



FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELULUSAN PESERTA PELATIHAN BREVET CREDIT APPLICATION PACKAGE (CAP) DI PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK

Rahmat Ramli¹, Nengsi Pakpahan²

¹Program Studi Administrasi Bisnis, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Indonesia.

Email: ramlirahmat6128@gmail.com

²Jurusan Administrasi dan Keuangan Perbankan, Program Pendidikan Vokasi, Universitas Indonesia.

Email: nengsipakpahan28@gmail.com

Abstract : *Employee training and development has an important role in increasing company competitiveness and productivity. The company's competitive power does not only rely on assets or capital owned, but the role of human resources is the main component in the continuity of the company. This study aims to determine the effect of partial and stimulant on the independent variable (X1) Facilitator, (X2) Material (X3) Method (X4) Participants' motivation on the dependent variable (Y) Graduates of Brevet Credit Application Package (CAP) training participants at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. In addition, to find out the efforts made by BNI Corporate University as a training provider in increasing Brevet Credit Application Package (CAP) participants. The type of research used is quantitative research with a sample size of 50 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression. The results of this study prove that there is a partial and simultaneous influence between the independent variable and the dependent variable. In addition, BNI Corporate University also has training in efforts to increase participant graduation in selecting quality facilitators, improving the quality of modules or materials, adjusting methods with material topics, and forms of motivation given by BNI Corporate University to the training participants.*

Keywords : *Training, Facilitators, Training Materials, Training Methods, Motivation*

Cite : *Ramli, R., & Pakpahan, N. (2022). FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELULUSAN PESERTA PELATIHAN BREVET CREDIT APPLICATION PACKAGE (CAP) DI PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. Jurnal Manajemen, 11(2), 38–49.*

DOI : *<https://doi.org/10.46806/jm.v11i2.896>*

1. Pendahuluan

Salah satu bentuk disrupsi dari revolusi industri 4.0 dalam sektor keuangan dan perbankan ialah mengubah kebiasaan masyarakat dalam bertransaksi keuangan. Selain itu, pesatnya digitalisasi sistem keuangan ditandai dengan kehadiran financial technology (fintech) dan bank digital yang mempermudah nasabah untuk melakukan berbagai aktivitas transaksi seperti membuat rekening melalui aplikasi smartphone. Ketakseimbangan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan semakin masifnya penggunaan teknologi di bidang finance and banking mengakibatkan terjadinya kesenjangan dalam kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah, sehingga untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terampil sesuai kebutuhan zaman, perusahaan harus mengadakan pelatihan – pelatihan untuk seluruh karyawannya, karena sumber daya manusia yang terampil adalah investasi perusahaan (Ine dan Nurfadilah, 2019).

Selain itu, pengadaan pelatihan karyawan sebagai salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan menambah pengetahuan & keterampilan kerja serta membentuk sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan. Tidak jarang pelatihan yang diadakan mengalami kegagalan, dapat disebabkan oleh faktor human error, fasilitator,

metode, fasilitas sarana prasana yang tidak mendukung, dan lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kelulusan peserta.

Untuk mengadakan program pelatihan secara periodik, perusahaan harus rela mengorbankan biaya yang cukup besar, dengan harapan kinerja karyawan mengalami peningkatan. Hal ini ditandai dengan produktivitas karyawan yang baik dan tingkat resign serta absensi karyawan yang lebih rendah (Bangun, 2012). Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki penyusunan program pelatihan agar lebih teratur dan sistematis.

PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu penyedia jasa perbankan terkemuka di Indonesia. Pada tahun 2021, jumlah karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk adalah 27.177 orang. PT Bank Negara Indonesia Tbk menyadari pengembangan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab dalam meningkatkan skill dan knowledge untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, tanggung jawab PT Bank Negara Indonesia Tbk terhadap karyawannya dalam bentuk pengadaan pelatihan. Salah satu pelatihan yang diadakan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk adalah Brevet Credit Application Package (CAP) memiliki tujuan yaitu memberikan pembekalan berupa knowledge dan skill bagi staff dan pejabat pekreditan dari proses pemberian kredit, potensi bisnis, dan mitigasi risiko untuk meminimalisir permasalahan kredit serta proses penyelamatan dan penyelesaian kredit.

