



**PENGARUH PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi kasus PT. Federal *Internasional Finance* (FIFGROUP) cabang Kota
Batu)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi

Oleh:

ABRORI INDRA SETIAWAN

NPM: 21901092075



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2024

RINGKASAN

Abrori Indra Setiawan, 2024. “Dampak program pelatihan dan pengembangan karyawan pada kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Batu)”. Dosen Pembimbing 1: Daris Zunaida, S.AB., M. AB Dosen Pembimbing 2: Ainul Chanafi, S.AB., M.A.

Riset ini bermaksud untuk menemukan dan mengkaji dampak program pelatihan dan pengembangan karyawan pada kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Batu) baik secara individu maupun bersama. Tipe Kajian ini adalah kuantitatif. Taktik pengumpulan data yang dipakai adalah angket/kuesioner. Taktik riset data yang dipakai meliputi perhitungan instrumen yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, perhitungan asumsi klasik yang terdiri atas perhitungan normalitas, linieritas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta perhitungan hipotesis yang terdiri atas kajian regresi linier berganda, perhitungan t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil riset menyiratkan jika kedua variabel yakni program pelatihan Dan pengembangan karyawan berdampak pada secara parsial pada kinerja karyawan (studi kasus PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Batu). Begitu pula variabel program pelatihan Dan pengembangan karyawan berdampak secara bersamaan pada kinerja karyawan (studi kasus PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Batu).

Kata kunci: program pelatihan, pengembangan karyawan, kinerja karyawan.

SUMMARY

Abrori Indra Setiawan, 2024. *"The Effect of Employee Training and Development Programs on Employee Performance (Case Study of PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Batu City Branch)". Supervisor 1: Daris Zunaida, S.AB., M. AB Supervisor 2: Ainul Chanafi, S.AB., M.A.*

This research aims to determine and analyze the influence of the Employee Training and Development Program on Employee Performance (Case Study of PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Batu City Branch) both partially and simultaneously. This type of research is quantitative. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis techniques used include instrument testing consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality, linearity, multicollinearity and heteroscedasticity tests as well as hypothesis testing consisting of multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination. The research results show that the two variables, namely the employee training and development program, have a partial effect on employee performance (case study of PT. Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Batu City Branch). Likewise, employee training and development program variables simultaneously influence employee performance (case study of PT. Federal International Finance (FIFGROUP) Batu City Branch).

Keywords: training program, employee development, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri pembiayaan konsumen di Indonesia masa kini sudah mulai banyak dikenal. Dalam hal ini, perusahaan pembiayaan konsumen salahsatunya yakni FIFGROUP, FIFGROUP memainkan peran krusial dalam memberikan solusi finansial kepada individu dan bisnis yang membutuhkan.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan ekonomi Indonesia mencapai 5,07% pada tahun 2021 (BPS, 2022). Pertumbuhan ekonomi yang kuat ini telah mendorong permintaan akan pembiayaan konsumen, seperti pembiayaan kendaraan bermotor, elektronik, dan lainnya. Pembiayaan di Indonesia sangatlah banyak seperti Adira Dinamika Multi *Finance*, BFI *Finance*, Astra Sedaya *Finance*, Oto Multiartha, dan FIFGROUP *Finance*. Sebagai salah satu perusahaan *finance*, FIFGROUP telah memperkuat posisinya dengan pertumbuhan yang sejalan dengan tren pertumbuhan ekonomi nasional.

Gambar 1 Penghargaan *Best Finance Company* FIFGROUP



Sumber : finansial.bisnis.com

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa keunggulan FIFGROUP juga tercermin dalam berbagai penghargaan yang mereka terima. Sebagai contoh, pada tahun 2020, FIFGROUP meraih penghargaan "*Best Finance Company*" dari majalah Global Banking dan *Finance Review* (GBFR) (GBFR, 2020). Penghargaan ini menunjukkan pengakuan industri terhadap kontribusi positif yang telah diberikan oleh FIFGROUP dalam meningkatkan layanan keuangan konsumen.

