ARTIKEL

PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN PADA BPR AGRO CIPTA ADIGUNA PARE KABUPATEN KEDIRI

Oleh:

AULIA ISABELA

14.1.02.02.0224

Dibimbing oleh :

1. **Dhiyan Septa Wihara M.M.**
2. **Restin Meilina M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Aulia Isabela
NPM	: 14.1.02.02.0224
Telepun/HP	: 082338710820
Alamat Surel (Email)	: auliaisabela28@gmail.com
Judul Artikel	: Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan Pada BPR Agro Cipta Adiguna Pare Kediri
Fakultas – Program Studi	: Fakultas Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Achmad Dahlan No.76 Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,25 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dhiyan Septa Wihara, M.M. NIDN. 0730098401	Restin Meilina, M.M. NIDN. 0721058605	Aulia Isabela NPM. 14.1.02.02.0224

PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN PADA BPR AGRO CIPTA ADIGUNA PARE - KEDIRI

Aulia Isabela
14.1.02.02.0224
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
auliaisabela28@gmail.com
Dhiyan Septa Wihara, M.M. dan Restin Meilina, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRACT

Economy in Indonesia is never separated from financial institutions that support the rapid development of the Indonesian economy. One of them is with the development of Rural Bank. The performance of financial institutions such as Rural Banks also depends on the performance of its employees. One way to improve the performance of human resources in the company is with the training. The purpose of this research is to know how the performance of employees before and after the training. The approach in this research is quantitative approach. The technique of this research is comparative research technique. In this study, the population is all employees of Rural Bank of Agro Cipta Adiguna Pare with a total of 30 employees. While the sampling in this study using saturated sample technique, where the entire population becomes a sample. This research uses primary and secondary data. Primary data obtained from respondents' answers through questionnaires filled with employees and interviews with the company. Secondary data obtained from literacy study. The analytical technique used is descriptive statistical analysis, normality test, and hypothesis test that is determined based on the result of the normality test. If the normality test of normal research data is distributed, then the test that will be used in this research is Paired Sample t - test, but if it is not normally distributed, then the test done in this research is non parametic Wilcoxon test. The results of this study indicate that there are significant differences in the performance of employees of Rural Bank Agro Cipta Adiguna Pare before and after the training seen from the amount of jobs, quality of work, timeliness, attendance and cooperation ability.
***Keywords** : Employee Performance, Training*

ABSTRAK

Ekonomi di Indonesia tak pernah lepas dari lembaga keuangan yang mendukung pesatnya perkembangan perekonomian indonesia. Salah satunya adalah dengan berkembangnya Bank Perkreditan Rakyat. Kinerja lembaga keuangan seperti BPR juga bergantung pada kinerja karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada perusahaan adalah dengan mengadakan pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat diketahui bagaimana kinerja karyawan sebelum dan sesudah adanya pelatihan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian ini adalah teknik penelitian komparatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare dengan jumlah 30 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh berupa jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan dan wawancara dengan pihak BPR. Data sekunder didapat dari studi literasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji normalitas, dan uji hipotesis yang ditentukan berdasarkan hasil dari uji normalitas. Jika pada uji normalitas data penelitian berdistribusi normal, maka uji yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Paired Sample t – Test*, namun apabila tidak berdistribusi normal, maka uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji non parametik *Wilcoxon*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan kinerja karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare sebelum dan sesudah adanya pelatihan dilihat dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.
Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Pelatihan

I. LATAR BELAKANG

Ekonomi di Indonesia tak pernah lepas dari lembaga keuangan yang mendukung pesatnya perkembangan perekonomian indonesia. Salah satunya adalah dengan berkembangnya Bank Perkreditan Rakyat. Dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat atau pelaku usaha mikro, kecil dan menengah akan fasilitas keuangan harus diimbangi dengan peningkatan pelayanan pada BPR yang mempengaruhi kinerja BPR itu sendiri. Kinerja lembaga keuangan seperti BPR juga bergantung pada kinerja karyawannya. Menurut Bangun (2012 : 231) kinerja dapat diimplementasikan sebagai hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan suatu perusahaan. Peningkatan kinerja merupakan aspek penting baik dari pihak perusahaan sebagai pemberi kerja maupun para pekerja atau karyawan. Pemberi kerja mengharapkan kinerja karyawannya untuk peningkatan hasil kerja sebagai tolok ukur target yang harus dipenuhi perusahan, sedangkan para karyawan berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Jadi dapat diartikan bahwa kinerja karyawan menjadi acuan untuk kinerja organisasi atau perusahaan.

Karyawan mempunyai peranan yang penting dan merupakan aset utama dalam perusahaan yang menggerakkan atau menjalankan roda organisasional perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan organisasional perusahaan, salah satunya dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara dalam Prasetya, dkk (2015 : 3), kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaan adalah dengan mengadakan pelatihan.