Selain itu, melihat segmen kredit atau lending yang mulai terdisrupsi oleh fintech peer to peer lending, bentuk pengendalian internal yang dilakukan oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk adalah menyusun program pelatihan untuk membekali para pegawai BNI dengan knowledge dan skill agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kelulusan peserta pelatihan Brevet Credit Application Package (CAP) dan untuk menjelaskan upaya yang dilakukan BNI Corporate University untuk meningkatkan kelulusan peserta pelatihan Brevet Credit Application Package (CAP)

2. Landasan Teori

2.1 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses belajar tentang pengetahuan dan keahlian yang disesuaikan dengan kualifikasi dari latar belakang pendidikan serta dari bidang kerja yang dikuasai (Riniwati, 2016).

2.1.1 Tahapan Penyusunan Program Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2004) tahapan – tahapan penyusunan pelatihan adalah sebagai berikut: (1) Mengidentifikasi kebutuhan peningkatan keterampilan hard skill dan soft skill karyawan. (2) Menentukan tujuan dan sasaran diadakannya pelatihan. (3) Menentukan tolak ukur keberhasilan dan alat pengukurnya. (4) Memilih metode pelatihan. (5) Mengadakan percobaan dan evaluasi. (6) Melaksanakan dan memperbaiki program pelatihan.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Dessler (2015) yaitu sebagai berikut: (1) Instruktur dengan sub indikator yaitu kualifikasi/ kompetensi yang memadai, memotivasi peserta, dan kebutuhan umpan balik. (2) Peserta pelatihan dengan sub indikator yaitu semangat mengikuti pelatihan dan keinginan untuk memperhatikan. (3) Metode dengan sub indikator yaitu kesesuaian metode dengan jenis pelatihan dan kesesuaian metode dengan materi pelatihan. (4) Materi dengan sub indikator yaitu menambah kemampuan dan kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan. (5) Tujuan pelatihan dengan sub indikator yaitu keterampilan peserta pelatihan dan pemahaman etika kerja peserta pelatihan.

2.1.3 Fasilitator

Fasilitator pelatihan adalah pendidik pada kegiatan pelatihan yang bertugas merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan (Warisdiono et al, 2013).

2.1.4 Materi Pelatihan

Untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, maka indikator pelatihan dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti: (1) kurikulum pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja; (2) relevansi isi pembelajaran dengan topik pelatihan yang dilaksanakan; (3) efektivitas sasaran yang menjadi tolak ukur tercapainya suatu program pelatihan; (4) membangun integritas peserta pelatihan dalam membangun integritas kelompok agar terjalin komunikasi pasca pelatihan (Hasibuan, 2005).

2.1.5 Metode Pelatihan

Indikator metode pelatihan adalah sebagai berikut : (1) ketertarikan pada metode yang digunakan; (2) harmonisasi kegiatan pelatihan dengan keberlanjutan kegiatan di lapangan; (3) fasilitas ruang praktik yang memadai; (4) kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan (Wagonhurst, 2022).

2.1.6 Motivasi Peserta

Untuk mengetahui kekuatan motivasi yang sedang menguasai seseorang pada umumnya dapat dilihat melalui: (1) kekuatan kemauan untuk berbuat; (2) jumlah waktu yang disediakan; (3) kerelaan meninggalkan tugas; (4) kerelaan mengeluarkan biaya demi perbuatan itu; (5) ketekunan dalam menjalankan tugas dan lain – lain (Handoko, 1992).

2.1.7 Brevet Credit Application Package (CAP)

Program pembelajaran ini didesain untuk membekali para pegawai bidang prekreditasi di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, dengan knowledge dan skill agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Tahapan proses pembelajaran terdiri dari (1) Pre – Reading (Self Learning) yaitu peserta mempelajari semua modul dan mengikuti post test online untuk setiap modul dengan passing grade 75%. (2) In-class Learning yaitu peserta mengikuti pelaksanaan kelas bersama fasilitator selama 18 hari dan wajib mengikuti pre & post test serta Debrief Workshop Case Study yang akan diuji oleh 2 orang dengan jenjang minimal AVP yaitu berasal dari unit bisnis dan satu orang dari unit risiko atau expert learning consultant. (3) Pelaksanaan In Service Training & Evaluation (ISTE) dan Ujian Komprehensif, dilaksanakan dengan durasi selama 20 hari kerja atau 60 hari kerja, peserta mempresentasikan paper yang diteliti dan penguji minimal 3 orang setingkat Vice President. Syarat kelulusan pada pelatihan Brevet Credit Application, yaitu (a) Peserta wajib mengikuti tahapan pembelajaran secara self learning (b) Presentase kehadiran saat In-class learning minimal 90% dan skor pre & post test dan hasil debrief workshop case study minimal 75. (c) Hasil evaluasi ujian komprehensif minimal 75.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

