
ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KINERJA KARYAWAN PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG SIDOARJO 2

Dania Rezky Amalia Ramadhani¹, Musriha², Diana Rapisari³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya

Email: daniarezkyamaliar@gmail.com

Abstrak:

Dalam suatu perusahaan pengembangan sumber daya manusia itu merupakan kerangka kerja untuk membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan pribadi dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu melakukan wawancara dengan GSSH (General Support Section Head), CSH (Collection Section Head), CMF (Account Officer) yang bertujuan mendapatkan informasi mengenai Sumber Daya Manusia yang ada pada PT. Federal International Finance Cabang Sidoarjo 2. Penelitian yang didapat dalam perusahaan PT. Federal International Finance yaitu bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat perlu ditingkatkan dengan cara mengadakan pelatihan agar kemampuan karyawan meningkat, mengadakan FGD atau Focus Group Discussion yang artinya diskusi dengan sesama team dalam hal kebijakan perusahaan, sosialisasi kebijakan pemerintah yang baru. Untuk target karyawan yang belum stabil setiap bulannya, disarankan perusahaan dapat memberikan reward berupa insentif bagi karyawan yang dapat melampaui target yang diberikan perusahaan, hal ini dilakukan agar karyawan dapat lebih baik dalam bekerja sehingga bisa diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Strategi

Abstract:

In a human resource development company it is a framework to assist employees in developing personal skills, knowledge, and abilities within the organization. This study uses a qualitative method, namely conducting interviews with GSSH (General Support Section Head), CSH (Collection Section Head), CMF (Account Officer) which aims to obtain information about Human Resources at PT. Federal International Finance Sidoarjo Branch 2. Research obtained in the company PT. Federal International Finance, namely that the development of human resources really needs to be improved by conducting training to increase employee abilities, holding FGDs or Focus Group Discussions, which means discussions with fellow teams in terms of company policies, socialization of new government policies. For employee targets who are not stable every month, it is suggested that the company can provide rewards in the form of incentives for employees who can exceed the targets given by the company, this is done so that employees can do better at work so that it can be expected to improve employee performance.

Keywords: Employee Performance, Human Resource Development, Strategy

Pendahuluan

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Peneliti telah melakukan wawancara pendahuluan dengan pihak HRD dimana ditemukan permasalahan SDMnya dalam perusahaan ini yang sering dilakukan karyawan seluruh cabang yaitu permasalahan mengenai keterlambatan masuk kerja karyawan FIF GROUP CABANG SIDOARJO 2 ada berbagai alasan untuk karyawan yang sering terlambat seperti kemacetan kendaraan, mengantarkan keluarganya dll. Sehingga pihak HRD menegaskan untuk memberi peringatan untuk seluruh karyawan untuk membuat surat pernyataan untuk yang sering terlambat, yaitu mencakup ketertiban semua karyawan CABANG FIF GROUP SIDOARJO 2. Berdasarkan observasi pendahuluan/awal yang didapatkan informasi masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja sehingga rendah dalam kedisiplinan.

Permasalahan lain yang sering dihadapi yaitu bagian marketing tidak dapat mengetahui jumlah transaksi yang telah diajukan per harinya, jumlah target yang harus dicapai dan jumlah insentif yang diterima untuk setiap bulannya. Selain permasalahan yang telah disebutkan diatas, permasalahan lain yang terkait dengan kinerja marketing dalam melaksanakan tugasnya yaitu bagian admin tidak dapat memonitoring kunjungan yang dilakukan oleh marketing ke dealer/toko untuk setiap harinya. Hal tersebut dilakukan agar efisiensi waktu berkunjung marketer dapat tercipta dengan baik, mengingat luasnya wilayah kerja yang menjadi tanggung jawab marketing. Selain itu, proses monitoring tersebut digunakan untuk melihat dealer/toko mana yang memiliki potensi penggunaan jasa pembiayaan retail tertinggi.

Permasalahan lain yang dihadapi adalah bagian admin tidak dapat memonitoring pencapaian target dari marketer. Hal tersebut digunakan sebagai tolak ukur kinerja dari marketing, apakah sudah mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan atau belum. Dari permasalahan yang telah disebutkan diatas, maka diperlukan suatu aplikasi yang dapat melakukan proses pengelolaan data customer meliputi proses pengecekan data customer, tambah customer baru dan dapat melakukan proses transaksi secara langsung pada saat dilapangan, maupun dapat menampilkan informasi akan data kunjungan, jumlah insentif, jumlah target dan jumlah transaksi yang dilakukan oleh bagian marketing ataupun oleh bagian admin untuk melakukan proses monitoring kinerja marketing. Untuk melakukan hal tersebut, dibutuhkan suatu perangkat pendukung yang mudah untuk dibawa kemana saja dan hampir semua bagian marketing memiliki perangkat tersebut. Perangkat pendukung yang dimaksud adalah smartphone. Penggunaan teknologi smartphone ini, dikarenakan fitur bawaan yang dimiliki oleh perangkat tersebut sangatlah lengkap.

