

Analisa Data

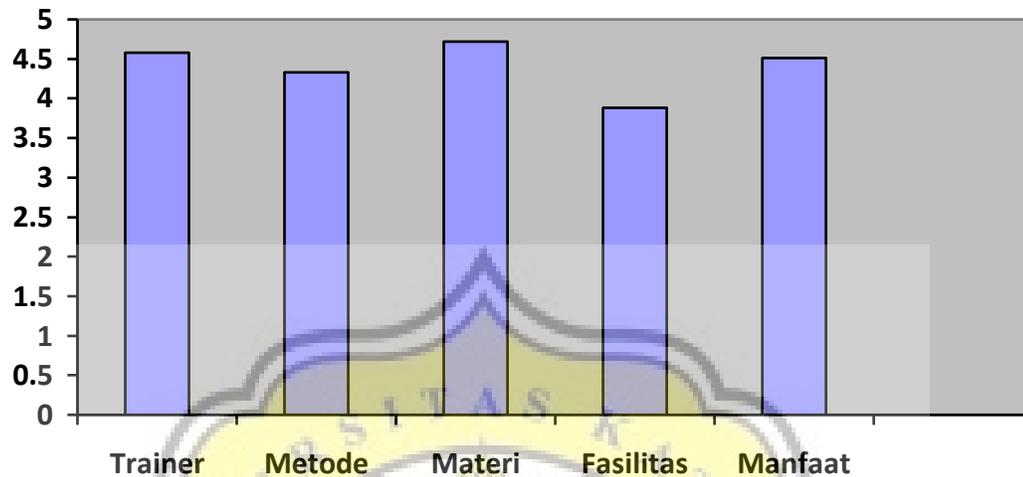
Metode yang digunakan dalam melakukan analisa data skala motivasi menggunakan pengujian statistika nonparametik *Wilcoxon Signed Ranks Test* melalui program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) var 23*. Pengujian dengan analisa data uji statistika nonparametik *Wilcoxon Signed Ranks Test* akan memberikan petunjuk terkait ada tidaknya peningkatan motivasi setelah diberikan pelatihan *employee engagement*. *Wilcoxon Signed Ranks Test* digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis diantara dua *mean sample* yang diambil secara acak dari populasi yang sama dan menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan diantara keduanya.

Hasil Pelatihan

Peneliti telah melakukan serangkaian tahap penelitian dengan rincian kegiatan (terlampir) dan menghasilkan data sebagai berikut :

1. Tahap Reaksi (*Reaction*)

Tahap reaksi dilakukan terhadap efektivitas pelatihan. Hal ini dilakukan dengan melihat aspek trainer, metode, materi, fasilitas, metode pelatihan, dan sarana pendukung. Menurut peserta pelatihan, didapatkan hasil data sebagai berikut:



Bagan 1. Tahap Reaksi

Pada tabel di atas, dengan kategori berdasar ukuran lokasi (pemusatan) secara kuartil yaitu membagi bentangan menjadi empat bagian sama panjang dengan data tunggal, diperoleh kategori kurang = 1-2.3, sedang = 2.4-3.7 dan tinggi = 3.8-5. Berdasarkan hasil evaluasi reaksi, diperoleh data bahwa trainer memperoleh skor 4.58, metode mempunyai skor 4.33, materi mendapatkan skor 4.72, fasilitas memperoleh skor 3.88 dan manfaat skornya 4.51. Berdasarkan data tersebut diperoleh analisis bahwa peserta pelatihan menilai bahwa pelaksanaan pelatihan *employee engagement* yang telah dilakukan, memuaskan. *Trainer*, metode pelatihan, materi pelatihan, fasilitas, dan manfaat pelatihan semua masuk dalam kategori memuaskan.