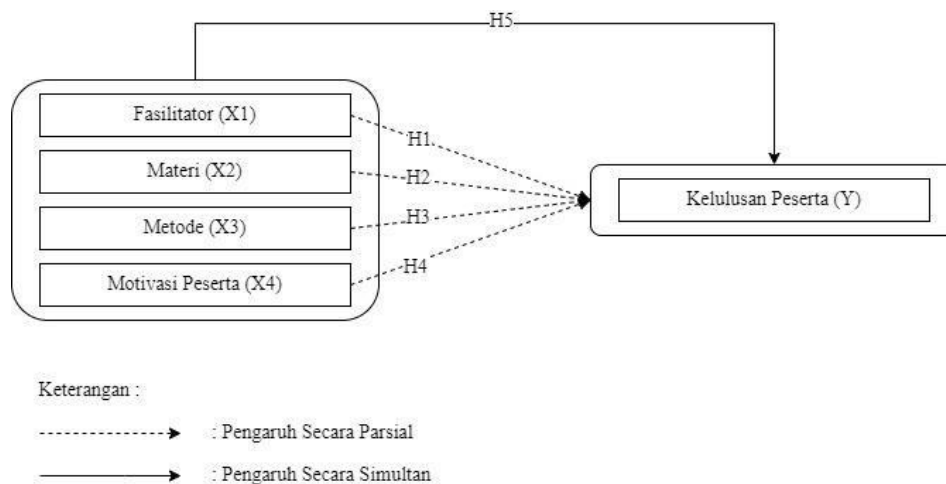
Penelitian oleh Ulfadari (2016) yang bertujuan untuk menerangkan pemodelan faktor – faktor yang mempengaruhi hasil ujian peserta sertifikasi K3. Teknik pengumpulan data melalui survei dan kuesioner, dengan menggunakan metode analisis integrasi IPA-Kano dan Regresi Logistik Biner. Hasil penelitian menyatakan bahwa lama bekerja, jenjang pendidika, bidang pekerjaan, dan usia adalah faktor utama yang mempengaruhi hasil ujian peserta sertifikasi K3 di LSP migas, berdasarkan ketepatan klasifikasi model yaitu 86,7%.

Penelitian oleh Rohmad, Nur Agung (2020) yang bertujuan untuk menganalisis faktor – faktor (latar belakang pendidikan, materi pelatihan, kurikulum, instruktur pelatihan dan sarana prasarana pelatihan) mempengaruhi keberhasilan peserta pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang. Teknik pengumpulan data ialah kuesioner dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dengan nilai thitung yaitu 3,956 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya latar belakang memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan, materi pelatihan yang disajikan memiliki t hitung 2,113 dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ artinya materi pelatihan memiliki pengaruh terhadap efektivitas pelatihan, kurikulum pelatihan memiliki nilai thitung 2,003 dan nilai signifikansi yaitu $0,047 < 0,05$ artinya kurikulum pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas pelatihan, variabel instruktur pelatihan memiliki nilai thitung 2,820 dan signifikansinya adalah $0,005 < 0,05$ artinya instruktur pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas.

2.1.9 Model Penelitian

Berikut model dari penelitian ini.