Menurut (Rumawas, 2018) bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan dari karyawan sehingga memiliki pengetahuan, keahlian serta sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang. (Dadan Ahmad Fadili, dkk, 2018) menyatakan tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu untuk menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka, selain itu pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik lagi. (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa

Pengembangan Sumber Daya Manusia pada organisasi penting dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja karyawan, pengembangan yang dilaksanakan secara komprehensif akan meningkatkan kinerja para karyawan disuatu perusahaan

Dari beberapa uraian diatas, variabel strategi pengembangan sumber daya manusia diperkirakan berperan terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yaitu perusahaan PT. Federal International Finance cabang Sidoarjo 2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Federal International Finance cabang Sidoarjo 2.

Tinjauan Pustaka

Strategi Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Mangkunegara, pengembangan merupakan suatu proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori guna mencapai tujuan yang umum. Menurut Robert dan Jackson, pengembangan Sumber Daya Manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan yaitu melalui: Pendidikan, Pelatihan, dan pengembangan karier.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai/karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang agar ia mampu bekerja dengan baik. Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Melalui pengembangan Sumber Daya Manusia yang tepat, maka ketergantungan organisasi terhadap rekrutmen sumber daya manusia akan berkurang. Sikula menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada didalam organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan Sumber Daya Manusia juga merupakan aktifitas memelihara dan meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia guna mencapai efektivitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Latief, 2019) berjudul "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Hotel Niagara Parapat". Pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari seorang karyawan atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya.

Sumber Daya Manusia

Menurut Bukit, dkk (2017:2) Sumber Daya Manusia adalah individu yang memiliki kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset utamayang menyangkut eksistensi organiasi. Selanjutnya Supomo (2018:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi.

Sumber daya manusia dipandang sebagai kemampuan yang dimiliki manusia untuk didayagunakan untuk menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdaya guna atau berhasil guna. Menurut Bukit, dkk (2017:2) Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan kiprahnya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri dan semua potensi yang terkandung pada alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan pada tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli, maka dapat dinyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama karena berfungsi sebagai factor penggerak organisasi untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak akan berfungsi meskipun organisasi tersebut memiliki alat yang canggih sekalipun, oleh karena itu sumber daya manusia yang berpengetahuan, berkualitas, berkapasitas dan mmemiliki daya saing dalam mencapai tujuan organisasi sangat dibutuhkan. Karena suatu organisasi dapat mencapai tujuannya apabila dapat mengembangkan ataupun mempertahankan posisinya dalam lingkungan yang kompetitif.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Bukit, dkk, 2017:11-12) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi. Menurut Dewi, dkk (2021:9) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa definisi, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu, seni, dan proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang termasuk promosi, degradasi, transfer, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan industrialisasi, sampai pemutusan hubungan kerja agar dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mengembalikan kepada masyarakat secara penuh supaya tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien

Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2017: 16) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan menjadi aset penting bagi

perusahaanm, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatkan kinerjanya. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Menurut A. Dele Timple dalam Mangkunegara (2014 :15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu adalah faktor yang dihubungkan sifat-sifat seseorang.Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan seseorang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan atau tempat kerja.Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan.Faktor eksternal ini dapat bersifat langsung maupun tidak langsung.

Penelitian yang dilakukan oleh (Chrisnanda, 2017) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal International Finance (FIF)” Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal,untuk mencapai kinerja yang optimal karyawan harus memiliki dorongan dalam dirinya untuk melakukan sesuatu yang menjadi tugasnya, dorongan dalam diri inilah yang disebut motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Chrisnanda (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

A. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal International Finance Cabang Sidoarjo 2 terletak pada JL. Baypass Krian No. 1600, Tambak Kemerakaan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61253. Dan waktu penelitian dilaksanakan pada 28 Mei 2022 – 1 Juni 2022).

B. Pendekatan penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan “Kualitatif”.Penyajian hasil analisis data dapat dilakukan, baik secara formal (dalam bentuk tabel) maupun informal (dalam bentuk naratif).Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti obyek yang bersifat alamiah, dimana peneliti dalam hal ini merupakan instrument kunci dari peneliti tersebut.Teknik pengumpulan data dari metode kualitatif dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif serta lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2019:16).

C. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- 1) *Library Research* atau studi kepustakaan adalah penelitian ini dilakukan dengan didasarkan pada bahan-bahan dari perpustakaan dengan mengumpulkan data berupa teori yang bersumber dari literature, buku-buku dan bahan-bahan tulisan yang berhubungan dengan permasalahan.
- 2) *Field Research* (Survei lapangan)

- 3) Wawancara, adalah mengajukan pertanyaan kepada narasumber terkait dengan penelitian.
- 4) Dokumentasi, adalah teknik meneliti bahan-bahan yang berhubungan dengan penelitian.
- 5) Observasi, adalah cara yang dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai obyek yang dijadikan topik dalam penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:136)

D. Analisis Data

Teknik analisis data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu mengumpulkan informasi secara terperinci, menganalisis data untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Hasil dan Pembahasan

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. FIF GROUP Cabang Sidoarjo 2

