Hasil

Hasil penelitian ini dievaluasi menggunakan dokumen perusahaan berupa data pencapaian realisasi kredit setiap subyek penelitian selama dua bulan sebelum dan sesudah pelatihan. Berdasarkan hasil uji beda *Wilcoxon Signed Rank Test,* diperoleh nilai z = -2.201 dengan p= 0.028 ($p<0.05$) . Hal ini berarti ada perbedaan yang signifikan dari kinerja staf marketing kredit antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan motivasi berprestasi, kinerja staf marketing lebih tinggi setelah mengikuti pelatihan dibandingkan dengan sebelum mengikuti pelatihan.

Selain data utama yang digunakan untuk melihat pengaruh pelatihan motivasi berprestasi terhadap kinerja staf marketing kredit, dalam penelitian ini juga menggunakan data evaluasi level reaksi (*reaction)*, level pengetahuan (*learning),* serta level perilaku (*behavior)* sebagai data pendukung tercapainya level hasil (*result),* sesuai dengan yang diungkapkan oleh Kirkpatric dan Kirkpatrick (2006). Pengukuran tersebut dilakukan kepada subyek penelitian sebelum dan setelah pelatihan. Hasil pengukuran didapat sebagai berikut:

1. Level reaksi

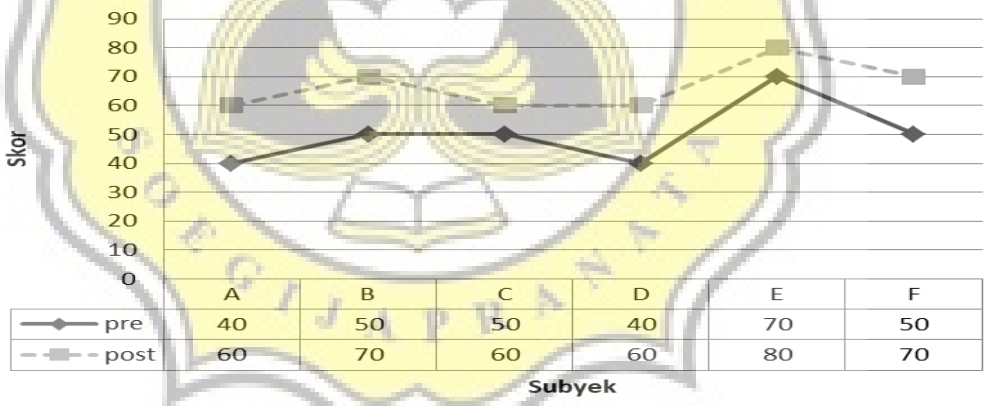
   Pada level ini, evaluasi dilakukan menggunakan form evaluasi pelatihan dengan menggunakan empat aspek, yaitu *trainer,* metode, materi, serta fasilitas. Subyek penelitian melakukan penilaian berdasarkan skala yang telah disusun yaitu (1) kurang sekali, (2) kurang, (3) baik, (4) baik sekali. Rerata hasil penilain yang didapat yaitu aspek *trainer,* metode, materi, serta fasilitas tergolong baik. Berdasarkan rerata hasil penilaian tersebut, dapat diketahui bahwa aspek *trainer* dan materi memiliki skor yang tinggi, yaitu 3.4 sedangkan skor yang rendah adalah fasilitas yaitu 3.1.

Tabel. 3
Rerata Hasil Evaluasi Level Reaksi

Aspek	Rerata Nilai	Kategori
Trainer	3,42	Baik
Metode	3,33	Baik
Materi	3,43	Baik
Fasilitas	3,17	Baik

2. Level pengetahuan

Pada level ini, evaluasi dilakukan dengan menggunakan tes pengetahuan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan subyek terhadap motivasi berprestasi. Berdasaran hasil uji *Wilcoxon Sign Rank Test* diperoleh nilai z = -2.71 dengan p=0.023 (p<0.05). Hal ini menunjukkan ada perbedaan yang signifikan dalam hal pengetahuan motivasi berprestasi pada subyek penelitian antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan, pengetahuan motivasi berprestasi pada subyek penelitian lebih tinggi setelah mengikuti pelatihan dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan. Berdasarkan penghitungan yang telah dilakukan pada karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi dapat diketahui bahwa skor *post test* yang paling tinggi adalah mengambil tanggung jawab yaitu 130, sedangkan skor *post test* yang paling rendah adalah meneliti lingkungan yaitu masing-masing sebesar 70 (terlampir).