Gambar 1.1 Model Penelitian



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang mendeskripsikan dan menggambarkan secara detail dan objektif, dari proses penghimpunan data hingga analisis dan interpretasi data (Arikunto, 2006). Pada penelitian ini akan menjabarkan pengujian antar variabel secara parsial dan simultan yang telah dihipotesiskan, serta penjelasan upaya yang dilakukan BNI Corporate University dalam meningkatkan kelulusan peserta pelatihan Brevet Credit Application Pacakage (CAP), sehingga dapat memperoleh kesimpulan. Pengolahan data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 26.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk di divisi BNI Corporate University (BCV). Jangka waktu penelitian adalah sejak 02 Februari – 31 Maret 2022.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki suatu karakteristik untuk diteliti (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi berasal dari peserta pelatihan Brevet Credit Application Package Batch 4 Tahun 2021 dan Batch 1 Tahun 2022 yang berjumlah 52 orang

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah komponen dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik, sehingga sampel yang diambil harus mewakili atau representatif dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang peserta pelatihan, karena berdasarkan pendapat Arikunto (2012), bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 -15% atau 20 -25% dari jumlah populasinya (Sugiyono, 2019).

3.4 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu (1) Fasilitator dengan indikator yaitu interaktif dan kompetensi (2) Materi pelatihan dengan indikator yaitu kualitas modul (3) Metode dengan indikator yaitu kesesuaian metode yang digunakan terhadap materi pelatihan yang diajarkan (4) Motivasi Peserta dengan indikator yaitu motivasi internal dan eksternal peserta. Selain itu, variabel dependen yakni Kelulusan Peserta menggunakan indikator, seperti sistem penilaian dan syarat kelulusan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data harus sesuai dengan tujuan penelitian yang ditetapkan agar data yang diperoleh tepat. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yakni Kuesioner, Wawancara dan Pustaka.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validasi

Tabel 1.1 Pengujian Validasi Item Pertanyaan

Indikator	Rhitung	Rtabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,890	0,279	0,000	VALID
X1.2	0,797	0,279	0,000	VALID
X1.3	0,873	0,279	0,000	VALID
X2.1	0,912	0,279	0,000	VALID
X2.2	0,887	0,279	0,000	VALID
X3.1	0,851	0,279	0,000	VALID
X3.2	0,841	0,279	0,000	VALID
X3.3	0,844	0,279	0,000	VALID
X4.1	0,917	0,279	0,000	VALID
X4.1	0,934	0,279	0,000	VALID
Y1	0,891	0,279	0,000	VALID
Y2	0,898	0,279	0,000	VALID

Berdasarkan uji validitas menggunakan pearson product moment bahwa semua pertanyaan valid. Pada tabel di atas terdapat 12 jumlah pertanyaan mencakup variabel – variabel fasilitator, materi, metode, motivasi peserta dan kelulusan peserta memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel (0,279) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya semua item pertanyaan valid dan bisa melanjutkan analisis ke tahap selanjutnya.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i> hitung	<i>Alpha Cronbach</i> tabel	Keterangan
Fasilitator	0,814	0,6	RELIABLE
Materi	0,762	0,6	RELIABLE
Metode	0,800	0,6	RELIABLE
Motivasi Peserta	0,829	0,6	RELIABEL
Kelulusan Peserta	0,750	0,6	RELIABEL

Berdasarkan tabel di atas, bahwa variabel fasilitator, materi, metode, motivasi peserta, dan kelulusan peserta memiliki *Alpha Cronbach* hitung lebih besar daripada *Alpha Cronbach* tabel yaitu 0,6. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan yang diujikan dalam penelitian ini reliable artinya layak digunakan sebagai alat ukur dan apabila kuesioner diujikan kembali akan memperoleh hasil yang sama atau konsisten.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary ^{icients}				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.765	.744	.594

a. Predictors: (Constant), Motivasi Peserta, Fasilitator, Materi, Metode

b. Dependent Variable: Kelulusan Peserta

4.4 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi (R) menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen (X1) Fasilitator (X2) Materi (X3) Metode (X4) Motivasi Peserta terhadap variabel independen (Y) Kelulusan Peserta. Pada tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,874 atau 87,4% artinya antar variabel independen (X) dan dependen (Y) memiliki korelasi sangat kuat, karena berada di rentang 0,80 – 1,00 berdasarkan indikator Sugiyono (2019).

