesempatan belajar dan pengembangan.
5. meningkatkan tingkat kompetensi karyawan dan meningkatkan keterampilan, sehingga memungkinkan karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja lebih untuk mendapatkan imbalan yang lebih tinggi dan untuk kemajuan dalam organisasi.
6. Meningkatkan komitmen karyawan dengan mendorong karyawan untuk mengidentifikasi dengan misi dan tujuan organisasi.
7. Membantu manajemen dengan meningkatkan pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk menyesuaikan diri pada situasi baru.
8. Mengembangkan budaya positif dalam organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan memberikan tingkat pelayanan yang lebih tinggi kepada pelanggan.
9. **Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi (Pratama, Qomari, & Negoro, 2017).

Rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Malthis 2001, dalam Astuti dkk, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi perusahaan (*recruitmen*). Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil sangat memperhatikan proses rekrutmen karyawan karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*human capital*) bagi perusahaan. Umumnya perusahaan besar memiliki devisi tersendiri yang diadakan sebagai divisi khusus yang menangani perekrutan khusus yang menangani perekrutan karyawan. Divisi ini berada dalam kendali Departemen SDM, sehingga setiap aktifitas yang dilaksanakan divisi perekrutan selalu berada dalam kendali Departemen SDM (Sofiatun dkk, 2017).

1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan.

Proses rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah yang mana pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai berbagai informasi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Sedangkan perusahaan atau organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar-pelamar tersebut sebelum diangkat menjadi karyawan. (Setiani, 2015).

1. Beberapa alasan dilakukan rekrutmen menurut Setiani (2015) :
2. Berdirinya organisasi baru.
3. Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi.
4. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru.
5. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain.
6. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat.
7. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan
8. Adanya pekerja yang meninggal dunia.
9. Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.

Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen & seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya (Setiani, 2015)

1. **Biaya perlindungan**

Asuransi merupakan bagian dari kompensasi yang berupa tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian. Menurut jenisnya asuransi merupakan kompensasi finansial tidak langsung.

Asuransi merupakan pertanggungan antara dua belah pihak, yang mana pihak pertama (karyawan) wajib membayar iuran atau premi kepada pihak kedua (perusahaan). Dan jika sewaktu-waktu terjadi suatu yang yang menimpa pihak pertama maka pihak kedua wajib memberikan jaminan sebagaimana kesepakatan awal kedua belah pihak.

Tujuan asuransi adalah untuk mengadakan persiapan dalam menghadapi kemungkinan kesulitan yang dihadapi oleh manusia dalam kehidupan, seperti dalam kegiatan perdagangan. Sebenarnya, bahaya kerugian itulah yang mendorong manusia berupaya dengan bersungguh-sungguh untuk mendapatkan cara-cara yang aman melindungi diri dan kepentingan mereka. Cara-cara itu berbeda sesuai dengan bentuk kerugiannya.

1. **Pengembangan karyawan / *human resources developmen* (HRD)**

HRD memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi, dimana praktik-praktik pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kepuasan dan kemampuan karyawan untuk menarik dan mempertahankan orang-orang dalam organisasi. Jaringan HRD nasional juga telah didirikan pada tahun 1985. Melihat hasil dari sistem HRD, beberapa perusahaan terkemuka telah maju dalam menciptakan departemen HRD terpisah untuk meningkatkan hubungan manajemen dan karyawan. Tujuan utama HRD di tingkat organisasi yaitu untuk memiliki karyawan yang kompeten dan termotivasi untuk memastikan efektivitas manajerial dan pertumbuhan organisasi.

HRD akan memiliki kemampuan untuk menarik dan mempertahankan orang dan ini akan menjadi kuncinya untuk membawa perubahan makro. HRD berkaitan dengan pengembangan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi orang dan itu adalah konsep yang berorientasi artinya bahwa HRD berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Pengembangan berarti meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada di organisasi dan membantu mereka untuk memperoleh kemampuan baru yang diperlukan untuk pencapaian perusahaan juga sebagai tujuan individu. (Vinu & Victor, 2017)

Menurut Khanifah dkk (2018) Dalam praktik pengembangan sumber daya manusia, pelaku usaha mesti melakukan beberapa tahapan agar pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan sebagaimana mestinya seperti:

1. Pelatihan Mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.
2. Pendidikan Untuk pengembangan SDM melalui pendidikan dalam meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.
3. Pembinaan Untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian, seperti man power planning, performance apparaisal, job analytic, job classification dan lainlain.
4. *Recruitment* Dimaksudkan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari dalam organisasi yang bersangkutan. Notoadmodjo, 2009:8 Menyebutkan beberapa factor yang mempengaruhi Pengembangan Karyawan adalah sebagai berikut;

* 1. Faktor Internal. Mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, yang terdiri dari : - Misi dan tujuan organisasi, pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini memerlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah berkembang. - Strategi pencapaian tujuan, diperlukan kemampuan pegawai dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya. Universitas Sumatera Utara 49 - Sifat dan jenis kegiatan, strategi dan program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif. - Jenis teknologi yang digunakan, pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mempersiapkan tenaga guna mengoperasikan teknologi yang dimiliki oleh organisasi tersebut
  2. Faktor Eksternal. Agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang mungkin saja dapat mempengaruhinya, terdiri dari : - Kebijaksanaan pemerintah, seperti misalnya : Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, SK Menteri atau keputusan pejabat lainnya, merupakan arahan yang harus diperhitungkan karena barang tentu akan mempengaruhi program- program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. - Sosio-budaya masyarakat, suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. - Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, suatu organisasi harus mampu memilih teknologi yang tepat yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

1. **Kendala Pengembangan Akuntansi Sumber Daya Manusia**

Sementara itu kendala atau masalah yang mungkin ditemui dalam penerapan akuntansi sumber daya manusia dapat berupa masalah teknis dan masalah konsep.Masalah teknis, berupa akuntansi sumber daya manusia berdasar nilai boleh dikatakan lebih berpotensi karena aspek teknis penilaian akuntansi sumber daya manusia berdasarkan penilaian para ahli 16 dari luar profesi akuntan, seperti, Psikolog, Psikometrisian, dan lain sebagainya (Suwarto, 2006).