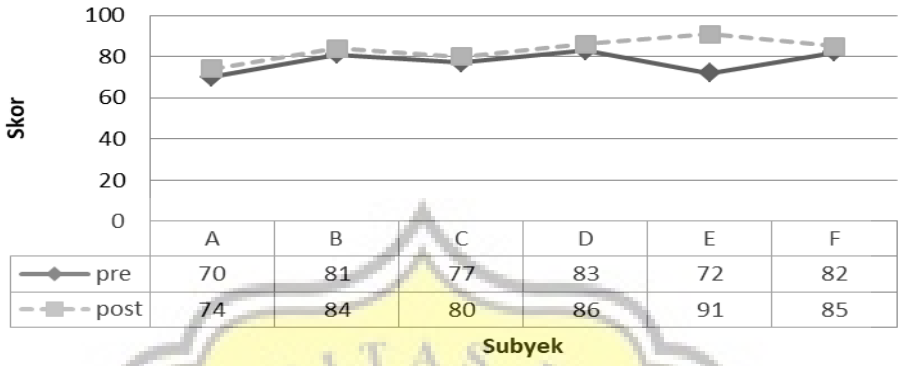


Gambar 3. Hasil Evaluasi (*Pre Test* dan *Post Test)* Evaluasi Level Pengetahuan

3. Level perilaku

Pada level ini, evaluasi dilakukan dengan menggunakan skala perilaku yang bertujuan untuk melihat perilaku motivasi berprestasi subyek sehari-hari. Berdasaran hasil uji *Wilcoxon Sign Rank Test* diperoleh nilai z= -2.264 dengan p=0.024 (p<0.05). Hal ini menunjukkan ada perbedaan yang signifikan dalam

hal perilaku motivasi berprestasi subyek sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

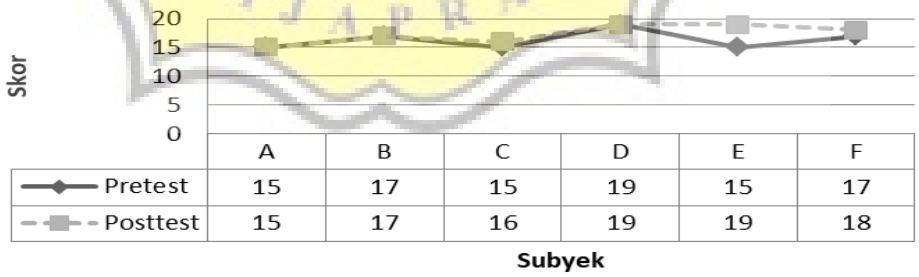


Gambar 4. Hasil Evaluasi (*Pre Test* dan *Post Test)* Evaluasi Level Perilaku

Perbedaan perubahan perilaku motivasi berprestasi staf marketing kredit antara sebelum dan sesudah pelatihan akan dibahas dengan detail didasarkan karakteristik individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi sebagai berikut:

a. Mengambil resiko

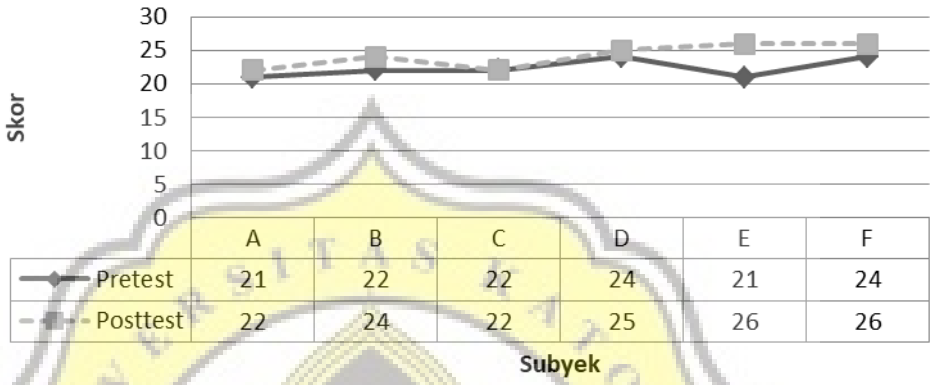
Berdasarkan penghitungan prosentase skor total, diperoleh skor *pre test* sebesar 81.67% sedangkan skor *post test* sebesar 86.67% (terlampir). Hal ini berarti ada perbedaan perilaku dalam hal mengambil resiko antara sebelum dan sesudah pelatihan.



Gambar 5. Hasil Evaluasi (*Pre Test* dan *Post Test)* Evaluasi Level Perilaku Karakteristik Mengambil Resiko

b. Menggunakan *feedback*

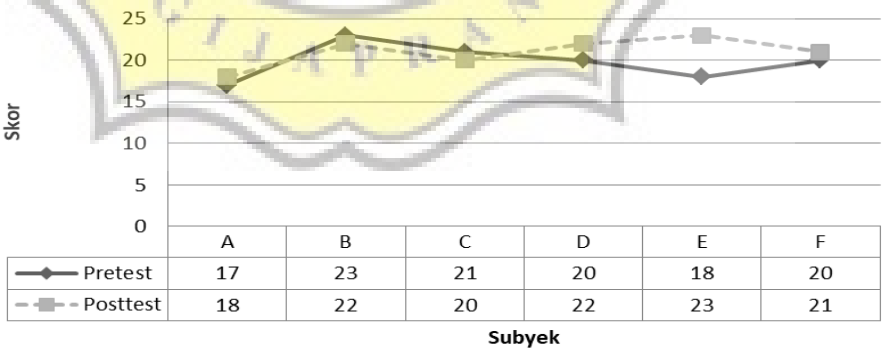
Berdasarkan penghitungan prosentase skor total, diperoleh nilai *pre test* sebesar 79.76% sedangkan skor *post test* sebesar 86.31% (terlampir). Hal ini berarti ada perbedaan perilaku dalam hal menggunakan *feedback* antara sebelum dan sesudah pelatihan.



Gambar 6. Hasil Evaluasi (*Pre Test* dan *Post Test)* Evaluasi Level Perilaku Karakteristik Menggunakan *Feedback*

c. Mengambil tanggung jawab pribadi

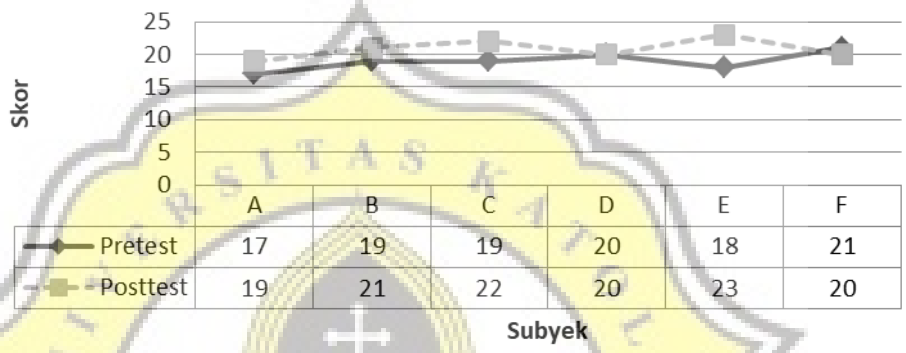
Berdasarkan penghitungan prosentase skor total, diperoleh nilai *pre test* sebesar 82.64% sedangkan skor *post test* sebesar 87.5% (terlampir). Hal ini berarti ada perbedaan perilaku dalam hal mengambil tanggung jawab pribadi antara sebelum dan sesudah pelatihan.