4.5 Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel Model Summary di atas, dinyatakan bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square yaitu 0,765. Nilai 0,765 diperoleh dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi (0,874 x 0,874 = 0,765) artinya variabel independen (X1) Fasilitator (X2) Materi (X3) Metode dan (X4) Motivasi Peserta secara simultan atau bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variabel independen (Y) Kelulusan

Peserta sebesar 76,5%. Sementara sisanya ($100\% - 76,5\% = 23,5\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa kuat signifikansi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dibuktikan melalui nilai t hitung pada masing – masing variabel independen dan dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,014 yang diperoleh dari hasil perhitungan $Df = n - k = 50 - 5 = 45$; $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Jadi, nilai df adalah 45 dan alpha 0,05 maka ttabel = 2,014. Hasil uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4 Pengujian Validasi Item Pertanyaan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.532	.705		.754	.455
	Fasilitator	.162	.075	.241	2.159	.036
	Materi	.232	.111	.246	2.084	.043
	Metode	.177	.080	.264	2.198	.033
	Motivasi Peserta	.213	.105	.243	2.025	.049

4.6.1 Pengaruh Variabel (X₁) Fasilitator Terhadap Kelulusan Peserta (Y)

Fasilitator berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kelulusan Peserta karena nilai t hitung = 2,159 dimana lebih besar dari t tabel = 2,014 dan juga nilai signifikansinya sebesar 0,036 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya Fasilitator (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kelulusan peserta Brevet *Credit Application Package (CAP)* Batch 4 Tahun 2021 dan Batch Tahun 2022. Untuk memperoleh hasil belajar yang maksimal dalam suatu program pelatihan sangat dibutuhkan seorang fasilitator yang berkompeten. Tanpa adanya kompetensi yang dimiliki oleh fasilitator, akan menjadi faktor penghambat bagi peserta, karena seorang fasilitator harus menguasai keterampilan teoritik dan praktik dalam proses pembelajaran. Selain itu, fasilitator harus mampu mengemas materi pelatihan dan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan topik materi untuk membantu peserta memahami secara keseluruhan isi pelatihan. Komunikasi dua arah antara fasilitator dan peserta pelatihan juga memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan pelatihan, yaitu tingkat kelulusan peserta yang tinggi dan mencetak peserta yang berkompeten dalam bidang perkreditan.

Salah satu upaya yang dilakukan BNI *Corporate University* dalam meningkatkan kelulusan peserta Brevet *Credit Application (CAP)* berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Rita – Manager Akademi, Bisnis Risiko, dan Kemitraan menyatakan “Upaya yang dilakukan BNI *Corporate University* untuk meningkatkan kelulusan peserta dalam hal upaya pemilihan fasilitator yang berkualitas, yaitu fasilitator itu ada dua jenis yaitu internal dan eksternal. Untuk internal dilihat dari latar belakang, lulus pelatihan train for trainers dan cara mengajarnya. Fasilitator eksternal berasal dari kerjasama dengan vendor yang dilihat adalah apakah mampu menyusun kurikulum sesuai dengan kebutuhan kita”. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pemilihan fasilitator, BNI *Corporate University* menyediakan fasilitator dari internal maupun eksternal (vendor).

Fasilitator internal berasal dari pegawai Bank BNI itu sendiri minimal jenjang jabatan *Assistant Vice President*, latar belakang, lulus pelatihan *train for trainers* dan kompetensi yang dimiliki harus sesuai dengan bidang materi yang akan disampaikan. Sedangkan fasilitator eksternal berasal dari pihak ke – tiga atau vendor. Hal utama yang diperhatikan sebelum memilih *vendor training* atau fasilitator eksternal ialah bisa melakukan kustomisasi atau bersedia menyesuaikan kurikulum atau silabus pelatihan yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan dan perusahaan.

4.6.2 Pengaruh Variabel Materi (X_2) Terhadap Kelulusan Peserta (Y)

Materi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kelulusan Peserta karena nilai t hitung = 2,084 dimana lebih besar dari t tabel = 2,014 dan juga nilai signifikansinya sebesar 0,043 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya variabel Materi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kelulusan peserta Brevet *Credit Application Package (CAP)* Batch 4 Tahun 2021 dan Batch Tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan yang diberikan oleh BNI *Corporate University* mudah dimengerti dan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan sehingga mampu menunjang pekerjaan yang dilakukan.