Menurut Mondy dalam Prasetya, dkk (2015 : 3), pelatihan diartikan sebagai aktivitas yang dibuat untuk memberi para karyawan pembelajaran berupa keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, program pelatihan merupakan salah satu alternatif pilihan yang dapat dilakukan perusahaan. Dengan adanya program pelatihan, diharapkan dapat mengembangkan dan memperbaiki keterampilan, sikap dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai. Ada beberapa macam pelatihan secara umum

diantaranya yaitu *Off The Job Training*. Menurut Bangun (2012 : 210) *on the job training* merupakan pelatihan dimana karyawan mempelajari pekerjaan sambil mengerjakannya secara langsung. Seseorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakan pekerjaan tersebut dan pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan ditempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan. Menurut Simamora dalam Prasetya, dkk (2015 : 4) metode *off the job training* merupakan metode pelatihan yang dilakukan dilokasi yang terpisah. Program pelatihan ini bertujuan untuk memberikan keahlian dan pengetahuan yang karyawan butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan mereka pada waktu yang terpisah dari waktu kerja karyawan.

Perubahan dan perkembangan yang terus dan selalu terjadi harus disesuaikan dengan peningkatan kompetensi karyawan yang dapat diberikan dengan program-program pelatihan. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan berupa *workshop* atau sosialisasi. *Workshop* sendiri merupakan suatu pembelajaran yang diberikan secara khusus untuk membahas suatu topik tertentu. Penelitian ini dilakukan di BPR Agro Cipta Adiguna Pare. Berlokasi di Jalan Pahlawan Kusuma Bangsa No. 20 Pare membuat BPR ini dapat diakses dengan mudah. Untuk meningkatkan kompetensi karyawan, pada tahun 2017 dalam rangka meningkatkan daya saing perusahaan, diadakan pelatihan berupa serangkaian *workshop* mengenai peningkatan kualitas pelayanan. Adanya pelatihan tersebut diharapkan dapat menambah kompetensi dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menilai keberhasilan pelatihan, perlu dilakukannya penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui adakah perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan.

II. METODE

Metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data akurat yang bertujuan untuk mengembangkan, membuktikan dan menemukan suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang analisis data dalam penelitian dilakukan secara statistik. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah karena data-data

yang akan dianalisis berupa angka-angka dari jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan yang diolah secara statistik. Untuk dapat mengolah angka-angka yang diperoleh dari jawaban responden, peniliti menggunakan program SPSS versi 23.

Teknik dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal komparatif. Studi kausal komparatif menurut Noor (2016 : 39) adalah studi yang berusaha mengamati alasan atau penyebab terjadinya suatu kejadian yang diteliti. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian komparatif karena dalam penelitian ini membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah adanya pelatihan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan metode *sampling* total atau *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2017 : 68) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare. Sumber pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 sumber, yaitu melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil jawaban responden melaui kuesioner yang disebarkan dan dari wawancara dengan pihak perusahaan mengenai pelatihan yang ada di perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa studi literasi dan profil BPR Agro Cipta Adiguna Pare.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji normalitas dan uji hipotesis. Analisis deskriptif memberikan gambaran suatu data dari nilai rata-rata, standar deviasi dan varian. Menurut Tohari (2015 : 38) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui penyebaran data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas juga dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov smirnov*. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai signifikansi atau *Asymp. Sig.* > 0,05 maka dapat diartikan data berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya, jika nilai signifikansi atau *Asymp. Sig.* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Untuk menentukan jawaban sementara pada penelitian sesuai atau tidak dengan hasil penelitian, maka data terlebih dahulu dianalisa menggunakan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan hasil dari uji normalitas, sehingga dapat

diketahui alat uji yang paling sesuai dengan penelitian ini. Jika pada uji ini data penelitian tidak berdistribusi normal, maka uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji non parametik *Wilcoxon*, namun apabila berdistribusi normal, maka uji hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Paired Sample t – Test*. Menurut Santoso (2010 : 143), uji *wilcoxon* merupakan uji dua sampel berpasangan, yaitu subjek yang diukur sama namun diberi perlakuan yang berbeda. Asumsi uji *wilcoxon* adalah jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05 maka Ho diterima dan dapat dikatakan ada perbedaan, sedangkan jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka Ho ditolak dan dapat dikatakan tidak ada perbedaan. Menurut Tohari (2015 : 32) *paired sample t-test* ialah pengujian yang dilakukan dengan subjek yang sama namun mengalami dua perlakuan yang berbeda. Adapun asumsi yang digunakan dalam pengujian penelitian

ini adalah jika nilai probabilitas atau Sig. (2-tailed) < 0,05, maka Ho diterima dan dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan, jika nilai probabilitas atau Sig. (2-tailed) > 0,05, atau maka Ho ditolak dan dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Satistik Deskriptif