Akuntansi sumber daya manusia sebagai suatu konsep sampai dengan sekarang ini belum dapat diterima sebagai suatu GAAP (*Generally* *Accepted Accounting Principles)* atau prinsip-prinsip yang berlaku umum, hal ini disebabkan karena adanya syarat pengukuran suatu item tertentu sebagai suatu *asset* yang diatur dalam FASB no.5 (Amin W. Tunggal,2004) .

Di samping kendala-kendala di atas, ada juga beberapa ahli yang tidak menyetujui diterapkannya konsep HRA, di antaranya:

* 1. (Gambling,1976) dalam buku Accounting for The Human Factor Ia berargumentasi bahwa tidak mungkin untuk memasukkan sumber daya manusia ke dalam neraca seperti gedung dan bangunan pabrik. Ia juga berpendapat bahwa kapitalisasi atas biaya rekrut dan pelatihan termasuk dalam problema pengalokasian overhead.
  2. (Mee,1982) dalam buku Accounting for The Human Factor Ia berargumentasi bahwa human asset tidak dapat diuraikan dari elemenelemen yang lain dari suatu organ9isasi yaitu pegawai berinteraksi dan mencapai efektivitas. Ia juga menambahkan bahwa suatu organisasi tidak dapat mengontrol manusia sama halnya dengan mengontrol asset fisik.

1. **Penelitian Terdahulu**
2. Sarah Gabriyella, Emma Tampubolon dan Suzanna Josephine L.Tobing (2018)

Melakukan penelitian tentang pengaruh pemberian pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa :

1. Secara parsial, pengembangan sumber daya manusia PT Tugu Reasuransi Indonesia memiliki hubungan yang sangat kuat dengan efektivitas kinerja Karyawan, dengan nilai Korelasi *Rank Spearman* sebesar 0.919. Pengembangan sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia, dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (15.009 ≤ 1.467065).
2. Secara Simultan, Pemberian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Mausia PT Tugu Reasuransi Indonesia berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan, dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (199.950 ≤ 2.39).
3. Penelitian yang dilakukan Tawaqal & Suparno (2017) bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan satuan kerja (SKPD) di Pemerintah Kota Banda Aceh.

Penelitian Irzal dan Suparno menemukan bahwa :

1. Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan SKPD di Kota Banda Aceh.
2. Sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan SKPD di Kota Banda Aceh.
3. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan SKPD di Kota Banda Aceh.
4. Penerapan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kualitas laporan keuangan SKPD di Kota Banda Aceh.
5. Maria Vinu. K ; Victor .S (2017) melakukan penelitian pada karyawan Hyundai Motor India Limited (HMIL) dan menemukan bahwa :
6. Pelatihan dan Pengembangan yang diberikan karyawan HMIL merasa puas dan baik.
7. Sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka tidak puas dengan Rekrutmen & Promosi.
8. Tingkat total HRD di HMIL dibagi menjadi rendah, sedang, dan tinggi, 44% karyawan merasakan bahwa ada tingkat moderat HRD yang dipraktikkan dalam organisasi dan 28% dari karyawan di berpendapat bahwa ada tingkat HRD tinggi yang dipraktikkan dalam organisasi dan 28% karyawan merasakan ada tingkat HRD rendah yang dipraktikkan dalam organisasi.
9. Pendapat tentang penilaian kinerja tidak sama dengan tingkat rata-rata. Berdasarkan skor rata-rata 82 pendapat tentang penilaian kinerja berada di atas tingkat rata-rata.
10. Terdapat perbedaan antara pengalaman berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan kelompok pengalaman sangat berbeda.
11. Tidak ada perbedaan antara pendapat tentang keterlibatan karyawan dan kesejahteraan karyawan.
12. Terdapat perbedaan antara peringkat rata-rata departemen sehubungan dengan interpersonal hubungan. Karyawan yang termasuk dalam departemen PPN & Pajak Langsung lebih baik dalam hubungan interpersonal.
13. Ada hubungan antara kategori dan tingkat Pengembangan Sumber Daya Manusia.
14. Penelitian yang dilakukan Alamsyah, Rahayu, & Muslih (2017) tentang Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) yang disajikan untuk menyediakan informasi yang bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja manajerial dan organisasional. Menurut peneliti LKPD yang berkualitas membantu memenuhi kewajiban pemerintah terbuka secara publik, serta membantu memenuhi kebutuhan pengguna dari LKPD dalam mengambil keputusan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM, penerapan SAKD (Sistem Akuntansi Keuangan Daerah), pemanfaatan TI, dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas laporan keuangan daerah baik pengaruh secara parsial maupun secara simultan.
15. secara simultan variabel kompetensi SDM, penerapan SAKD, pemanfaatan TI, dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah yang artinya semakin tinggi kompetensi SDM, penerapan SAKD, pemanfaatan TI, dan sistem pengendalian internal maka kualitas laporan keuangan daerah akan semakin baik.
16. Secara parsial, kompetensi SDM sebesar 73,8%, dapat diartikan bahwa kompentensi pegawai keuangan satuan kinerja perangkat daerah kota Depok sudah berada pada kategori yang tinggi atau SDM dalam bagian keuangan SKPD Kota Depok sudah memahami tanggung jawab serta memiliki kompetensi yang memadai untuk menyusun laporan keuangan serta menyelesaikan tugas.
17. penerapan SAKD kota Depok sebesar 78,4%, yang dapat diartikan bahwa Kota Depok sudah berada pada kategori yang tinggi atau SAKD yang berlaku di Pemerintah Daerah di Indonesia sudah sepenuhnya terimplementasi dalam membantu menyajikan laporan keuangan yang berkualitas pada Satuan Kinerja Perangkat Daerah Kota Depok.
18. Pemanfaatan TI 71,5%, yang berarti teknologi informasi yang digunakan pada satuan kinerja perangkat daerah kota Depok berada dalam kategori yang tinggi atau teknologi informasi sudah sepenuhnya.
19. Abdulwahab S. Bin Shmailan (2017) melakukan penelitian tentang kesuksesan organisasi diketahui dari kepuasan karyawan, kinerja dan keterlibatan karyawan, Menurut Shmailan ketiga hal ini sangat penting untuk keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji kontribusi apa yang harus diberikan untuk kepuasan karyawan. Dengan memeriksa sejumlah faktor seperti fit pekerjaan, komunikasi yang baik, apresiasi dan tujuan yang jelas. Penelitian ini juga akan melihat peran organisasi dan individu dalam kepuasan karyawan. prestasi kerja, faktor sukses kunci lain untuk organisasi, juga akan diperiksa.