Upaya yang dilakukan BNI *Corporate University* untuk meningkatkan kelulusan peserta pelatihan, dalam hal meningkatkan kualitas modul berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Rita – Manager Akademi, Bisnis Risiko dan Kemitraan menyatakan “*Untuk peningkatan modul jika kita menggunakan pihak ketiga, maka BNI Corporate University akan menyusun Term Of Reference (TOR) sesuai dengan materi yang dibutuhkan, kemudian TOR tersebut disampaikan kepada pihak ketiga, dan pihak ketiga akan membuat dan mengirim proposal kepada BNI Corporate University, dan kita akan mengevaluasi dan memastikan kesesuaian materi yang dibutuhkan dengan proposal tersebut. Untuk fasilitator internal, yaitu dengan mengundang pimpinan divisi terkait untuk mengadakan workshop terkait pembahasan modul sebelum diberikan kepada peserta pelatihan.*” Hal ini menunjukkan bahwa BNI *Corporate University* memiliki upaya untuk meningkatkan kualitas modul, seperti dalam penyusunan modul yang berasal fasilitator internal, misalnya materi penilaian properti maka BNI *Corporate University* akan mengundang pimpinan divisi Bisnis Komersial (KOM), Risiko Kredit Komersial & SME (CMR), dan divisi Bisnis SME (SME) untuk meninjau modul yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Sedangkan fasilitator eksternal, BNI *Corporate University* mengidentifikasi materi yang dibutuhkan, kemudian dituangkan dalam *Term Of Reference (TOR)* kemudian diserahkan kepada *vendor training*. Selanjutnya, *vendor training* mempresentasikan proposal materi pelatihan kepada BNI *Corporate University (BCV)*. BCV akan mengevaluasi hasil proposal tersebut apakah sudah dengan *TOR* dan telah memuat seluruh materi yang dibutuhkan. Komitmen BNI *Corporate University (BCV)* dalam memperhatikan kualitas modul, didukung oleh konsep Haslinda & Mahyuddin (2009) bahwa proses pembelajaran dan kualitas modul adalah indikator untuk menilai mutu dari materi pelatihan (Haslinda dan Mahyuddin, 2009).

4.6.3 Pengaruh Variabel Metode (X_3) Terhadap Kelulusan Peserta (Y)

Metode berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kelulusan Peserta karena nilai t hitung = 2,198 dimana lebih besar dari t tabel = 2,014 dan juga nilai signifikansinya sebesar 0,033 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya variabel Metode (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kelulusan peserta Brevet *Credit Application Package (CAP)* Batch 4 Tahun 2021 dan Batch Tahun 2022.

Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan metode pembelajaran, seperti latihan, diskusi, tutorial, presentasi, *role play* dan studi kasus membantu peserta pelatihan Brevet *Credit Application Package* (CAP) untuk memahami seluruh materi yang diberikan, sehingga disini peranan fasilitator juga sangat penting untuk memakai metode penyajian materi yang kreatif dan interaktif.

Upaya BNI *Corporate University* untuk meningkatkan kelulusan peserta, dalam hal pemilihan metode pembelajaran berdasarkan hasil wawancara bersama Ibu Rita – Manager Akademi, Bisnis Risiko dan Kemitraan menyatakan bahwa “*Penyesuaian materi dengan metode pembelajaran itu tergantung dari modulnya. Sebagai contoh untuk materi Financial Accounting itu harus ada studi kasus dan fasilitator menyediakan worksheet kepada peserta pelatihan untuk latihan soal.*” Hal ini menunjukkan pemilihan metode pembelajaran juga perlu mengkoordinasikan kepada fasilitator bahwa metode pembelajaran yang digunakan harus sesuai dengan topik materi yang disampaikan, seperti *Financial Accounting*, metode pembelajaran yang digunakan ialah latihan dengan memberikan *worksheet* kepada peserta pelatihan, kemudian misalnya materi *Negotiation Communication* maka metode yang digunakan ialah *role play*. Hal ini akan membantu peserta memahami keseluruhan materi jika metode yang digunakan tepat.