Sebagian besar Pengembangan SDM dalam perusahaan PT.FIF GROUP Cabang Sidoarjo 2 ini masih perlu dikembangkan lagi karena pengembangan SDM pada perusahaan FIF GROUP Cabang Sidoarjo 2 banyak yang kurang kedisiplinannya untuk karyawan. Untuk karyawan marketing kurang stabil untuk mencapai target setiap bulannya. Pihak kepala marketing / AO nya, bertanggung jawab untuk menyesuaikan targetnya untuk setiap bulannya untuk perusahaan FIF GROUP Cabang Sidoarjo 2.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan di FIF Group Pos Ungaran belum efektif karena karyawan masih mengerjakan pekerjaan yang bukan tugasnya. Sebaiknya pimpinan mengatur beban kerja karyawan dengan memberi tugas yang sesuai dengan jobdesk-nya. Waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu. Waktu kerja diukur dari lamanya hari kerja, minggu kerja, bulan kerja, dan tahun kerja. Pada FIF Group Cabang Sidoarjo 2, waktu kerja yang diperlukan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan. Hal ini mengakibatkan terlambatnya karyawan untuk menyelesaikan tugas dan juga menyebabkan karyawan pulang telat daripada standar perusahaan.

Sebaiknya pimpinan memberikan waktu yang cukup disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan. Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Biasanya aktivitas komunikasi ini dilakukan secara verbal atau lisan sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti. Pada penelitian di FIF Group Cabang Sidoarjo 2 komunikasi dari karyawan ke karyawan lain masih belum maksimal. Hal ini diakibatkan karena sifat karyawan yang berbeda-beda sehingga komunikasi menjadi lebih susah. Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Sikap pimpinan kepada karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik itu meningkatkan kinerja maupun menurunkan kinerja karyawan.

Di FIF Group Cabang Sidoarjo 2, sikap pimpinan dianggap terlalu memberikan tuntutan kepada karyawannya. Pemimpin menuntut agar karyawan selalu tanggap untuk tugas-tugasnya. Sedangkan usulan dari karyawan tidak cepat diberikan solusi. Sebaiknya pimpinan cepat dalam memberikan solusi dan mendengarkan usulan-usulan yang diajukan oleh karyawan. Kompensasi langsung adalah upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

Kompensasi langsung ini disebut juga sebagai upah dasar yaitu upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau pun upah jam (hourly wage). Kompensasi langsung dapat berwujud uang seperti gaji, macam-macam tunjangan, THR, insentif, komisi, bonus, pembayaran prestasi, pembagian laba perusahaan, dan opsi saham. Pada penelitian di FIF Group Cabang Sidoarjo 2 mendapatkan hasil bahwa karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kerjanya. Bonus, insentif dan komisi juga tidak ada. Sebaiknya pimpinan memberikan insentif lembur kepada karyawan mengingat tidak ada insentif yang diberikan untuk karyawan yang lembur. Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian keuntungan bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap. Kompensasi ini bisa berupa tunjangan atau asuransi yang diberikan kepada karyawan. Di FIF Group Cabang Sidoarjo 2 belum ada tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, pensiun dan transport yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Sebaiknya pimpinan memberikan tunjangan kepada karyawan baik itu tunjangan kesehatan, pensiun, dan transportasi. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kriteria tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan dan kemampuan FIF Group Cabang Sidoarjo 2 adalah beban kerja, waktu kerja, komunikasi, kepemimpinan, kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di perusahaan PT. *Federal International Finance* Cabang Sidoarjo 2 untuk pengembangan sumber daya manusia sangat perlu untuk ditingkatkan kedisiplinannya, agar perusahaan tersebut SDM nya bisa maksimal. Dan untuk perusahaan FIF GROUP ini merupakan perusahaan *lesing* atau disebut dengan perusahaan kredit. Perusahaan kredit ini setiap bulannya ada pencapaian target. Untuk pencapaian target di perusahaan tersebut sedang tidak stabil. Maka perlu ditingkatkan untuk seluruh karyawan marketing agar untuk target makin maksimal. Sebaiknya sistem perekrutan karyawan dilakukan oleh sistem internal perusahaan sendiri agar bisa melihat kelebihan dan kekurangan karyawan sejak saat ini. Agar lebih memudahkan dalam melakukan proses peningkatan pengembangan SDM. Memberikan reward pada karyawan yang sudah mencapai target. Karyawan hendaknya meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan tersebut bisa maksimal, lebih meningkatkan kedisiplinan, sebab disiplin adalah suatu kebiasaan yang harus dimiliki setiap karyawan dalam meningkatkan kinerja, memanfaatkan dan berlomba – lomba dalam memperoleh reward yang diberikan oleh perusahaan sehingga lebih memotivasi diri sendiri dalam bekerja. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dalam sistem pengembangan SDM agar hasil penelitiannya lebih baik lagi. Peneliti selanjutnya bisa menerapkan penelitian dengan objek penelitian berbeda.

Daftar Pustaka

Admin.Astra *International Bisnis - Jasa Keuangan - Pembiayaan Motor FIF GROUP*".www.astra.co.id.Diakses tanggal 2019-10-28.

Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*.3(1), 80–85

Rumawas, W. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Manado: Universitas Sam Ratulangi Unsrat Press.

Sedarmayanti.(2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*.PT.Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta