

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi mengikuti pelatihan, *self efficacy*, dukungan atasan, dan retensi pelatihan terhadap transfer pelatihan serta dampaknya bagi kinerja *account officer* PD BPR BKK di wilayah Karesidenan Banyumas sebagaimana diuraikan pada BAB IV adalah :

1. Motivasi mengikuti pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa AO yang memiliki motivasi mengikuti pelatihan untuk belajar guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta menerapkannya dalam pelaksanaan tugas akan memiliki kinerja yang lebih tinggi.
2. Motivasi mengikuti pelatihan berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan. Hal ini berarti bahwa AO yang memiliki motivasi mengikuti pelatihan yang tinggi akan mampu menerapkan hasil pelatihan yang diperoleh ke dalam pelaksanaan tugasnya.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa AO yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.
4. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan. Hal ini berarti bahwa AO yang memiliki *self efficacy* yang tinggi saat mengikuti pelatihan sehingga mampu menguasai materi dalam pelatihan cenderung memiliki kemampuan untuk menerapkannya dalam pelaksanaan tugasnya.
5. Dukungan atasan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa AO yang mendapat dukungan dari atasannya untuk mengikuti pelatihan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.
6. Dukungan atasan berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan. Hal ini berarti bahwa AO yang mendapat dukungan dari atasannya mengikuti

- pelatihan cenderung mampu untuk mentransfer pengetahuan yang diperoleh saat pelatihan kedalam bidang tugasnya.
7. Retensi pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa AO yang mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang didapat selama pelatihan serta mempertahankannya untuk jangka lama yang diaplikasikan kedalam pelaksanaan tugas cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.
 8. Retensi pelatihan berpengaruh positif terhadap transfer pelatihan. Hal ini berarti bahwa AO yang mampu menguasai pengetahuan serta keterampilan yang didapat selama pelatihan dan mempertahankannya untuk jangka waktu lama akan memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menerapkannya dalam pelaksanaan tugas.
 9. Transfer pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa AO yang mampu menerapkan pengetahuan yang didapat selama pelatihan ke dalam pelaksanaan tugas berdampak dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih tinggi.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa faktor motivasi mengikuti pelatihan, *self efficacy*, dukungan atasan, dan retensi pelatihan memiliki pengaruh pada transfer pelatihan dan berdampak pada kinerja *account officer*.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini berguna bagi AO kredit PD BPR BKK di wilayah Karesidenan Banyumas agar mampu menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti pelatihan ke dalam pelaksanaan tugasnya sehingga akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dalam mengelola kredit. Implikasinya adalah kredit yang dikelola dapat terus terjaga kelancaran pengembaliannya dari debitur.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi mengikuti pelatihan, *self efficacy*, dukungan atasan, dan retensi pelatihan memiliki pengaruh positif pada transfer pelatihan dan berdampak signifikan pula pada kinerja AO.

Oleh karena itu organisasi harus memberi motivasi mengikuti pelatihan, meningkatkan *self efficacy*, mendorong untuk mampu mempertahankan pengetahuan dan keterampilan yang didapat selama pelatihan, dan mendorong atasan memberikan dukungannya agar AO mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang didapat selama mengikuti pelatihan ke dalam pelaksanaan tugasnya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja AO.

a. Motivasi Mengikuti Pelatihan

Untuk meningkatkan motivasi mengikuti pelatihan, PD BPR BKK di wilayah Karesidenan Banyumas dapat melakukan hal lain dengan membuka kesempatan dan waktu kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan, memberikan ruang bagi karyawan untuk memilih materi pelatihan yang dibutuhkan, dan memberikan fasilitas yang optimal kepada karyawan yang mengikuti pelatihan, termasuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membagikan pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya selama mengikuti pelatihan kepada rekan kerja agar kinerja organisasi dapat meningkat.

b. *Self Efficacy*

Adanya *self efficacy* pada peserta pelatihan akan dapat menambah kepercayaan dirinya bahwa dia dapat menjalankan tugas pelatihan secara benar. Seperti yang dikemukakan oleh Noe *et al.* yang dikutip oleh Ginting (2012) bahwa *self efficacy* adalah tingkat kepercayaan karyawan, bahwa mereka dapat berhasil mempelajari isi program pelatihan. Atas hal tersebut PD BPR BKK di wilayah Karesidenan Banyumas perlu untuk meningkatkan *self efficacy* para AO kredit yang mengikuti pelatihan.

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh manajemen BPR kepada para AO kredit untuk mempengaruhi peningkatan *self efficacy* seperti yang diungkapkan oleh Bandura (Psychemate, 2007) yaitu menyampaikan pengalaman keberhasilan yang diraih dengan perjuangan sendiri, menyampaikan pengalaman keberhasilan orang lain yang dapat diterapkan oleh karyawan pada bidang tugasnya, informasi dari seseorang yang berpengaruh bahwa dia mampu melakukan tugas, mengendalikan psikologis dan emosional ketika melakukan tugas.

c. Dukungan Atasan

Sebagaimana hasil uji hipotesis tersebut di atas diketahui bahwa dukungan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap transfer pelatihan dan kinerja. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh atasan para AO kredit BPR untuk memberikan dukungan kepada karyawan yang mengikuti pelatihan diantaranya adalah memberikan saran dan dorongan untuk mengikuti pelatihan, mendorong karyawan untuk aktif berpartisipasi selama dalam pelatihan, inovasi, dan akuisisi pengetahuan, serta memberikan pengakuan kepada karyawan yang terlibat dalam kegiatan pelatihan.

Selain itu atasan dapat pula terlibat dalam menetapkan tujuan untuk menerapkan pelatihan, memberikan bantuan ketika karyawan mencoba keterampilan baru, dan umpan balik ketika individu berhasil menerapkan keterampilan baru sehingga mendukung pelaksanaan tugas.

d. Retensi Pelatihan

Manajemen PD BPR BKK di wilayah Karesidenan Banyumas dapat mempertimbangkan program pelatihan tertentu agar para AO tidak melupakan materi yang telah dipelajarinya di dalam pelatihan. Dengan kata lain manajemen BPR sebaiknya memiliki kebijakan agar retensi pelatihan tetap terjaga selama jangka waktu tertentu. Manajemen BPR dapat mewajibkan peserta pelatihan

untuk melakukan sharing dengan rekan kerjanya di unit kerja masing masing, sehingga materi pelatihan yang telah diperolehnya tidak hilang begitu saja dan dapat bermanfaat untuk unit kerjanya. Manajemen BPR juga dapat menyarankan kepada para AO yang telah mengikuti pelatihan untuk membuat laporan hasil pelatihan yang telah diikutinya dan melakukan evaluasi terhadap AO tersebut. Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui seberapa jauh efek positif dari pelatihan yang telah diikuti para *Account Officer* kredit.

e. Transfer Pelatihan

Manajemen PD BPR BKK di wilayah Karesidenan Banyumas sebaiknya mempertimbangkan beberapa hal dalam menyusun program pelatihannya agar menjadi efektif salah satunya adalah desain pelatihan merupakan hal yang penting agar materi-materi yang diberikan pada saat pelatihan lebih mudah diterima yaitu berkaitan dengan isi/materi pelatihan, ruang kelas, instruktur dan praktik langsung, desain pelatihan yang baik akan menjadi umpan balik bagi peserta maupun penyelenggaraan, sehingga proses belajar dan *transfer* akan lebih mudah. Manajemen BPR pun agar melakukan evaluasi untuk menilai seberapa jauh pelatihan yang diikuti oleh AO kredit dapat bermanfaat untuk peningkatan kinerja individu dan BPR.

f. Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan industri BPR yang sehat diperlukan sumber daya manusia yang profesional. Oleh karena itu manajemen BPR perlu meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia melalui pelatihan yang berkesinambungan. Agar pelatihan yang dilaksanakan efektif, manajemen BPR perlu melakukan evaluasi untuk menilai seberapa jauh pelatihan yang diadakan bermanfaat untuk peningkatan kinerja individu AO kredit maupun BPR secara keseluruhan.

3. Keterbatasan Penelitian

Obyek penelitian ini adalah tenaga *Account Officer* kredit PD BPR BKK di wilayah Karesidenan Banyumas sebagai responden, hasil dan implikasi manajerial dalam penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya akurat bila diterapkan pada perusahaan lain. Mungkin ada variabel lain diluar model penelitian yang juga mempengaruhi transfer pelatihan yang berdampak pada kinerja yang belum dapat diungkap oleh peneliti.

4. Agenda Penelitian Mendatang

Untuk penelitian mendatang dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel baru seperti tingkat pendidikan dan masa kerja *Account Officer*. Variabel masa kerja dan tingkat pendidikan perlu ditambahkan karena sesuai data responden AO yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 60% dan masa kerja di PD BPR BKK lebih dari 9 tahun sebanyak 55% dari total responden sebanyak 105 orang. Selain itu, agenda penelitian mendatang juga dapat dilakukan pada perusahaan lain yang berbeda, mungkin bukan hanya perbankan tetapi juga perusahaan lembaga jasa keuangan non bank seperti lembaga pembiayaan baik yang beroperasi secara konvensional maupun syariah.