4.6.4 Pengaruh Variabel Motivasi Peserta (X₄) Terhadap Kelulusan Peserta (Y)

Motivasi Peserta berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kelulusan Peserta karena nilai t hitung = 2,025 dimana lebih besar dari t tabel = 2,014 dan juga nilai signifikansinya sebesar 0,049 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀₄ ditolak dan H_{a4} diterima yang artinya variabel Motivasi Peserta (X₄) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kelulusan peserta Brevet Credit Application Package (CAP) Batch 4 Tahun 2021 dan Batch Tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi peserta mengikuti pelatihan dapat berasal dari faktor eksternal atau internal, seperti peserta mengikuti pelatihan, karena ingin meningkatkan keterampilan dan kompetensinya dengan harapan mampu mencapai tingkat posisi yang lebih tinggi di perusahaan (jenjang karir) atau mengikuti pelatihan disebabkan oleh tuntutan dari atasan. Apapun faktor motivasi peserta, sudah menunjukkan usaha dan ketekunan untuk memenuhi prasyarat kelulusan Brevet Credit Application Package (CAP) yang telah ditetapkan.

Salah satu upaya yang dilakukan BNI Corporate University untuk meningkatkan kelulusan peserta dalam hal menambah motivasi peserta berdasarkan hasil wawancara bersama Mba Nessy – Learning Solution Analyst menyatakan bahwa “Untuk meningkatkan motivasi peserta yang dilakukan adalah mensyaratkan kepada peserta untuk dibebastugaskan dari pekerjaan harian jadi peserta lebih fokus kepada proses pelatihan.” Dengan demikian, bentuk dorongan BNI Corporate University kepada peserta pelatihan adalah dengan membebastugaskan pekerjaan harian jika peserta sedang mengikuti pelatihan. Melalui dukungan ini diharapkan peserta fokus dan memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk diterapkan setelah pelatihan berakhir.

4.7 Uji Hipotesis Secara Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui signifikansi variabel independen (X₁) Fasilitator (X₂) Materi (X₃) Metode (X₄) Motivasi Peserta terhadap variabel dependen (Y) Kelulusan Peserta secara bersama – sama atau simultan. Diperoleh F_{tabel} = 2,579 dari hasil perhitungan df₁ = jumlah variabel (k) – 1 = 4. df₂ = jumlah sampel (n) – jumlah variabel (k) = 50 – 5 = 45, dan nilai alpha 5% atau 0,05.

Tabel 1.5 Hasil Uji F
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.521	4	12.880	36.547	.000 ^b
	Residual	15.859	45	.352		
	Total	67.380	49			

a. Dependent Variable: Kelulusan Peserta

b. Predictors: (Constant), Motivasi Peserta, Fasilitator, Materi, Metode

Nilai F sebesar 36,547 dimana nilai ini lebih besar dari F tabel = 2,579 dan juga nilai signifikansinya sebesar 0,000 dimana jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena (X_1) Fasilitator (X_2) Materi (X_3) Metode (X_4) Motivasi Peserta secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) Kelulusan Peserta. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dapat dipakai untuk memprediksi atau mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kelulusan peserta pelatihan Brevet *Credit Application Package* di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitator (X_1), Materi (X_2), Metode (X_3), Motivasi Peserta (X_4) memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap (Y) Kelulusan Peserta Brevet *Credit Application (CAP)* Batch 4 Tahun 2021 dan Batch 1 Tahun 2022 di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Upaya yang dilakukan BNI *Corporate University* (BCV) untuk meningkatkan kelulusan peserta, dengan memilih fasilitator internal yaitu berasal dari pegawai BNI 46, lulus pelatihan *train for trainers*, dan cara mengajarnya. Untuk fasilitator eksternal yaitu mampu menyusun dan menyesuaikan kurikulum yang dibutuhkan oleh Bank BNI Selain itu, upaya yang dilakukan BNI *Corporate University* (BCV) untuk meningkatkan kelulusan peserta, dengan meningkatkan kualitas modul. Jika fasilitator internal, maka BNI *Corporate University* (BCV) akan mengundang pimpinan divisi terkait untuk meninjau dan membahas modul yang akan diberikan kepada peserta. Jika fasilitator eksternal, BNI *Corporate University* (BCV) melakukan proses identifikasi materi apa saja yang dibutuhkan, kemudian dituangkan dalam *Term of Reference (TOR)*.