Penelitian ini menemukan bahwa :

1. Kepuasan karyawan secara langsung berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan. Karena dengan adanya kepuasan karyawan maka hal ini akan berdampak baik untuk bisnis dan meningkatkan produktivitas.
2. Keterlibatan karyawan negara ke negara dapat bervariasi atau berbeda, Hal ini baik untuk manajemen memahami apa yang memotivasi karyawan mereka dan apa yang mereka butuhkan sebagai karyawan. Jika, sebuah perusahaan memiliki keterlibatan karyawan yang kurang maka dapat menyebabkan margin keuntungan menjadi rendah, layanan pelanggan yang kurang, turnover karyawan yang tinggi, dan penurunan daya saing.
3. Perusahaan yang memiliki keterlibatan karyawan sangat penting. Namun, perusahaan juga perlu waktu untuk mengembangkan karyawan tersebut.
4. Dalam penelitian Setiawan dkk, (2016) tentang Pengaruh pendidikan pelatihan dan sarana prasarana terhadap pengembangan karir di kecamatan Semarang Timur, Berdasarkan hasil uji t dari masing-masing variabel independen (pendidikan (3.002), pelatihan (2,557) dan sarana prasarana (2,506) ) diketahui bahwa T hitung untuk variabel pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana > T tabel, artinya pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana berpengaruh terhadap pengembangan karir.
5. Di Amerika Enyi dan Adebawojo (2014) membahas tentang pengaruh kemungkinan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada proses pengambilan keputusan dan penilaian bisnis, hampir setiap literatur tentang sumber daya manusia mengatakan bahwa karyawan dalam organisasi adalah aset terbesar.

Oleh karena itu penting untuk melihat hubungan antara modal manusia dan pengambilan keputusan suatu organisasi.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa aset manusia berpengaruh terhadap keputusan manajemen yang didukung oleh berbagai temuan empiris dan literatur relevan yang juga menganggap karyawan sebagai aset penting untuk kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan ekonomi yang kompetitif.

**Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Peneliti** | **Judul** | **Variabel** | **Hasil** |
| 1. | Sarah gabriyella,  Emma tampubolon dan  Suzanna josephine l.tobing  2018 | Pengaruh pemberian pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap efektivitas kinerja karyawan | Pemberian pelatihan, pengembangan sdm dan efektivitas kinerja karyawan. | Secara parsial, pemberian pelatihan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.   1. Secara simultan, pemberian pelatihan dan pengembangan sumber daya mausia pt tugu reasuransi indonesia memiliki pengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. |
| 2. | Irzal tawaqal dan Suparno 2017 | Pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, sistem  Pengendalian internal, dan kompetensi sumber daya manusia  Terhadap kualitas laporan keuangan satuan kerja perangkat  Daerah di pemerintah kota banda aceh | Penerapan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal, kompetensi sdm dan kualitas laporan keuangan | Penerapan sistem informasi akuntansi, Sistem pengendalian internal dan Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan skpd kota banda aceh. |
| 3. | Maria vinu. K and Victor. S  2017 | Human resource development practices: a descriptive study at hyundai  Motor india limited (hmil) | Perekrutan dan promosi, penilaian kinerja, keterlibatan karyawan,hubungan interpersonal, pelatihan dan pengembangan, dan kesejahteraan karyawan. | 1. Ada perbedaan antara pengalaman dengan pelatihan dan pengembangan. 2. Tidak ada perbedaan antara keterlibatan karyawan dan kesejahteraan karyawan. 3. Ada perbedaan antara peringkat rata-rata departemen sehubungan dengan hubungan interpersonal. 4. Ada hubungan antara kategori dan tingkat pengembangan sumber daya manusia. |
| 4. | Mr alamsyah, sri rahayu dan muhamad muslih  2017 | Kompetensi sumber daya manusia, penerapan sistem akuntansi  Keuangan daerah (SAKD), pemanfaatan teknologi informasi,  Dan sistem pengendalian internal terhadap kualitas  Laporan keuangan daerah (studi empiris pada satuan kineja  Perangkat daerah (SKDP) kota depok) | Kompetensi sdm, penerapan sakd, pemanfaatan ti, sistem pengembalian internal dan kualitas laporan keuangan daerah | Kompetensi SDM, Penerapan SAKD, pemanfaatan ti, dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan daerah. |
| 5. | Rendra wahyu setiawa , maria magdalena minarsih dan muh mukeri warso  2016 | Pengaruh pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana terhadap pengembangan karir yang berdampak pada loyalitas pegawai kantor kecamatan semarang timur | Pendidikan, pelatihan, sarana dan prasarana, dan pengembangan karir | Pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana berpengaruh terhadap pengembangan karir. |
| 6. | Abdulwahab s. Bin shmailan  2016 | The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: an explorative study | Kepuasan karyawan, kinerja dan keterlibatan karyawan. | Kepuasan karyawan dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan. |
| 7. | Enyi patrick enyi dan adebawojo oladipupo akindehinde  2014 | Human resource accounting and decision making in post-industrial economy | Human assets dan keputusan manajerial | Human assets berpengaruh terhadap keputusan manajemen. |

1. **Pengembangan Hipotesis**
2. Training terhadap pengembangan karyawan

Dalam penelitian Setiawan dkk, (2016) menemukan bahwa pendidikan, pelatihan dan sarana prasarana berpengaruh terhadap pengembangan karir. Begitupun dengan penelitian Sustika, (2017) bahwa pemberian pelatihan yang tepat maka akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Sustika dkk (2017) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Gabriyella dkk, (2018) bahwa pemberian pelatihan kepada karyawan PT Tugu Reasuransi Indonesia memiliki hubungan kuat dengan efektivitas kinerja karyawan. Namun, pemberian pelatihan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Training berpengaruh terhadap pengembangan karyawan**