FIFGROUP adalah sebuah perusahaan yang beroperasi di Indonesia dan merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di negara ini, dengan memiliki 248 cabang di Indonesia hal ini dikutip dari laman resmi PT FIFGROUP (www.fifgroup.co.id). FIFGROUP menyediakan layanan pembiayaan kendaraan bermotor, elektronik, dan sepeda motor. Perusahaan ini juga menawarkan produk-produk asuransi, *leasing*, dan pembiayaan konsumen lainnya. FIFGROUP berfokus pada melayani segmen konsumen yang lebih luas dan berkomitmen untuk memberikan solusi keuangan yang inovatif dan terjangkau.

Beberapa program pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada di FIFGROUP telah mencerminkan upaya perusahaan untuk meningkatkan kompetensi dan potensi stafnya. FIFGROUP menawarkan berbagai program pelatihan untuk karyawannya, yang mencakup keterampilan teknis dan soft skill. Contoh Program Pelatihan FIFGROUP yakni pelatihan penjualan, pelatihan layanan pelanggan, pelatihan kepemimpinan, dan pelatihan literasi keuangan.

Tabel 1 Daftar Pelatihan Di FIFGROUP

No	Judul Program Pelatihan	Frekuensi Pelaksanaan	Bulan Pelaksanaan
1	Pelatihan Penjualan	3 kali setahun	Maret, Juli, November
2	Pelatihan Layanan Pelanggan	2 kali setahun	Mei, Oktober
3	Pelatihan Kepemimpinan	1 kali setahun	September
4	Pelatihan Literasi Keuangan	1 kali setahun	Februari

Sumber : Pra penelitian di PT FIFGROUP(2023)

Dari tabel diatas menunjukkan meskipun program pelatihan ini ada, evaluasi internal telah mengindikasikan bahwa potensinya belum sepenuhnya terealisasi. Misalnya, masih kurangnya intensitas pelatihan di PT FIFGROUP sehingga kurangnya pembekalan materi dan pengalaman yang didapatkan oleh karyawan pada PT FIFGROUP itu sendiri.

Namun dibalik pelatihan tersebut dirasa kurang efektif seperti kurangnya penyesuaian dalam program pelatihan yang ada. Saat ini, program pelatihan cenderung bersifat umum, tanpa mempertimbangkan kebutuhan individu atau perbedaan dalam tahapan perkembangan karir karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya relevansi dan dampak yang optimal dari pelatihan yang diselenggarakan. Selain itu, integrasi antara pelatihan *online* dan tatap muka belum mencapai potensi maksimal. Meskipun FIFGROUP telah memasukkan elemen pelatihan berbasis teknologi, beberapa tantangan terkait dengan koordinasi, konsistensi, dan pengukuran efektivitas masih muncul. Terutama dalam era digital yang terus berkembang, peningkatan integrasi dan penilaian yang lebih baik dari

pelatihan *online* dapat meningkatkan efisiensi dan dampak pelatihan secara keseluruhan.

Dampak dari masalah-masalah yang ada dalam pelatihan dan pengembangan karyawan di FIFGROUP adalah potensialnya penurunan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kurangnya penyesuaian dalam program pelatihan dapat mengakibatkan ketidak relevan program untuk sebagian besar karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi motivasi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam pelatihan tersebut. Ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, serta kemampuan mereka untuk bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Menggabungkan pelatihan online dan tatap muka bisa mengurangi efisiensi dan efektivitas pelatihan. Jika karyawan tidak dapat dengan mudah mengakses atau berpartisipasi dalam pelatihan *online*, ini dapat menghambat perkembangan mereka dalam mengadopsi teknologi terbaru atau metode kerja yang lebih efisien. Selain itu, kurangnya pemantauan dan pengukuran yang memadai dalam pelatihan *online* dapat membuat sulit bagi perusahaan untuk mengevaluasi dampaknya secara keseluruhan. Dalam hal program pelatihan terkait etika dan kepatuhan, masalah yang tidak teratasi dapat meningkatkan risiko kepatuhan peraturan dan masalah etis dalam operasi perusahaan. Ini dapat mengakibatkan konsekuensi hukum yang serius dan kerusakan reputasi yang signifikan bagi FIFGROUP.