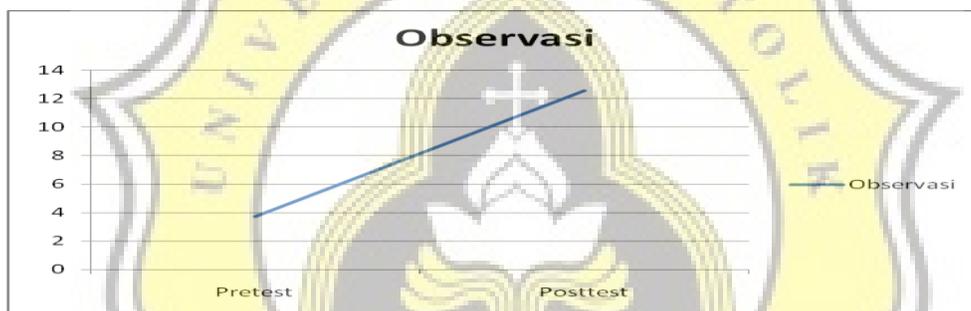
2. Tahap Pembelajaran (*Learning*)

Peserta pelatihan dapat menyerap suatu informasi atau pengetahuan berkaitan dengan *employee engagement*. Hal ini nampak dari hasil perhitungan analisa data untuk perbedaan tingkat pengetahuan tentang *employee engagement* sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan melalui nilai $Z = -3.301$, *asympt sig (2-tailed) = 0.001* ($p < 0.050$). Tingkat signifikansi yang diperoleh menunjukkan adanya

perbedaan signifikan antara sebelum dan sesudah pelatihan *employee engagement* karyawan SBI Indonesia cabang Jakarta.

3. Tahap Perilaku (*Behaviour*)

Evaluasi pelatihan pada tahap perilaku diukur dengan menggunakan *rating* skala observasi. Observasi untuk satu orang dilakukan dengan frekuensi dua kali pengamatan oleh masing-masing observer yaitu sebelum pelatihan dan sebulan setelah pelatihan. Selanjutnya dari data tersebut dilakukan rekapitulasi. Data rekapitulasi didiskusikan bersama dengan observer lainnya agar dapat menjadi data utama. Hasil rerata data utama inilah yang akan menunjukkan perubahan *employee engagement* antara sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan. Berikut hasil rerata :



Grafik 1.
Skor Rata-rata antara Sebelum dan Sesudah Pelatihan
(Pretest – Posttest) pada *Employee Engagement*

Hasil perhitungan analisa data dengan teknik *Wilcoxon Signed Rank Test* untuk perbedaan *pretest* dan *posttest* dari data observasi *employee engagement* diketahui bahwa nilai $Z = -3.301$ dengan $p = 0.001$ ($p < 0.050$). Hasil ini menunjukkan ada perbedaan perilaku *employee engagement* yang signifikan antara sebelum dan sesudah pelatihan *employee engagement* karyawan *frontliner* Bank SBI Indonesia Cabang Jakarta.

Perbandingan antara observasi awal dengan hasil observasi dua bulan setelah pelatihan adalah sebagai berikut :

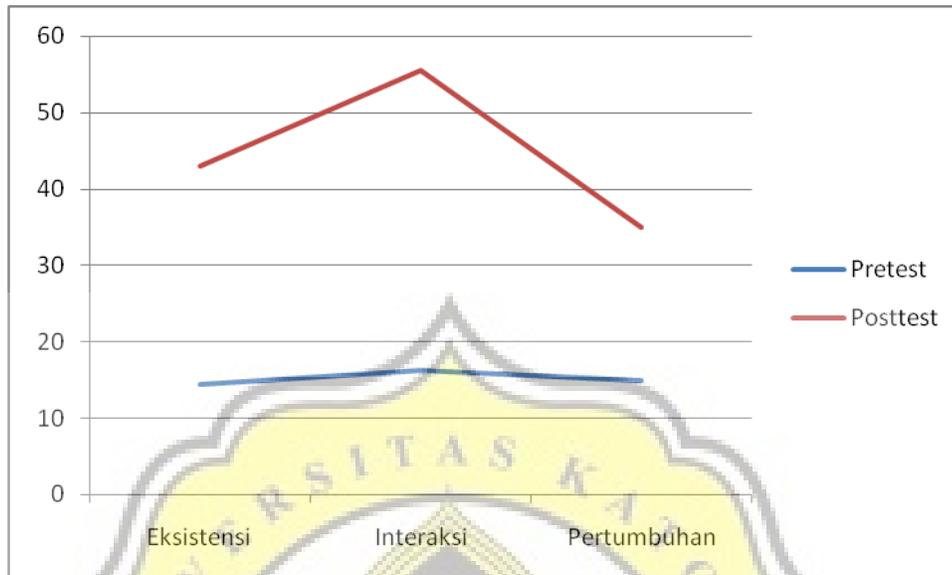
Tabel 4.
Perbandingan *Mean* Hasil Observasi