1. Rekrutmen terhadap pengembangan karyawan

Dalam penelitian Qomari, & Negoro, (2017) menemukan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian Rofiatun dkk, (2017) ditemukan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian Atmajati & Mansur, (2017) menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dari ketiga penelitian terdahulu, belum ada satupun yang menguji tentang pengaruh rekruitmen terhadap pengembangan karyawan, padahal pengembangan karyawan merupakan unsur yang mendukung prestasi kerja dan produktivitas kerja, sehingga peneliti mengambil hipotesis kedua sebagai berikut :

**H2 : Rekrutmen berpengaruh terhadap pengembangan karyawan.**

1. Biaya Perlindungan terhadap pengembangan karyawan

Dalam penelitian Fidiyanto, Warso, & Fathoni, (2018) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut Fidiyanto, Warso, & Fathoni, (2018) menyatakan bahwa kompensasi harus diberlakukan secara adil dan wajar sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanya kompensasi finansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi non finansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karena biaya perlindungan merupakan bagian dari kompensasi non finansial, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Biaya perlindungan berpengaruh terhadap pengembangan karyawan**

1. **Kerangka Pemikiran**

Fakhruddin (2015) biaya sumber daya manusia yang dapat dikapitalisasi menjadi aset bagi perusahan terdiri dari : Biaya penelitian dan pengembangan yang mana biaya pengembangan terdiri dari biaya pendidikan dan pengembangan, biaya pendidikan dan pelatihan, biaya perencanaan teknis, biaya perencananaan komputerisasi, biaya perencanan bidang usaha dan keuangan, biaya rekruitmen karyawan, biaya promosi jabatan.

Banyak faktor dapat mempengaruhi pengembangan karyawan, tetapi dalam penelitian ini dianalisis melalui training (pelatihan), rekrutmen dan biaya perlindungan (asuransi) . Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

TRAINING (X1)

H1

REKRUTMEN (X2)

PENGEMBANGAN KARYAWAN (Y)

H2

H3

BIAYA PERLINDUNGAN (X3)

**Gambar 2.2** **Kerangka Pemikiran**

1. **Metode Penelitian**
2. **Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

1. **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini mengambil ruang lingkup pada Karyawan Bebas di Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel training (X1), variable Rekruitmen (X2), variable biaya perlingdungan (X3) sebagai variabel independen dan pengembangan karyawansebagai variabel dependen (Y). Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juni 2020 sampai Agustus 2020 untuk melakukan uji coba pada instrumen penelitian. Kuesioner dibagikan pada Karyawan, dilakukan analisis data dan penyusunan laporan penelitian

1. **Populasi dan Sampel**

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel ialah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik yang diambil dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Dikarenakan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti maka untuk menentukan besarnya sampel yaitu dengan rumus *unknown populations* (Frendy, 2011) sebagai berikut:

**n =**

Keterangan:

n = ukuran sampel

Z = tingkat keyakinan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian (pada α = 5% atau derajat keyakinan ditentukan 95% maka Z = 1,96)

𝝁 = *margin of error*, tingkat kesalahan yang dapat ditolerir (ditentukan 8%)

1. **Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner atau angket kepada karyawan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono:2018). Pengumpulan data menggunakan kuesioner disini dirasa sangat efektif karena dalam pengumpulan data ini dapat ditanyakan baik pertanyaan tertutup ataupun terbuka yang mewakili pribadi masing-masing. Sehingga setiap satu kuesioner mewakili setiap individu yang mengisi kuesioner, Pertanyaan akan disebarkan melalui media *online* (*Google Forms*).

Untuk pengukuran variabel terikat (Y) menggunakan Variabel Binary.

Variabel Binary adalah data yang hanya terdiri dari dua kriteria saja, yaitu angka 1 dan 0 yang menunjukkan keadaan yang berlawanan. Contohnya 1 (Ya), 0 (Tidak), atau 1 (benar), 0 (salah) dan sebagainya. Dalam menjawab pertanyaan, responden hanya memilih Ya atau Tidak dengan skor sebagai berikut :

Tabel 3.1 Keterangan Variabel Binary

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori** | **Skor** |
| Tidak | 0 |
| Ya | 1 |

Sumber : Diolah dari Definisi Variabel Binary

1. **Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjelasannya :

1. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah training(X1), rekruitment (X2) dan biaya perlindungan (X3).

1. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2017) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah pengembangan karyawan (Y).

1. **Uji Kualitas Data**
   * 1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Keusioner dinyatakan valid bila pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan dikaji dengan menggunakan99 kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen yang dianggap layak dipakai pada pengujian hipotesis jika *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari pada *r*tabel.

* + 1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mencari informasi mengenai konsistensi alat ukur. Alat ukur yang digunakan apakah dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila diadakan pengujian ulang. Pengujian reliabilits dalam penelitian ini, menggunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien *Cronbach-Alpha,* karena perhitungan dengan teknik ini akan menberikan harga.

1. **Teknik Analisis Data**
2. **Regresi Logistik**

Regresi logistik adalah sebuah pendekatan untuk membuat model prediksi seperti halnya regresi linear atau yang biasa disebut dengan istilah *Ordinary Least Squares (OLS) regression*. Perbedaannya adalah pada regresi logistik, peneliti memprediksi variabel terikat yang berskala dikotomi atau variabel Y bisa 2 kategori atau lebih.

Pengujian regresi logistik tidak perlu melakukan uji normalitas dan dalam penelitian ini dengan menggunakana SPSS 18.0.

1. **Model Regresi Logistik Binary (*Binary Logistic Regression*)**

Model analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi logistik binary dengan alasan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel training, rekruitmen, dan biaya perlindungan terhadap pengembangan karyawan.