Gambar 7. Hasil Evaluasi (*Pre Test* dan *Post Test)* Evaluasi Level Perilaku Karakteristik Mengambil Tanggung Jawab Pribadi

d. Meneliti lingkungan

Berdasarkan penghitungan prosentase skor total, diperoleh nilai *pre test* sebesar 79.17% sedangkan skor *post test* sebesar 86.8% (terlampir). Hal ini berarti ada perbedaan perilaku dalam hal meneliti lingkungan antara sebelum dan sesudah pelatihan.

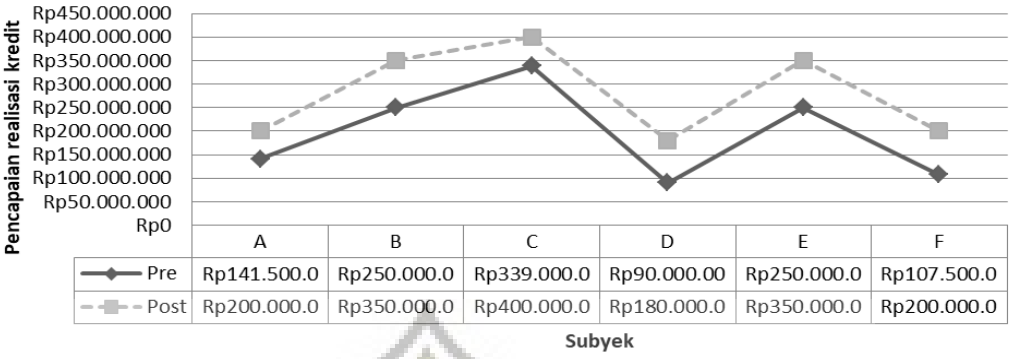


	A	B	C	D	E	F
Pretest	17	19	19	20	18	21
Posttest	19	21	22	20	23	20

Gambar 8. Hasil Evaluasi (*Pre Test* dan *Post Test)* Evaluasi Level Perilaku Karakteristik Meneliti Lingkungan

4. Level hasil

Pada level ini, evaluasi dilakukan dengan menggunakan dokumen perusahaan berupa berupa data pencapaian realisasi kredit setiap subyek penelitian selama dua bulan sebelum dan sesudah pelatihan. Berdasarkan hasil uji beda *Wilcoxon Signed Rank Test,* diperoleh nilai z = -2.201 dengan p= 0.028 ($p<0.05$) . Hal ini berarti ada perbedaan yang signifikan dari kinerja staf marketing kredit antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan motivasi berprestasi, kinerja staf marketing kredit lebih tinggi sesudah mengikuti pelatihan dibandingkan dengan sebelum mengikuti pelatihan.



Gambar 9. Hasil Evaluasi (*Pre Test* dan *Post Test)* Evaluasi Level Hasil

Diskusi

Sebagai ujung tombak, seorang staf marketing kredit memiliki peran yang penting bagi kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi optimal atau tidaknya kinerja seseorang dalam bekerja adalah motivasi berprestasi. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh pelatihan motvasi berprestasi terhadap peningkatan kinerja staf marketing kredit. Noe (2005) menyatakan bahwa efektivitas pelatihan dpat dilihat dari keuntungan yang diperoleh perusahaan dan peserta pelatihan. Keuntungan bagi perusahaan dapat dilihat dari *profit* yang diterima, sedangkan keuntungan untuk peserta pelatihan adalah bertambahnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan analisa data pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik uji beda *Wilcoxon Sign Rank Test* diperoleh z = -2.201 dengan p= 0.028 ($p<0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh pelatihan motivasi berprestasi terhadap kinerja staf marketing kredit, dimana setelah mengikuti pelatihan motivasi berprestasi mengalami peningkatan kinerja dibandingkan sebelum mengikuti pelatihan motivasi berprestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat McClelland (dalam Hansemark, 2003) bahwa motivasi berprestasi dapat dipelajari dan dikembangkan. Lebih lanjut, McClelland (dalam Smith, 2015) berpendapat bahwa motivasi berprestasi dapat dipelajari dan dikembangkan melalui program pelatihan. Motivasi berprestasi yang tinggi pada