Selanjutnya pihak fasilitator eksternal menyerahkan proposal dan BNI *Corporate University* (BCV) akan mengevaluasi dan meninjau kesesuaian proposal dan kebutuhan materi pelatihan. Selanjutnya, upaya yang dilakukan BNI *Corporate University* (BCV) untuk meningkatkan kelulusan peserta dalam hal pemilihan metode pelatihan, dengan berkoordinasi kepada fasilitator untuk menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan topik materi diajarkan. Terakhir, upaya yang dilakukan BNI *Corporate University* (BCV) untuk meningkatkan kelulusan peserta, dengan membebaskan peserta dari pekerjaan harian, agar motivasi peserta dalam mengikuti keseluruhan pelatihan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan saran adalah pada hasil uji T (parsial) variabel Motivasi Peserta (X_4) memiliki nilai T_{tabel} lebih rendah yaitu 2,025 dibandingkan variabel independen lainnya. Oleh karena itu, penyelenggara dalam hal ini BNI *Corporate University* berupaya untuk meningkatkan motivasi peserta pelatihan, salah satunya dengan mengadakan Kuis Top Up Link Aja menggunakan Kahoot, seperti yang digunakan pada program pelatihan *refreshment*. Hal ini bertujuan untuk menarik *audiens* untuk berpartisipasi aktif dalam pelatihan Brevet Application Package (CAP). Bagi peneliti selanjutnya untuk bisa memperluas responden atau populasi, sehingga dapat memperoleh generalisasi hasil penelitian yang lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Aprianti, Ine & Lucy Nurfadilah. "Tantangan Yang Dihadapi Oleh Perbankan Nasional Pada Aplikasi Financial Technology Berbasis Cashless." Jurnal Bisnis dan IPTEK. Vol. 12 , No. 2, 2019.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Anwar. 2020. "Analisis Faktor – Faktor Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar". Skripsi program sarjana, Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesebelas. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam 2018. *"Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Bumi Aksara. Cetaka ke – 10.
- Haslinda & Mahyuddin. (2009). *The Effectiveness of Training in the Public Service*. American Journal of Scientific Research, Issue 6,
- Hutajulu, Shinta M. & Supariyanto. "Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada PT. INALUM Kabupaten Batubara". Jurnal Bisnis Administrasi. Vol. 2, No, 2. 2013.
- Kurniawan, Albert. 2014. *"Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep dan Praktik Penelitian Bisnis"*. Bandung: CV Alfabeta
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2006. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Maryam. 2016. *"Pengaruh Motivasi Dalam Pembelajaran"*. Lantanida Journal. Vol. 4 No. 2.
- Martin Handoko. 1992. *"Motivasi Daya Penggerak Tingkah Laku"*. Yogyakarta: Kanisius.
- Muhidin, Sambas Ali & Maman Abdur Ahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian*. Jawa Barat: CV. Pustaka Setia.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human Resource Management*. Di alih Bahasa oleh Bayu Airlangga, M.M. Edisi kesepuluh. PT Gelora Aksara Pratama.
- Pujaastawa, Ida Bagus Gde. 2016. *Teknik Wawancara dan Observasi Untuk Pengumpulan Bahan Informasi*. Journal Antropologi. Universitas Udayana.
- Pranata, Ivan. 2019. *Pengaruh Harga, Tempat Dan Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Membeli Kaos Polos Pada Chang Kaos Pontianak*. Skripsi Program Sarjana, Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Pelatihan Studi Kasus Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Serang". Tesis. 2020.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang. UB Media
- Rohmad, Agung Nur. " Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Peserta
- Rohmah, Nurruli Fatur. "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jurnal Manajemen

- Pendidikan Islam. Vol. 2 No. 1. 2018.
- Roestiyah. 2001. Strategi Belajar Mengajar. Jakarta (ID) : Rineka Cipta.
- Saripah, Ipah. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kelulusan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Keahlian Pengadaan Barang Dan Jasa". Jurnal Bestari. Vol. 1 No. 2. 2021.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. 1999. Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta. Cetakan ke 26.
- Santoso, Singgih. 2018. *Menguasai Statistik Perametri*. PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Liserel*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yanti, Nita Risma Yuli. 2021. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan Kinerja Karyawan*. Skripsi Program Sarjana, Politeknik Harapan Bangsa.
- Wilson, Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Warisdiono, Eko & Ma'mum Sarma, dkk. 2013 "Kompetensi Fasilitator Pelatihan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pertanian (P4TK Pertanian), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Jurnal Penyuluhan. Vol. 9. No. 2