Variabel Binary adalah data yang hanya terdiri dari dua kriteria saja, yaitu angka 1 dan 0 yang menunjukkan keadaan yang berlawanan. Contohnya 1 (Ya), 0 (Tidak), atau 1 (benar), 0 (salah) dan sebagainya. Data dalam penelitian ini berdasarkan Jawaban Responden atas kuesioner yang terdiri dari 1 variabel terikat (Pengembangan Karyawan) dan 3 variabel bebas (training, rekruitmen, biaya perlindungan). Bentuk soal yang dibagikan dalam google formulir terdapat 33 pertanyaan, yang mana setelah dilakukan pembagian soal yang merupakan statistik deskriptif ada 2 yang akan diolah sendiri menggunakan *post hoc analysis* dan 1 soal merupakan jawaban esay yang tidak dimasukan didalam tabulasi atau *post hoc analysis*. Total soal untuk diolah dengan regresi logistik biner adalah 30 soal sebagai berikut :

1. Variabel Training (x1) diwakili dengan 15 pertanyaan
2. Variabel rekruitmen (x2) diwakili dengan 9 pertanyaan
3. Variabel biaya perlindungan (x3) diwakili dengan 3 pertanyaan
4. Variabel pengembangan karyawan (Y) diwakili 3 pertanyaan
5. **Uji Signifikansi Model (*Omnibus Test of model coefficient*)**

*Omnibus test* menunjukan pengaruh variabel independen terhadap variabel bebas yang diuji secara bersama-sama (simultan). Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai sig<0,005 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen sedangkan jika nilai sig>0,005 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

H0 : variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H1 : variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

1. **Uji Kelayakan Model Regresi**

Uji kelayakan model regresi menggunakan tabel *Hosmer and lemeshow goodnes of fit test*. Dalam pengujian ini dilakukan untuk menguji H0 bahwa data empiris cocok atau sesuai dengan model, sedangkan Ha model yang dihipotesiskan tidak fit dengan data. Dengan ketentuan nilai sig > 0,05 untuk dapat meneriman H0 atau model fit dengan data (tidak ada perbedaan antara model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit)

H0 : Model yang dihipotesiskan fit dengan data.

Ha : Model yang dihipotesiskan tidak fit dengan data.

1. **Menilai Keseluruhan Model (*Overall Model Fit)***

Tahapan utama yang dilakukan untuk melakukan pengujian regresi logistik adalah menilai model fit. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai -2 *likelihood block number* 0 dengan *-2 likelihood block number*.

Apabila terjadi penurunan dari -2 likelihood block number 0 pada tabel iteration history ke -2 likelihood block number 1 tabel model summary, maka dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan model regresi semakin membaik.

1. **Uji Klasifikasi**

Tabel klasifikasi berfungsi untuk menghitung nilai estimasi yang benar dan salah. Tabel klasifikasi juga berguna menunjukkan kekuatan prediksi dari model regresi untuk memprediksi kemungkinan berapa persen karyawan mengalami perkembangan.

1. **Uji Hipotesis**

Penerimaan atau penolakan hipotesis menggunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai sig dibawah (a = 0.05) maka Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika sig diatas (a = 0.05), maka Hipotesis ditolak berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
3. ***Post Hoc Analysis***

*Post Hoc Analysis* bertujuan untuk melengkapi hasil penelitian yang dilakukan dengan pengujian statistic untuk mengetahui variabel manakah yang memiliki perbedaan signifikan. Dalam hal ini *post hoc analysis* yang dilakukan adalah mendeskripsikan data akuntansi biaya training dan biaya perlindungan

**D. Analisis Data**

1. **Uji Signifikansi Model**

Tabel 4.12 *Omnibus Test of model coefficient*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| keterangan | Butir Y | Omnibus tests of model coefficients | | |
| chi-square | df | sig |
| pengaruh X1,X2, dan X3 terhadap Y | 1 | 11.665 | 3 | 0.009 |
| 2 | 11.665 | 3 | 0.009 |
| 3 | 11.665 | 3 | 0.009 |

Sumber : Output SPSS 18.0

Berdasarkan tabel *Omnibus Tests Of Model Coefficients*, memiliki nilai sig 0,009 dibawah nilai alpha (<0,05). Artinya variabel training, rekrutmen, dan biaya perlindungan secara simultan dapat mempengaruhi pengembangan karyawan.

1. **Uji kelayakan model** **(*Goodness of Fit Test*)**

Menilai kelayakan model dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel *Hosmer and Lemeshow Test*. Model dikatakan dapat meprediksi nilai yang diamati dengan baik dan dapat dikatakan model sesuai dengan data diamati apabila nilai sig > 0,05.

Tabel 4.13 Uji Kelayakan Model / *Hosmer and lemeshow test*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Butir Y | Hosmer and lemeshow test | | |
| chi-square | df | sig |
| Pengaruh x1,x2, dan x3 terhadap Y | 1 | 0.000 | 3 | 1.000 |
| 2 | 0.000 | 3 | 1.000 |
| 3 | 0.000 | 3 | 1.000 |

Sumber : Output SPSS 18.0

Hasil pada tabel *Hosmer and Lemeshow Test* terlihat nilai Chi-Square untuk butir 1 sebesar 0,000 dengan signifikansi sebesar 1,000 > 0,05. Artinya bahwa data sesuai dengan model, sehingga dapat dikatakan model dengan data layak untuk dilakukan analisis berikutnya. Begitupun pada butir 2 dan 3 terlihat bahwa nilai signifikan jauh diatas 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model cocok dengan data observasi.

1. **Menilai keseluruhan model (*Overall model fit test*)**

Penilaian keseluruhan model dilakukan dengan membandingkan nilai antara -2 log likelihood (-2LL) pada awal (*Block Number* = 0) dengan nilai -2 log likelihood (-2LL) pada akhir (*Block Number* = 1). Apabila nilai -2 log likelihood pada *block number* = 0 lebih besar dari pada -2 likelihood pada *block number* = 1, maka model regresi dinilai baik.