No Subjek	Nama	<i>Mean</i>	
		Awal	Akhir
1	Subjek 1	3	11
2	Subjek 2	4	12
3	Subjek 3	3	13
4	Subjek 4	2	12
5	Subjek 5	4	14
6	Subjek 6	2	13
7	Subjek 7	5	15
8	Subjek 8	5	14
9	Subjek 9	4	13
10	Subjek 10	4	14
11	Subjek 11	3	12
12	Subjek 12	6	12
13	Subjek 13	6	10
14	Subjek 14	4	11

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa adanya perubahan perilaku dari subyek penelitian yaitu sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan *employee engagement*.

Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data untuk mengetahui perbedaan *mean* setiap aspek motivasi sebelum dan sesudah pelatihan dapat dilihat sebagai berikut:



Grafik 2.
Perbedaan *Mean* Setiap Aspek Motivasi

Terdapat perbedaan *mean* pada setiap aspek motivasi karyawan saat *pretest* dengan *posttest*. Aspek eksistensi menunjukkan bahwa *mean pretest* sebesar 14.36 dan *post-test* sebesar 42.93. Hasil uji t-test eksistensi menunjukkan nilai $t = -9.803$ dengan $p = 0.001$ ($p < 0.050$). Hasil tersebut menunjukkan ada perbedaan aspek eksistensi dalam motivasi sebelum dan setelah pelatihan. Analisa data aspek interaksi menunjukkan skor *pretest* 16.21 sedangkan ketika *posttest* menunjukkan peningkatan menjadi 55.57.

Hasil uji t-test interaksi menunjukkan nilai $t = -15.240$ dengan $p = 0.006$ ($p < 0.050$). Hasil tersebut menunjukkan ada perbedaan aspek interaksi dalam motivasi sebelum dan setelah pelatihan. Skor aspek pertumbuhan saat *pretest* sebesar 14.79 sedangkan ketika *posttest* skornya 34.93. Hasil uji t-test pertumbuhan menunjukkan nilai $t = -11.119$ dengan $p = 0.013$ ($p < 0.050$). Hasil tersebut menunjukkan ada perbedaan aspek pertumbuhan dalam motivasi sebelum dan setelah pelatihan.

Selisih aspek eksistensi antara pretest dan posttest adalah 28.57. Selisih aspek interaksi antara pretest dan posttest adalah 39.36. Selisih aspek pertumbuhan antara pretest dan posttest adalah 20.14. Nampak dari ketiga aspek tersebut aspek interaksi yang paling dominan mengalami perubahan dengan adanya pelatihan *employee engagement*. Perubahan aspek interaksi lebih tinggi dibandingkan dengan aspek eksistensi maupun aspek pertumbuhan, merupakan hal yang wajar karena interaksi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan dengan orang lain. Ini lebih mudah berubah dibandingkan dengan eksistensi yaitu hal yang berhubungan dengan keinginan untuk diterima kehadirannya maupun pertumbuhan yaitu kebutuhan untuk memaksimalkan diri.

Diskusi

Hipotesis dalam penelitian ini diterima karena terbukti menunjukkan ada perbedaan motivasi sebelum dan sesudah diadakan pelatihan *employee engagement*. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data dengan menggunakan *Wilcoxon Signed Rank* menunjukkan nilai Z sebesar -3,301 dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat perbedaan signifikan tingkat motivasi subjek sebelum dilakukan pelatihan *employee engagement* dengan setelah dilaksanakan pelatihan tersebut. Tingkat motivasi pada subjek penelitian setelah pelatihan lebih tinggi ($mean = 133.43$) dibandingkan dengan sebelum pelatihan ($mean = 45.36$). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Pelatihan *employee engagement* dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan bukti secara empiris pemberian pelatihan *employee engagement* mampu meningkatkan motivasi karyawan *frontliner* Bank SBI Indonesia Cabang Jakarta. Hasil ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Mohanan (2012) telah melakukan penelitian dengan judul "Employee Engagement Training and Motivation: A Case Study". Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya keterkaitan antara pelatihan *employee*