

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Persaingan global yang ketat ini sumber daya manusia menjadi motor utama dalam menjalankan segala kegiatannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, manusia yang ada didalam perusahaan merupakan salah satu unsur terpenting. Sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara perorangan maupun secara kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan operasional sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan produktivitas seluruh karyawan yang akan membawa dampak ekonomis bagi perusahaan itu sendiri.

Perusahaan tentunya memiliki sistem manajemen untuk mengatur karyawan sehingga menjadi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat penting karena majunya perusahaan bisa dilihat dari tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut karena kinerja itu gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, isi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan yang tidak memiliki tujuan dari target yang ditetapkan dalam pengukuran, kinerja pada

seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Perkembangan bisnis di bidang pembiayaan (*finance*) di dalam negeri setiap tahun cukup pesat dan persaingan antar bidang bisnis yang sejenis pun semakin ketat. Perusahaan pembiayaan adalah suatu badan usaha di luar Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam bidang usaha lembaga pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana, atau barang modal dengan tidak menarik dana secara langsung dari masyarakat (Keputusan Menteri Keuangan RI No.84/PMK.012/2006).

Tingginya minat masyarakat terhadap penggunaan kendaraan roda dua membuat PT. Mega Central Finance sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan (*finance*) menuntut perusahaan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan perusahaan pembiayaan sejenis. Perusahaan harus berusaha memperbaiki kinerjanya dengan melakukan perubahan atau perbaikan secara cepat terhadap proses bisnis yang ada sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Mega Central Finance penting untuk memperhatikan kinerja karyawan agar memberikan pelayanan dan kepercayaan kepada masyarakat atau pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan, PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka sebagai salah satu perusahaan pembiayaan yang cukup besar dengan segmentasi kendaraan roda dua, tentu harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan di bidang sejenis dan dapat menjaga eksistensi perusahaan serta kelancaran bisnis yang dijalankan. Tetapi pada kenyataannya PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka memiliki

tingkat realisasi pelaksanaan kerja yang rendah dibandingkan dengan yang lainnya, hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka kurang dapat bekerja dengan maksimal untuk melakukan operasional perusahaan dibandingkan dengan cabang lain. Data berikut menunjukan mengenai data realisasi PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka dibandingkan dengan cabang lainnya:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja PT. Mega Central Finance berbagai cabang**

Cabang	Persentase Realisasi 2020
Bandung	95%
Banten	87%
Sumedang	90%
Cirebon	84%
Majalengka	70%

Sumber : PT. Mega Central Finance cabang Majalengka, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil yang didapatkan tersebut dapat diketahui bahwa PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka memiliki tingkat realisasi yang paling rendah, tingkat realisasi tersebut yaitu perbandingan antara target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan realisasi yang sebenarnya. Tingkat persentase realisasi yang rendah tersebut dapat diartikan bahwa PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka kurang dapat mengoptimalkan dalam mencari nasabah yang memerlukan pembiayaan, pencarian nasabah tersebut pasti melalui karyawan-karyawan yang bertugas untuk mencarinya, sehingga dengan tingkat realisasi yang rendah tersebut dapat diartikan bahwa karyawan PT. Mega Central Finance cabang Majalengka kurang memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Berikut merupakan Tabel perbandingan dengan perusahaan sejenis yang ada di kabupaten Majalengka :

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Karyawan Pada Empat Perusahaan Pembiayaan (*Finance*) di**  
**Majalengka, 2019-2020**

No	Nama Perusahaan	Tahun	Jumlah Karyawan
1	Adira Finance	2019	125 Karyawan
		2020	120 Karyawan
2	FIFGROUP	2019	113 Karyawan
		2020	102 Karyawan
3	Mandala <i>Multifinance</i>	2019	98 Karyawan
		2020	94 Karyawan
4	PT. Mega Central <i>Finance</i>	2019	91 Karyawan
		2020	51 Karyawan

Sumber : Berbagai Sumber Media Online Diolah, 2021

Tabel 1.2 memperlihatkan jumlah karyawan pada empat perusahaan pembiayaan (*finance*) di Majalengka, pada tahun 2019-2020 penurunan jumlah karyawan pada PT. Mega Central Finance mengalami permasalahan. Menurunnya jumlah karyawan pada PT. Mega Central Finance yang cukup signifikan tidak terlepas dari kinerja karyawannya yang masih kurang maksimal dan perusahaan yang kurang dalam mempertahankan karyawannya. Hal ini agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis dibutuhkan kinerja kerja yang maksimal dari seluruh karyawan yang ada di perusahaan, jumlah karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka mengalami penurunan yang sangat drastis dan juga memiliki karyawan yang lebih sedikit dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan pembiayaan lain yang ada di Majalengka. Jumlah karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka mengalami penurunan, yang mana pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 91 orang dan mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi 51 orang. Untuk lebih jelas jumlah karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka peneliti menyajikan data keluar

dan masuk karyawan selama 3 tahun terakhir di PT. Mega Central Finance cabang Majalengka, Sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Data keluar dan masuk karyawan PT. Mega Central Finance cabang Majalengka Tahun 2018-2020**

Bulan	Tahun								
	2018			2019			2020		
	jumlah	keluar	masuk	jumlah	keluar	masuk	jumlah	keluar	masuk
Januari	150	18		124	8	6	91	6	
Februari	132	8	3	122	10	3	85	13	3
Maret	127	7	11	115	2	9	75	11	
April	131	12		122	5	9	64		1
Mei	119	15	12	126	8	4	65	5	2
Juni	116		6	122	1	3	62		
Juli	122	5	13	124	9	4	62	4	1
Agustus	130	8	9	119	5	2	65	7	
September	131	7	4	116	8	3	58		2
Oktober	128	3	5	111	6	2	60		
November	130	8	14	107	8		60	5	
Desember	136	12		99	10	2	55	4	
TOTAL	124			91			51		

Sumber : PT. Mega Central Finance cabang Majalengka, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa selama tiga tahun terakhir ini PT. Mega Central Finance cabang Majalengka mengalami penurunan jumlah karyawan. Dimana pada tahun 2018 seluruh karyawan berjumlah 124 karyawan, namun pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 91 karyawan. Kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan kembali menjadi 51 karyawan.

Terlihat pada data tersebut perusahaan kurang mampu untuk mempertahankan karyawannya, data tersebut menunjukkan terjadinya *turnover* karyawan yang terlalu sering dimana hal itu kurang baik bagi perusahaan itu sendiri. Masalah ini perlu ada perhatian khusus agar perusahaan dapat

mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan. Adapun hasil pelaksanaan kerja karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka pada tahun 2018-2020 seperti pada Tabel 1.4

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pelaksanaan Kerja PT Mega Central Finance Cabang Majalengka**  
**tahun 2018-2020**

No	Tahun	Target		Realisasi		%	
		Yamaha	Honda	Yamaha	Honda	Yamaha	Honda
1	2018	800	120	777	90	97,13	75
2	2019	700	120	554	88	79,14	73,33
3	2020	600	100	407	56	67,83	56

Sumber : PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka, 2021

Tabel 1.4 memperlihatkan bahwa kinerja PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka yang merupakan cerminan kinerja pegawai dari tahun ke tahun yang kurang baik, terlihat dari pencapaian target penjualan yang dicapai pada tahun 2018-2020 tidak terealisasi karena target yang sudah ditentukan perusahaan tidak dapat dicapai. Yang mana target Yamaha setiap tahunnya 600 sampai 800 unit tetapi yang terealisasi penjualan yang terjual hanya 407 sampai 777 unit dan dimana target Honda setiap tahunnya 100 sampai 120 unit tetapi yang terealisasi penjualan yang terjual tidak lebih dari 56 sampai 90 unit.

Selain observasi yang dilakukan, untuk memperkuat data penelitian maka peneliti melakukan penelitian awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 20 karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka. Hasil penelitian awal seperti pada Tabel 1.5.

**Tabel 1.5**  
**Kinerja Karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka Tahun 2021**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Nilai Ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas	2	3	6	5	4	54	100	2,7
2	Kuantitas	1	4	7	5	3	55	100	2,75
3	Tanggung Jawab	3	5	8	3	1	66	100	3,3
4	Kerjasama	2	3	6	6	3	53	100	2,65
5	Inisiatif	4	6	5	3	2	55	100	2,75
TOTAL								14,15	
RATA - RATA								2,83	

Sumber : Penelitian awal, 2021

Hasil penelitian awal Tabel 1.5 terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka memperlihatkan bahwa skor rata-rata kinerja karyawan sebesar 2,83, yang mana skor tersebut belum memenuhi harapan. Hal ini juga menunjukkan dimensi-dimensi pada kinerja karyawan yang cenderung memiliki nilai rata-rata yang rendah, seperti pada dimensi kualitas dan kuantitas menunjukkan adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai target perusahaan, tidak memiliki inisiatif dalam bekerja serta tidak memiliki kemampuan dalam bekerjasama.

Adanya nilai-nilai yang di bawah rata-rata pada dimensi kinerja karyawan tentu terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Hal ini diungkap oleh Gibson (2017:2) bahwa ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu seperti kemampuan, keterampilan, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor kedua adalah faktor psikologis seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Selain hasil penelitian awal di atas peneliti melakukan wawancara dengan bagian HRD PT. Mega Central Finance cabang Majalengka mengatakan bahwa kemampuan karyawan di PT. Mega Central Finance cabang Majalengka belum sesuai harapan perusahaan. Bagian HRD di PT Mega Central Finance mengatakan hal ini berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan manajemen talenta yang perlu diperhatikan karena kepemimpinan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan begitupun dengan manajemen talenta jika peneraparan manajemen talenta tersebut sudah baik di perusahaan tersebut maka sumber daya manusia di perusahaan tersebut akan mampu berkontribusi dengan baik. Kinerja karyawan yang belum bisa mencapai target, tentunya ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan.

Selain itu untuk lebih meyakinkan dalam menentukan variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, peneliti melakukan penelitian awal kepada 20 karyawan yang ada di PT Mega Central Finance cabang Majalengka. Berikut adalah hasil penelitian awal dari aspek variabel yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Mega Central Fnance cabang Majalengka :

**Tabel 1.6**  
**Faktor yang Menjadi Permasalahan pada Kinerja Karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka Tahun 2021**

No	Variabel	Jawaban Responden					Jumlah	Skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Fasilitas kerja	7	8	3	1	1	79	3,95
2	Kepemimpinan Transformasional	2	2	4	6	6	48	2,4
3	Kompetensi	3	4	6	3	4	59	2,95
4	Motivasi	2	3	6	6	3	55	2,75
5	Kompensasi	6	9	2	2	1	77	3,85
6	Manajemen Talenta	2	3	6	5	4	54	2,7

Sumber : Penelitian awal,2021



Berdasarkan hasil penelitian awal pada Tabel 1.6 kepada 20 responden atau karyawan diketahui bahwa dari lima variabel faktor yang menjadi permasalahan pada kinerja karyawan di PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka diketahui bahwa terdapat 2 variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance cabang Majalengka yaitu pertama adalah hasil penelitian awal tentang kepemimpinan transformasional dengan skor 2,4 yang kedua adalah manajemen talenta dengan skor 2,7. Kedua variabel yang diduga bermasalah ini mempunyai skor yang paling kecil diantara variabel yang lainnya sehingga menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki masalah terhadap kinerja perusahaan, permasalahan dari dua variabel tersebut yang menjadi faktor rendahnya juga kinerja pegawai sehingga dua variabel antara kepemimpinan transformasional dan manajemen talenta yang menjadi fokus untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang diduga bermasalah di PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka yaitu kepemimpinan transformasional dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Kepemimpinan Transformasional di PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka Tahun 2021**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Nilai ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Pengaruh Ideal	1	2	7	4	5	47	100	2,35
2	Motivasi Inspirasi	2	4	1	8	5	50	100	2,5
3	Stimulasi Intelektual	2	2	3	4	9	44	100	2,2
4	Pertimbangan Individu	2	3	6	6	3	53	100	2,6
RATA-RATA								2,4	

Sumber : Penelitian awal, 2021

Tabel 1.7 memperlihatkan hasil kuesioner penelitian awal variabel

kepemimpinan transformasional memiliki jumlah skor rata-rata sebesar 2,4 yang artinya cenderung kurang baik dan belum optimal. Khususnya pada dimensi pengaruh ideal yang memiliki skor 2,35 dan stimulasi intelektual yang memiliki skor 2,2. Setelah itu dilakukanlah wawancara sebagai bukti penyebab kurangnya hasil dari rata-rata keseluruhan kuesioner.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai terkait dengan dimensi pengaruh ideal bahwa, kurangnya pemimpin dalam memiliki kharisma untuk menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, dan menekankan pentingnya tujuan dan komitmen. Begitupun berdasarkan hasil wawancara melalui pegawai terkait dengan dimensi stimulasi intelektual bahwa, kurangnya pemimpin dalam memberikan dorongan untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga bawahan merasa kurangnya pimpinan memberikan dukungan dan menerima mereka untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini sangat penting karena pemimpin yang ada diperusahaan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya agar karyawan mampu bekerja dengan maksimal.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuisisioner mengenai variabel bebas yang di duga bermasalah di PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka yaitu manajemen talenta dengan menyebarkan kuisisioner kepada 20 orang karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.8**  
**Manajemen Talenta di PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka**  
**Tahun 2021**

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Nilai ideal	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Sumber ( <i>Sourcing</i> )	3	4	6	4	3	60	100	3
2	Menyetarakan ( <i>Aligning</i> )	1	5	5	7	2	56	100	2,8
3	Memelihara ( <i>Retain</i> )	1	2	7	4	5	47	100	2,35
4	Belajar dan berkembang	2	2	4	6	6	48	100	2,4
5	Penghargaan ( <i>Reward</i> )	7	8	3	1	1	66	100	2,95
RATA-RATA									2,7

Sumber : Penelitian awal, 2021

Tabel 1.8 memperlihatkan hasil kuesioner penelitian awal variabel manajemen talenta memiliki skor rata-rata sebesar 2,7 yang artinya cenderung kurang baik dan belum optimal. Khususnya pada dimensi memelihara (*retain*) yang memiliki skor 2,35 dan belajar&berkembang (*learn&develop*) yang memiliki skor 2,4. Hal ini menunjukkan manajemen talenta masih perlu perhatian dan perbaikan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa hal ini disebabkan oleh terus menurunnya jumlah karyawan pada PT. Mega Central Cabang Majalengka yang cukup signifikan tidak terlepas dari kinerja karyawannya yang masih kurang maksimal dan juga faktor dari perusahaan yang kurang mampu dalam mempertahankan karyawannya yang memiliki kemampuan yang baik. Begitupun terkait dengan dimensi belajar dan berkembang (*learn and develop*), bahwa kurangnya perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam mengembangkan kemampuan dan mendapatkan karir yang lebih baik. Seperti yang diungkapkan oleh Yamall (2018:133) bahwa manajemen talenta mencakup dalam pemilihan dan pengembangan karyawan yang dianggap berbakat dalam

perusahaan yang dihasilkan perusahaan yang dapat dikembangkan bakatnya untuk menjadi sebuah investasi dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Mega Central Finance Cabang Majalengka dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka”**.

## **1.2 Identifitasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, adapun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat persentase realisasi PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka memiliki tingkat persentase yang paling rendah dibandingkan dengan cabang lainnya.
2. Tingkat persentase realisasi PT. Mega Central Finance Cabang Majalengka dari tiga tahun terakhir mengalami penurunan.
3. Kepemimpinan Transformasional
  - a. Kurangnya kepemimpinan transformasional di perusahaan tersebut.
  - b. Kurang efektifnya pemimpin dalam menunjukkan pendirian dalam pengambilan keputusan, menekankan pentingnya tujuan dan komitmen.
  - c. Kurang efektifnya pemimpin dalam memberikan dorongan untuk menggunakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Manajemen Talenta
  - a. Penerapan manajemen talenta yang belum optimal.

- b. Perusahaan yang kurang mampu dalam mempertahankan karyawannya yang memiliki kemampuan yang baik.
  - c. Kurangnya perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawannya dalam mengembangkan kemampuan dan mendapatkan karir yang lebih baik.
5. Kinerja Karyawan
- a. Target kerja yang diberikan perusahaan cenderung belum tercapai.
  - b. Karyawan masih belum memiliki kualitas kerja yang maksimal atau kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas.
  - c. Dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas, karyawan belum bisa menyelesaikan dengan tepat waktu.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional di PT Mega Central Finance Cabang Majalengka.
2. Bagaimana Manajemen Talenta di PT Mega Central Finance Cabang Majalengka.
3. Bagaimana Kinerja karyawan di PT Mega Central Finance Cabang Majalengka.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen talenta baik secara simultan maupun parsial pada PT Mega Central Finance Cabang Majalengka.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan transformasional di PT Mega Central Finance Cabang Majalengka.
2. Manajemen Talenta di PT Mega Central Finance Cabang Majalengka.
3. Kinerja pegawai di PT Mega Central Finance Cabang Majalengka.
4. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance Cabang Majalengka, baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Peneliti yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua manfaat, yaitu dua manfaat sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Dibawah ini adalah manfaat dan kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kepemimpinan transformasional, manajemen talenta dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

### **1.5.2 Kegunaan praktis**

Kegunaan praktis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini penulis berusaha untuk memperoleh informasi tentang kepemimpinan transformasional, Manajemen talenta serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT Mega Central Finance Cabang Majalengka.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan di PT Mega Central Finance Cabang Majalengka.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam merubah pengetahuan, serta informasi lingkungan akademis sehingga dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.