Tabel 4.14 Uji *Likelihood Block Number = 0*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan | Butir Y | -2 log likelihood |
| Pengaruh x1, x2, x3 terhadap Y | 1 | 11.665 |
| 2 | 11.665 |
| 3 | 11.665 |

Sumber : Output SPSS 18.0

Tabel 4.15 Uji *Likelihood Block Number = 1*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Keterangan | Butir Y | -2log likelihood | Cox & Snell R Square | Nagelkerke R quare |
| Pengaruh x1, x2, x3 terhadap Y | 1 | 0.000 | 0.088 | 1.000 |
| 2 | 0.000 | 0.088 | 1.000 |
| 3 | 0.000 | 0.088 | 1.000 |

Sumber : Output SPSS 18.0

Untuk mempermudah melihat penurunan antara model regresi logistik biner antara Uji *likelihood Number* = 0 dan *Likelihood Number* = 1 , maka dibuat tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil pengujian -2 Log likelihood

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Butir Y | -2 log likelihood | |
| 1. | -2 log likelihood (Block Number = 0) | 11.665 |
| -2 log likelihood (Block Number = 1) | 0.000 |
| 2. | -2 log likelihood (Block Number = 0) | 11.665 |
| -2 log likelihood (Block Number = 1) | 0.000 |
| 3. | -2 log likelihood (Block Number = 0) | 11.665 |
| -2 log likelihood (Block Number = 1) | 0.000 |

Sumber : Output SPSS 18.0

Hasil pengujian Likelihood yang telah dilakukan dengan menggunakan software SPSS 18.0 menggambarkan nilai -2 log Likelihood (block number = 0) butir 1 adalah 11,665 dan nilai -2 log Likelihood (*block number* = 1) adalah 0,000. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa terjadinya penurunan nilai -2 log Likelihood. Begitupun dengan butir 2 dan 3 terlihat bahwa antara -2LL *block number 0 ke block number* 1 mengalami penurunan. Adanya penurunan nilai antara -*2 Log Likelihood block* pertama (block number = 0) dengan nilai *-2 Log Likelihood block* kedua (*block number* = 1) menunjukkan bahwa model yang dihipotesiskan *fit* dengan data dan penambahan variabel independen kedalam model memperbaiki *model fit*.

1. **Menilai Ketepatan Klasifikasi (*Overall classification table*)**

Tabel 4.17 Tingkat keakuratan (*Classification Table* a,b)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Butir Y | Observed | | Predicted | | |
| Pengembangan karyawan | | percentage correct |
| Tidak | Ya |  |
| 1 | pengembangan karyawan | Tidak | 0 | 1 | 0 |
|  | Ya | 0 | 125 | 100.0 |
| Overall percentage |  |  |  | 99.2 |
| 2 | pengembangan karyawan | Tidak | 0 | 1 | 0 |
|  | Ya | 0 | 125 | 100.0 |
| Overall percentage |  |  |  | 99.2 |
| 3 | pengembangan karyawan | Tidak | 0 | 1 | 0 |
|  | Ya | 0 | 125 | 100.0 |
| Overall percentage |  |  |  | 99.2 |

Sumber : Data diolah

Setelah model regresi logistik biner memasukan keseluruhan variabel independen dalam penelitian ini, terlihat bahwa tingkat keakuratan yang sama yaitu sebesar 99,2 % yang menunjukan bahwa model yang dipakai dan variabel independen sangat baik. Berikut adalah tabel yang menunjukan presentase tingkat keakuratan dengan memasukan seluruh variabel independen pada penelitian ini :

Tabel 4.18 Tingkat Keakuratan dengan memasukan seluruh variabel independen  *Classification Tablea*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Butir Y | Observed | | Predicted | | |
| Pengembangan karyawan | | percentage correct |
| Tidak | Ya |  |
| 1 | pengembangan karyawan | Tidak | 1 | 0 | 100.0 |
|  | Ya | 0 | 125 | 100.0 |
| Overall percentage |  |  |  | 100.0 |
| 2 | pengembangan karyawan | Tidak | 1 | 0 | 100.0 |
|  | Ya | 0 | 125 | 100.0 |
| Overall percentage |  |  |  | 100.0 |
| 3 | pengembangan karyawan | Tidak | 1 | 0 | 100.0 |
|  | Ya | 0 | 125 | 100.0 |
| Overall percentage |  |  |  | 100.0 |

Sumber : Data diolah

1. **Uji Hipotesis**

Setelah di lakukan analisis kelayakan model kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji apakah terdapat pengaruh tidak antara kedua variabel (X dan Y) sebagai berikut :

Ho : b = 0, artinya training, rekruitmen dan biaya perlindungan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karyawan.

Ha : b ≠ 0, artinya training, rekruitmen dan biaya perlindungan berpengaruh terhadap pengembangan karyawan.

Dalam uji hipotesis dengan menggunakan regresi logistik biner, cukup dengan melihat tabel *Variables in the Equation.* Pada kolom signifikansi yang digunakan dalam model regresi logistik adalah α = 5% (0,05), untuk dapat menerima Ha, diperlukan nilai sig <0,05. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi logistik biner yang disajikan dalam bentuk tabel :

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis / Variables in the Equation

| **Variables in the Equation** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | B | S.E. | Wald | df | Sig. | Exp(B) |
| Step 1a | total.x1 | 7,779 | 2597,500 | ,000 | 1 | ,998 | 2389,682 |
| total.x2 | -3,380 | 11301,469 | ,000 | 1 | 1,000 | ,034 |
| total.x3 | 4,582 | 2678,514 | ,000 | 1 | ,999 | 97,753 |
| Constant | -64,330 | 58309,100 | ,000 | 1 | ,999 | ,000 |
| a. Variable(s) entered on step 1: total.x1, total.x2, total.x3. | | | | | | | |

| **Variables in the Equation** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | B | S.E. | Wald | df | Sig. | Exp(B) |
| Step 1a | total.x1 | 7,779 | 2597,500 | ,000 | 1 | ,998 | 2389,682 |
| total.x2 | -3,380 | 11301,469 | ,000 | 1 | 1,000 | ,034 |
| total.x3 | 4,582 | 2678,514 | ,000 | 1 | ,999 | 97,753 |
| Constant | -64,330 | 58309,100 | ,000 | 1 | ,999 | ,000 |
| a. Variable(s) entered on step 1: total.x1, total.x2, total.x3. | | | | | | | |

| **Variables in the Equation** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | B | S.E. | Wald | df | Sig. | Exp(B) |
| Step 1a | total.x1 | 7,779 | 2597,500 | ,000 | 1 | ,998 | 2389,682 |
| total.x2 | -3,380 | 11301,469 | ,000 | 1 | 1,000 | ,034 |
| total.x3 | 4,582 | 2678,514 | ,000 | 1 | ,999 | 97,753 |
| Constant | -64,330 | 58309,100 | ,000 | 1 | ,999 | ,000 |
| a. Variable(s) entered on step 1: total.x1, total.x2, total.x3. | | | | | | | |

