Penelitian ini tidak lepas dari berbagai kelemahan. Kelemahan-kelemahan dari dari penelitian ini yaitu:

1. Tidak dapat mengontrol berbagai faktor lain di luar proses eksperimen serta tidak adanya kelompok kontrol karena desain penelitian yang digunakan adalah *quasi experiment* dengan *one group pre test-post test design.* Faktor lain yang dimaksud yang turut memengaruhi kinerja staf marketing kredit adalah daya beli masyarakat, persaingan suku bunga antar BPR, kondisi fisik peserta saat pelatihan, kepribadian peserta pelatihan, serta inteligensi peserta pelatihan. Faktor-faktor ini diduga dapat memengaruhi hasil penelitian, sehingga perli berhati-hati dalam menggeneralisasi hasil penelitian.
2. Pada evaluasi level *behavior* cenderung subyektif karena data hanya diperoleh dari pengisian skala oleh subyek sehingga dalam pengisiannya subyek cenderung terpengaruh oleh efek *social desirability* dari skala motivasi berprestasi yang dibuat peneliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi pelatihan pada tahap reaksi, tes pengetahuan, skala perilaku dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa pelatihan motivasi berprestasi efektif untuk meningkatkan kinerja staf marketing kredit. Hal ini ditunjukkan dari adanya perbedaan yang signifikan pada kinerja staf marketing kredit sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan motivasi berprestasi. Setelah mengikuti pelatihan motivasi berprestasi, kinerja staf marketing kredit mengalami peningkatan yang signifikan.

Saran

Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang diajukan adalah :

1. Bagi Perusahaan
   a. Memasukkan motivasi berprestasi sebagai indikator dalam sistem seleksi karyawan baru khususnya karyawan staf marketing kredit sehingga dapat

dipilih karyawan yang memiliki motivasi berprestasi sesuai harapan perusahaan.

b. Memasukkan motivasi berprestasi sebagai indikator dalam sistem penilaian kinerja sehingga dapat terpantau motivasi berprestasi para karyawan, khususnya staf marketing kredit dan nantinya dapat dilakukan penangan yang sesuai jika diperlukan.

c. Melakukan program evaluasi pelatihan secara berkala sehingga dapat mengetahui efektivitas pelatihan bagi kemajuan perusahaan.

2. Bagi Subyek

a. Mempertahankan keterampilan dalam hal mengambil tanggung jawab sebagai salah satu karakteristik orang bermotivasi berprestasi tinggi.

b. Meningkatkan keterampilan dalam hal menggunakan *feedback* untuk mencapai tujuan sebagai salah satu karakteristik orang bermotivasi berprestasi tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meminta maupun menerima masukan dari atasan atau rekan kerja terkait cara-cara mencari nasabah baru maupun melakukan penagihan pada nasabah lama.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Pengukuran pada tahap evaluasi perilaku sebaiknya dikombinasikan dengan metode lain seperti penilaian 360 derajat oleh atasan dan rekan kerja untuk memenimalisir efek *social social desirability* sehingga hasilnya menjadi lebih obyektif.