Penggunaan karyawan FIFGROUP sebagai sampel penelitian dalam studi ini didasarkan pada beberapa alasan yang kuat. Pertama, karyawan

adalah aset yang sangat berharga dalam organisasi, dan pemahaman mendalam tentang kebutuhan pelatihan mereka dan cara meningkatkan kinerja mereka memiliki dampak langsung pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan. Kedua, FIFGROUP sebagai perusahaan pembiayaan konsumen menempati posisi penting dalam industri yang berubah dengan cepat, dan karyawan mereka harus tetap terkini dengan tren industri dan kebijakan peraturan. Oleh karena itu, mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan yang ada dan mendengarkan pandangan karyawan tentang efektivitasnya adalah langkah yang sangat relevan dan strategis dalam upaya untuk memastikan perusahaan tetap kompetitif. Melalui penelitian ini, berharap dapat memberikan wawasan berharga yang dapat membantu FIFGROUP memaksimalkan potensi karyawan mereka dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efektif.

Dalam konteks perusahaan, karyawan memegang peranan kunci dalam kesuksesan program pelatihan dan pengembangan. Karyawan FIFGROUP adalah aset berharga yang memiliki beragam keterampilan dan potensi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang program pelatihan yang tersedia dan bagaimana program-program ini mempengaruhi karyawan adalah hal yang penting.

Sumber Daya Manusia merupakan substansi esensial bagi setiap perusahaan, sebab menetapkan kejayaan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Dadan Ahmad Fadili, dkk, 2018). Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan mesti dibentangkan supaya bisa meningkatkan

kapabilitas kerjanya. Sebuah perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai (Meirina, 2019). Dari hal tersebut menjelaskan bahwasanya SDM sangat penting untuk dikembangkan karena dapat membantu meningkatkan keterampilan mereka, meningkatkan motivasi dan keterlibatan, serta menghasilkan efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi dalam organisasi.

Dalam perkembangan zaman yang cepat dan kompetitif, pentingnya memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul semakin meningkat. SDM unggul membawa keunggulan kompetitif bagi perusahaan dengan memastikan adanya karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan terkini, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, dan motivasi untuk berinovasi. SDM unggul juga memungkinkan perusahaan untuk menghadapi tantangan dan peluang yang muncul dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, memperkuat citra merek, dan menciptakan keunggulan jangka panjang dalam era globalisasi dan teknologi yang terus berkembang.

Dalam era perkembangan teknologi dan kecerdasan buatan, fenomena penggantian pekerjaan oleh mesin semakin meluas. Mesin dan otomatisasi dapat mengambil alih tugas-tugas rutin dan berulang, yang sebelumnya dilakukan oleh tenaga manusia. Hal ini mengarah pada perubahan besar dalam pasar tenaga kerja, di mana pekerjaan-pekerjaan yang sederhana dan dapat diotomatisasi akan digantikan. Sebab itu, penting

bagi perorangan supaya membentangkan keterampilan yang tidak mudah digantikan oleh mesin, seperti kreativitas, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, dan kolaborasi, untuk mempertahankan daya saing dan menghadapi tantangan masa depan di dunia kerja yang terus berkembang.

Demi terwujudnya SDM yang baik pada suatu perusahaan, perusahaan dapat melakukan hal-hal tertentu seperti dengan memberikan pengembangan dan pelatihan karir karyawannya, Pelatihan dan pengembangan karir memberikan manfaat yang signifikan bagi individu dan perusahaan. Bagi individu, pelatihan dan pengembangan karir membantu meningkatkan keterampilan, ilmu, dan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan peluang karir, memperluas jaringan profesional, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, bagi perusahaan, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karir dapat meningkatkan produktivitas karyawan, memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan, mengurangi turnover, dan membangun tim yang terampil dan kompeten. Selain itu, perusahaan yang mendorong pelatihan dan pengembangan karir menunjukkan komitmen pada pengembangan SDM dan membangun budaya kerja yang progresif.

Pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan tidaklah asing bagi perusahaan seperti FIFGROUP. Sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia, FIFGROUP menyadari bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan adalah kunci untuk

mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang semakin ketat. Dengan memberikan pelatihan yang berkelanjutan kepada karyawan, FIFGROUP dapat memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka dalam industri keuangan, meningkatkan pelayanan pelanggan, dan memastikan pemahaman yang mendalam tentang produk dan layanan yang ditawarkan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga mendorong karyawan untuk terus berkembang dan berinovasi, menjadikan FIFGROUP sebagai perusahaan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Berdasarkan Noe dalam Syafrida et al., (2023:43) Pengembangan karir adalah sebuah tahap di mana karyawan mengalami peningkatan yang mereka lalui melalui berbagai jenjang tugas khusus. Selain itu, tujuan pengembangan karir adalah untuk menghasilkan perubahan positif dalam sikap pegawai. Dalam konteks sebuah organisasi, departemen pengembangan karir yang berdedikasi sangatlah penting. Melalui keberadaan departemen ini, individu-individu dalam organisasi dapat diberikan bantuan dalam mengembangkan potensi dan kemampuan mereka. Selain itu, para pegawai juga dapat memperoleh keterampilan berorganisasi yang berguna dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Proses pengembangan umumnya dimulai dengan orientasi dan diikuti oleh penyelenggaraan kursus ataupun seminar bagi para pegawai. Tak hanya itu, organisasi juga harus menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung pengembangan karir ini. Karena pada dasarnya Strategi pengembangan

karir yang efektif bagi sebuah organisasi, akan membuat organisasi menjadi lebih baik dan berkualitas.

Selain pengembangan karyawan, pelatihan juga perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. menurut Rozalena & Dewi dalam Syafrida et al., (2023:28) Pelatihan adalah rancangan kegiatan yang dirancang secara terstruktur untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, kapabilitas, wawasan, serta modifikasi perilaku seseorang. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam Said & Firman (2021:58) Pelatihan adalah tahap terstruktur modifikasi tindakan karyawan dalam menggapai misi intansi yang bersangkutan dengan kemampuan dan keterampilan bagi karyawan untuk menjalankan tugas masa kini. Pelatihan ini mutakhir dan menolong karyawan mendapatkan keterampilan kapabilitas tertentu untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukses. Ada berbagai jenis program pelatihan yang dapat ditawarkan, seperti pelatihan keterampilan, pelatihan ulang, pelatihan kreativitas, pelatihan fungsional lintas departemen, dan pelatihan tim, serta jenis lain yang dianggap relevan. Program pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, memperkuat kreativitas, dan meningkatkan kerja sama tim di kalangan para pegawai. Namun, perlu ditekankan bahwa pelatihan yang dilakukan harus benar-benar berdasarkan kebutuhan individu pegawai. Ini berarti bahwa tidak semua pegawai harus mengikuti semua jenis pelatihan, tetapi program pelatihan harus didasarkan pada kebutuhan masing-masing individu.

Pengembangan karyawan dan pelatihan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja individu dalam suatu organisasi. Melalui pengembangan karyawan yang berkelanjutan, instansi memberikan termin kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini, pelatihan menjadi sarana penting yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan baru, mengasah keterampilan yang ada, dan meningkatkan pemahaman terhadap peran mereka di dalam organisasi. Dengan adanya pengembangan dan pelatihan yang efektif, karyawan dapat merasa lebih termotivasi, percaya diri, dan berdaya guna, sehingga mendorong peningkatan kualitas kinerja mereka. Selain itu, pengembangan karyawan juga berdampak positif pada loyalitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

Kinerja atau performa adalah deskripsi tentang taraf perolehan dalam pengoperasian sebuah skedul, aktivitas, atau prosedur untuk mencapai tujuan, target, visi, dan misi instansi yang dicurahkan melalui susunan strategis instansi. Menurut Moehariono dalam (Ratnasari & Mahmud, 2020), untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan mutu yang transparan sebagai panduan bagi seluruh karyawan. Kinerja karyawan akan terbentuk jika mereka dapat menjalankan kewajiban mereka dengan baik dan jujur.

Didasarkan pemaparan di atas, riset ini akan dilakukan untuk menerpa dampak program pelatihan dan pengembangan karyawan pada kinerja karyawan. Riset ini bermaksud untuk mengkaji keterikatan dan kondisi aslinya saling mempengaruhi antara program pelatihan dan pengembangan karyawan dengan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, pengkaji menetapkan PT Federal International Finance Batu sebagai lokasi riset.

B. Rumusan Masalah Riset

Didasarkan latar belakang seperti diatas maka pengkaji merumuskan beberapa isu yakni:

1. Apakah program pelatihan berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan *Federal Internasional Finance* (FIFGROUP) Cabang Kota Batu?
2. Apakah pengembangan karyawan berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan *Federal Internasional Finance* (FIFGROUP) Cabang Kota Batu?
3. Apakah program pelatihan dan pengembangan karyawan secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan *Federal Internasional Finance* (FIFGROUP) Cabang Kota Batu?