Berdasarkan pada tabel 4.19, terlihat bahwa butir pertama pada total x1 atau training memiliki nilai koefisien 7,779 dan nilai signifikan sebesar 0,998, sedangkan total x2 atau rekruitmen memiliki nilai koefisien -3,380 dan nilai signifikan 1,000, dan total x3 atau biaya perlindungan memiliki nilai koefisien 4,582 dan nilai signifikan sebesar 0,999. Dari hasil pengujian hipotesis pada butir pertama dapat dinilai bahwa ketiga variabel x tidak ada yang memiliki nilai signifikan <0,05. Sehingga hipotesis 1,2 dan 3 menerima Ho dan menolak Ha, artinya jika diuji secara parsial maka training (X1) tidak berpengaruh terhadap pengembangan karyawan, rekruitmen (X2) tidak berpengaruh terhadap pengembangan karyawan dan biaya perlindungan (asuransi) (X3) tidak berpengaruh terhadap pengembangan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gabriyella dkk (2018) bahwa pemberian pelatihan tidak berpengaruh terhadap efektifitas kinerja karyawan, walaupun pemberian pelatihan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Begitu pun dengan rekrutmen yang sejalan dengan penelitian Rofiatun dkk, (2017) bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Astuti, Haryono, & Warso, (2017) juga menemukan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan biaya perlindungan, bertentangan dengan penelitian Fidiyanto, Warso, & Fathoni, (2018) yang menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikarena ada faktor lain diluar ketiga variabel yang lebih berpengaruh terhadap pengembangan karyawan misalnya motivasi, gaya kepemimpinan, dll. Sementara variabel yang ada dalam penelitian ini merupakan variabel yang lemah atau kurang berpengaruh terhadap pengembangan karyawan.

1. **Post Hoc Analysis**

Pengujian Post Hoc bertujuan untuk menguji variabel manakah yang memiliki perbedaan yang signifikan.

Dalam hal ini *post hoc analysis* yang dilakukan adalah mendeskripsikan data akuntansi biaya training dan biaya perlindungan.

Tabel 4.20 Statistik Deskriptif biaya training

| **biaya\_training** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Rp 100.000-500.000 | 17 | 13.5 | 13.5 | 13.5 |
| Rp 600.000-1.000.000 | 7 | 5.6 | 5.6 | 19.0 |
| Rp 1.000.000-1.500.000 | 9 | 7.1 | 7.1 | 26.2 |
| >Rp 1.500.000 | 93 | 73.8 | 73.8 | 100.0 |
| Total | 126 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber:OutputSPSS18.0

Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui responden terbanyak adalah responden yang training dengan biaya >Rp 1.500.000 dan biaya training terendah Rp Rp 600.000 - 1000.000. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Yogyakarta sudah diperlakukan sebagaimana sumber daya yang berharga dalam perusahaan. Training

Tabel 4.21 Statistik Deskriptif Asuransi (Biaya Perlindungan)

| **jaminan\_asuransi** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | tidak ada | 4 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| satu bpjs | 34 | 27.0 | 27.0 | 30.2 |
| dua bpjs | 86 | 68.3 | 68.3 | 98.4 |
| bpjs dan asuransi lain | 2 | 1.6 | 1.6 | 100.0 |
| Total | 126 | 100.0 | 100.0 |  |

Sumber: Output SPSS 18.0

Biaya perlindungan yang memiliki nilai tertinggi ada pada 2 Bpjs, yang artinya bahwa responden dengan asuransi terbanyak mendapatkan Bpjs kesehatan dan Bpjs ketenagakerjaan. Hal ini memberikan gambaran pada penelitian bahwa karyawan di Indonesia sudah diperlakukan sebaik-baiknya aset di perusahaan karena perusahaan memberikan perlindungan berupa Bpjs kepada karyawan untuk mengantisipasi sewaktu-waktu jika terjadi sesuatu kepada karyawannya.

1. **Kesimpulan**
2. Secara parsial, variabel training tidak berpengaruh terhadap pengembangan karyawan namun secara simultan Variabel Training berpengaruh terhadap pengembangan karyawan
3. Secara Parsial rekrutmen tidak berpengaruh terhadap pengembangan karyawan namun secara simultan variable training berpengaruh terhadap pengembangan karyawan
4. Secara parsial biaya perlindungan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karyawan namun secara simultan variable training berpengaruh terhadap pengembangan karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abidin, W. R. (2017). Studi Komparatif Asuransi Syari’ah dan Asuransi Konvensional Dalam Perspektif Hukum Islam. *Jurnal.* Kediri: STIS Wihidiya.

Alamsyah, M. R., Rahayu, S., & Muslih, M. (2017). Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kinerjat Daerah Kota Depok). *Majalah Ilmiah UNIKOM Vol 15. No 2*, 201-210.

Anani, M. F. (2015). *Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Industri Sepak Bola.E-Jurnal.* Surabaya: 2015.

Akindehinde, E. p. (2015). Human Resource Accounting and Decision Making in Post-Industrial economy. *International Journal of Accounting and Taxation Vol. 2, No. 1*, 19-35.

Astuti, M. D., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2017). Analisis Pengaruh Rekrutmen Kemampuam, Kepribadian, Motivasi, Komitmen Terhadap Kinerja SDM Pada PT Bina Jasa Sumber Sarana. *Journal Of Management*, 1-7.

Astuti, W. P., Minarsih, M. M., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengembangan Manajemen Talenta Terhadap Kualitas Pelayanan Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di BRT Trans Semarang PT Matra Semar Semarang. *Journal Of Management*, 1-11.

Atmajati, A. R., & Mansur. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Jayapura. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Vol 5 No 1*, 1-7.

Azizi, Agus. (2018). Pengaruh Daya Tarik Promosi, Persepsi Kemudahan, Dan Persepsi Kemanfaatan Terhadap Minat Penggunaan E-Money Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Skipsi*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Bangun, W. (2017). *manajemen SDM hubungan industrial.* Erlangga.Jakarta, 2017

Basyar Tri Akbar, A. K. (2013). *Teori Akuntansi Sumber Daya Manusia.Skripsi.* Palembang: Universitas Sriwijaya Inderalaya.

Brummet, 1995, dalam, & Pratiwi, R. K. (2018). *Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Laba Pada PT Hotel Sahid Jaya International, Tbk Periode Pelaporan Keuangan Tahun 2012-2016. Skripsi* Yogyakarta: 2018.

Cristy, N. (2015). pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013. *Jurnal Online Mahasiswa*, 1-15. Universitas Riau,Pekanbaru.

Fakhruddin, D. D. (2014). Pengukuran Akuntansi Sumber Daya Manusia Dan Pengungkapannya Dalam Laporan Keuangan Air Minum Purbalingga. *Kompartemen Jurnal Ilmiah Akuntansi Vol 7 No 2*, 98-112.

Farouq, J. C. (2013). A Review of Human Resource Accounting and Organizational performance. *International Journal of Economics and Finance; Vol. 5, No. 8*, 74-83.

Ferry Achmad Setiawan, a. T. (2016). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kompetensi Yang Berdampak Kepada Kinerja Pegawai Pt. Pertamina. *Institutional Respositories & Scientific Journals*, 1-13.

Fidiyanto, D., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2018). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*, 1-17.

Flamholtz, dalam, & Naukoko, P. A. (2014). Akuntansi Sumber Daya Manusia.*Jurnal*. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

Frendy, dalam, Jeujanan, A. C (2019).

Pengaruh Tingkat Pemahaman *E-money* Dan Persepsi Kemanfaatan Terhadap Minat Menggunakan *E-money. Skripsi.*Yogaykarta: Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakrta.

Ghozali, 2005, dalam, & Rofiana Ulfa, R. A. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Persepsi Kualitas Laporan Keuangan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol 11 No 2*, 176-186.

Ghozali, 2006, dalam, Sari, N. M., & Badjra, I. B. (2016). Pengaruh Likuiditas, Ukuran Perusahaan Leverage dan Jaminan Terhadap Peringkat Obligasi Pada Sektor Keuangan. *E-Jurnal Manajemen Unud Vol 5 No 8*, 5043-5069.

Hiariej, N. (2018). Akuntansi Sumber Daya Manusia : Pengukuran Dan Pelaporan. *jurnal Peluang*, 127-135.

Hidayah, M. F. (2014). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas, Produktivitas, Dan Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol. VIII, No. 2* , 186 - 199.

Malthis, 2001, dalam, Astuti, Haryono, & Warso. (2017). Analisis Pengaruh Rekruitmen Kemampuan, Kepribadian, Motivasi, Komitmen TerhadapKinerja SDM Pada PT Bina Jasa Sumber Sarana. *Journal Of Management*, 1-7.

Cristy, N. (2015). pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013. *Jurnal Online Mahasiswa Vol 2 No 2*, 1-15.

Maura Sheehan, T. N. (2013). Innovation and human resource development (HRD). *European Journal of Training and Development*, 2-14.

Melyana Sustika, D. A. (2017). Effect Of Compensation, Motivation, And Training On Employee Performance Pt. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk (Bank Woori Saudara) Semarang. *Journal of Management vol 3 No 3*, 1-12.

Mohd Nazri Zakaria, M. R. (2017). Integration of Employee Development Practices and Organisational Performance of Local Government. *Institutions and Economies Vol. 9, No. 1*, 61-79.

Ni Ketut Aci Ega Astari, A. T. (2017). Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada RS Kertha Usada (Buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Vol 8 No 2*, 1-10.

Ningsih, S. (2015). Perlakuan Akuntansi Sumber Daya Assets Sekaligus Investor Bagi Perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 13-26.

Nur Maya Sari, L. O. (2018). Kajian Kritis Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT HEXINDO ADIPERKASA Tbk Samarinda. *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi (JAMDI) Vol 1 No 1*, 1-9.

Nurwanti, A. S. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pelatihan Dan Pengembang, Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 229-242.

Ployhart, I. S. (2014). “Our Most Important Asset”: A Multidisciplinary/Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice. *Journal of Management Vol. 40 No. 1*, 161-192.

Pratama, A. R., Qomari, N., & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh Rekrutmen Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 No 3*, 489-505.

Pratiwi, R. K. (2018). *Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Terhadap Laba Pada PT Hotel Sahid Jaya International, Tbk Periode Pelaporan Keuangan Tahun 2012-2016.* Yogyakarta: 2018.

Rispantyo, 2009, dalam, & Fakhruddin. (2014). Pengukuran akuntansi SDM dan pengungkapannya dalam laporan keuangan perusahaan daerah air minum Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Akuntansi vol 12 no 2*, 98-112.

Rofiatun, S., Yulianea, Fathoni, A., & Malik, D. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pengembangan dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Sai Garments Industries Semarang. *Journal Of Management*, 1-7.

Samuel Aryee, F. O. (2015). Accounting for the Influence of Overall Justice on Job Performance: Integrating Self-Determination and Social Exchange Theories. *Journal of Management Studies 52:2*, 232-233.

Sarah Gabriyella, E. T. (2018). Pengaruh Pemberian Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Management Journal Vol 3 No 1*, 66-74.

Setiani, B. (2015). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah WIDYA Volume 1 Nomor 1*, 38-44.

Setiawan, R. W., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Pendidikan,Pelatihan dan Sarana Prasarana Terhadap Pengembangan Karir Yang Berdampak Pada Loyalitas Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur. *Journal Of Management Vol 2 No 2*, 1-11.

Shmailan, A. S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics Vol 4 No 1*, 1-8.

Siti Sofiatun, Y. A. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pengembangan Dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Sai Garments Industries Semarang. *Journal Of Management*, 1-7.

Sowa, S. C. (2015). Voluntary Turnover in Nonprofit Human Service Organizations: The Impact of High Performance work practices. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 00:1–26, 2015*, 6.

Tawaqal, I., & Suparno. (2017). pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah di pemerintah kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA) Vol. 2, No. 4*, 125-135.

Tunggal, 1995, dalam, Sari, N. M., Hasiara, L. O., & Fitriana, R. (2018). Kajian Kritis Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada PT Hexindo Adiperkasa Tbk Samarinda. *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi*, 1-9.

Umi Khanifah, A. F. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pengrajin Mebel Limbah Kayu Dengan Analisis SWOT . *Journal Of Management*, 1-22.

Vinu, M., & Victor. (2017). Human Resources Development Practices : A Descriptive Study At Hyundai Motor India Limited. *International Journal of Research in Management & Social Science vol 4 issu 4*, 5-14.