C. Tujuan Riset

Adapun tujuan dalam kajian ini yakni:

1. Menemukan dampak program pelatihan pada kinerja karyawan pada perusahaan *Federal Internasional Finance* (FIFGROUP) Cabang Kota Batu?
2. Menemukan dampak pengembangan karyawan pada kinerja karyawan pada perusahaan *Federal Internasional Finance* (FIFGROUP) Cabang Kota Batu
3. Menemukan dampak secara bersama program pelatihan dan pengembangan karyawan pada kinerja karyawan pada perusahaan *Federal Internasional Finance* (FIFGROUP) Cabang Kota Batu?

D. Manfaat Riset

Didasarkan maksud riset tersebut, kajian ini dimohon memberikan hikmah Baik dari sisi teori maupun praktik.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat riset ini dari segi konsep ialah untuk memperluas pemahaman mengenai elemen yang mendampaki struktur modal. Selain itu, riset ini dapat dijadikan referensi untuk riset di waktu mendatang, serta sebagai perangkat untuk mendalami konsep yang dipelajari selama kuliah. Riset ini juga bermaksud untuk meningkatkan ilmu, pemahaman, dan pengalaman dengan meninjau dunia bisnis perusahaan seketika. Harapannya, hasil riset ini dapat menjadi bahan ulasan dalam menjalankan aktivitas sumber daya manusia dan memberikan ajaran bagi perusahaan yang berjalanan di waktu depan.

2. Manfaat Praktik

a. Bagi Perusahaan

Supaya dapat memberikan pemecahan atau referensi saat membuat keputusan untuk memperbaiki kinerja karyawan. untuk mendapatkan keputusan terbaik bagi perusahaan.

b. Bagi universitas Islam Malang

Riset ini dimohon dapat menambah sumber referensi dan studi bagi mahasiswa baik tentang kinerja karyawan, Pelatihan, maupun tentang program pelatihan karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Penataan pemaparan bertujuan untuk mempermudah riset ini yang dibagi menjadi beberapa bab dan masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini dipaparkan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, serta sistematika kajian skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dipaparkan tentang landasan teori dan hasil-hasil riset lampau yang relevan untuk mendukung hasil riset yang dioperasikan oleh pengkaji saat ini, serta dilengkapi dengan kerangka berpikir serta hipotesis riset.

BAB III: METODE PENELITIAN

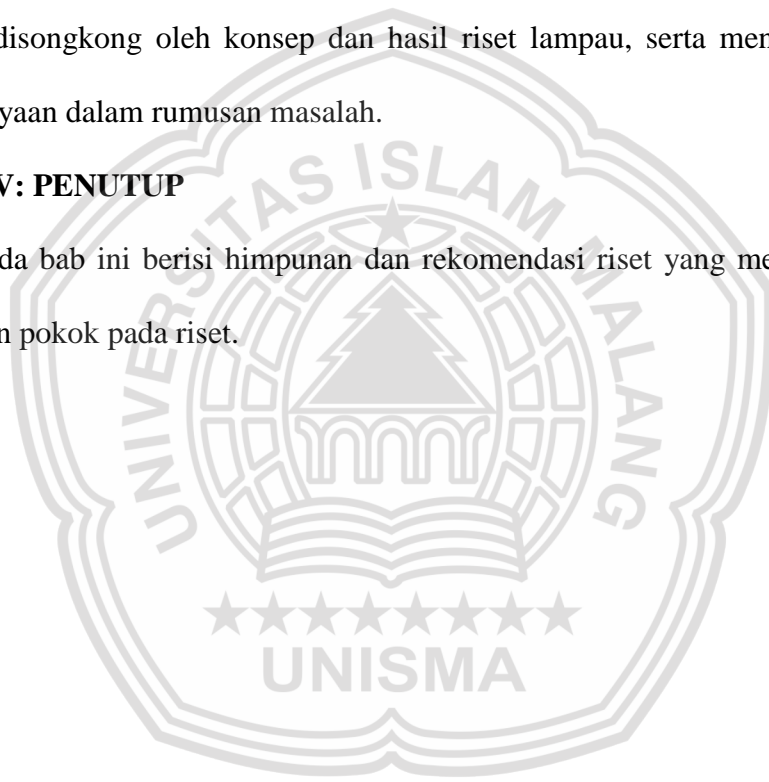
Pada bab ini dipaparkan tentang metode pelaksanaan riset diantaranya yaitu tipe, lokasi, variabel, pengukuran populasi dan sampel, taktik pengumpulan data, serta taktik riset data riset.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dipaparkan tentang profil dan objek riset, hasil riset, rincian yang disongkong oleh konsep dan hasil riset lampau, serta menjelaskan pertanyaan dalam rumusan masalah.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini berisi himpunan dan rekomendasi riset yang merupakan temuan pokok pada riset.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Riset ini bermaksud untuk menemukan dan mengkaji “program pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan pada perusahaan *Federal Internasional Finance* (FIFGROUP) Cabang Kota Batu”. Didasarkan perolehan riset dan pembahasan pada kajian ini, maka dihimpun antara lain:

1. Variabel Program Pelatihan, H1 dianggap maknanya ada dampak signifikan ditengah program pelatihan pada kinerja karyawan pada perusahaan *Federal Internasional Finance* (FIFGROUP) Cabang Kota Batu. Hal ini dapat diverifikasi dengan adanya pelatihan yang efektif yang sudah dioperasikan oleh *Federal Internasional Finance* (FIFGROUP) Cabang Kota Batu untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel pengembangan karyawan, H2 dianggap maknanya ada dampak signifikan ditengah pengembangan karyawan pada kinerja karyawan pada perusahaan *Federal Internasional Finance* (FIFGROUP) Cabang Kota Batu. Hal ini dapat diverifikasi dengan adanya pengembangan kompetensi ataupun pelatihan untuk mencapai tujuan organisasi dimasa yang akan datang.
3. Didasarkan perolehan perhitungan F dapat dihimpun program pelatihan dan pengembangan karyawan secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan pada perusahaan *Federal Internasional Finance* (FIFGROUP)

Cabang Kota Batu. Sehingga program pelatihan dan pengembangan karyawan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Federal Internasional Finance (FIFGROUP) Cabang Kota Batu

B. Saran

Didasarkan temuan yang diperoleh, saya sebagai pengkaji menyadari adanya berbagai kekurangan dalam kajian ini. Oleh karena itu, saya mengajukan beberapa rekomendasi kepada kubu-kubu yang terkait mengenai kajian ini.:

1. Bagi perusahaan, diharapkan bagi PT FIFGROUP untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan karena hal tersebut berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan Federal Internasional *Finance* (FIFGROUP) cabang Kota Batu.
2. Sebagai materi pemutusan guna kajian di masa depan, perlu dicatat bahwa riset ini mempunyai kekurangan terpaut dengan distribusi kuesioner. Seringkali, partisipan memberikan tanggapan yang tidak akurat atau tidak mencerminkan keadaan nyata yang mereka alami. Oleh karena itu, saya merekomendasikan agar pengkaji berikutnya melakukan pendampingan dalam pengisian kuesioner untuk memperoleh data yang lebih bagus.

DAFTAR PUSTAKA

- Djohan, D. P., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(2), 159. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i02.p03>
- Fangziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta1. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2), 144–154. <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- Firmansyah, B. (2023). *PENGARUH KOMUNIKASI, INSENTIF, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada CV Sahid Jaya Sawojajar Malang)*. 14(2), 31–41.
- Ghozali. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit-Undip.
- Imam Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Update PLS Regresi. Edisi Delapan. In (*Edisi 8*). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. BPFE Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Novie, D., Arta, C., Tannady, H., Fitriadi, H., Supriatna, D., & Yuniwati, I. (2023). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Perguruan Tinggi1. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(December 2022), 587–596.
- Novita, T., Hasan, S., & Dewi, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia Dan Budaya Digital Terhadap Kinerja Pegawai 1. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 187–197.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Nobel Press*.
- Sugiarti, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Wahyudi (ed.)). PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D* (Sofia Yust). Alfabeta.



Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri*.

Syafrida, S. H., Simarmata, N. I. P., Hasibuan, A., Ferinia, R., Suesilowati, Pratiwi, I. I., Siagian, P., & Bukidz, D. P. (2023). Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue Mi).

Thoha, M. (2014). *Perilaku organisasi : konsep dasar dan aplikasinya* (23rd ed.). Rajawali Pers.