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden, diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap indikator dari variabel penelitian yaitu kinerja karyawan. Berbagai tanggapan dari responden tersebut dapat disajikan dengan deskripsi statistik sebagai berikut :

a. Jumlah Pekerjaan

Jawaban responden dalam hal ini karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare dengan jumlah pekerjaan yang dimaksud adalah mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dinilai dari target yang dapat dicapai oleh karyawan. Berikut adalah tabel deskriptif statistik dari indikator jumlah pekerjaan :

Tabel 1. Deskriptif Statistik Jumlah Pekerjaan

	N	Mean	Std. Dev.
Jmlh_Pkrjaan_sblm	30	9.27	1.929
Jmlh_Pkrjaan_ssdh	30	11.00	.788
Valid N (listwise)	30		

Sumber : data diolah 2018

Rata-rata kinerja karyawan dari indikator jumlah pekerjaan yang mereka hasilkan sebelum adanya pelatihan sebesar 9,27 dan jumlah

pekerjaan sesudah dilakukannya pelatihan sebesar 11,00. Hal ini berarti ada peningkatan rata-rata kinerja karyawan sebelum dan sesudah ada pelatihan berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kualitas Pekerjaan

Dalam penelitian ini, pengukuran dengan menggunakan kualitas pekerjaan adalah penilaian kinerja karyawan dari baik atau tidaknya kualitas hasil kerja yang diperoleh karyawan. Kaitannya kualitas dengan kinerja adalah karyawan akan memiliki kinerja yang baik jika dapat menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Berikut adalah tabel deskriptif statistik kualitas pekerjaan :

Tabel 2. Deskriptif Statistik Kualitas Pekerjaan

	N	Mean	Std. Dev.
Kual_Pkrjn_sblm	30	18.93	3.741
Kual_Pkrjn_ssdh	30	22.53	1.795
Valid N (listwise)	30		

Sumber : data diolah 2018

Dari hasil tabel diatas bahwa rata-rata kinerja karyawan dengan kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan sebelum adanya pelatihan sebesar 18,93 dan rata-rata kualitas pekerjaan sesudah dilakukannya pelatihan sebesar 22,53. Hal ini berarti ada peningkatan rata-rata kinerja sebelum dan sesudah ada pelatihan berdasarkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat waktu yang dibutuhkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Ketepatan waktu dapat berpengaruh terhadap penilaian kinerja. Jika karyawan sering mengulur waktu yang sudah ditargetkan perusahaan untuk menyelesaikan tugas tersebut, maka kinerja karyawan tersebut bisa dikatakan kurang baik. Berikut hasil analisis statistik deskriptif yang menggambarkan data dari indikator ketepatan waktu :

Tabel 3. Deskriptif Statistik Ketepatan Waktu

	N	Mean	Std. Dev.
Ktepatan_Wkt_sblm	30	9.33	1.422
Ktepatan_Wkt_ssdh	30	11.00	.788
Valid N (listwise)	30		
Valid N (listwise)	30		

Sumber : data diolah 2018

Dari hasil tabel diatas bahwa rata-rata kinerja karyawan dengan ketepatan waktu yang mereka butuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum adanya pelatihan

sebesar 9,33 dengan standar deviasi sebesar 1,422 dan rata-rata ketepatan waktu sesudah dilakukannya pelatihan sebesar 11,00 dengan standar deviasi 0,788. Hal ini berarti ada peningkatan rata-rata kinerja sebelum dan sesudah ada pelatihan berdasarkan ketepatan waktu.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan sangat penting dalam menilai kinerja karyawan. Dengan penilaian kehadiran, dapat diketahui karyawan yang sering tidak masuk dan karyawan yang rajin masuk. Berikut hasil analisis statistik deskriptif yang menggambarkan data dari indikator kehadiran :

Tabel 4. Deskriptif Statistik Kehaadiran

	N	Mean	Std. Dev.
Kehadiran _sblm	30	10.63	2.173
Kehadiran _ssdh	30	14.43	1.073
Valid N (listwise)	30		

Sumber : data diolah 2018

Rata-rata kinerja karyawan dengan kehadiran sebelum adanya pelatihan sebesar 10,63 dengan standar deviasi sebesar 2,173 dan rata-rata kehadiran sesudah dilakukannya pelatihan sebesar 14,43 dengan standar deviasi 1,073. Hal ini berarti ada peningkatan rata-rata kinerja karyawan sebelum dan sesudah ada pelatihan berdasarkan kehadiran.

e. Kemampuan Kerjasama

Para karyawan diharuskan untuk bisa berkerja sama agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap nasabah yang nantinya akan berdampak pada tujuan yang dicapai perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya. Berikut hasil analisis statistik deskriptif yang menggambarkandata dari indikator kemampuan kerjasama :

Tabel 4. Deskriptif Statistik Kemampuan Kerjasama

	N	Mean	Std. Dev.
Kmmpuan_ Krjsm_sblm	30	12.00	2.101
Kmmpuan_ Krjsm_ssdh	30	15.10	1.029
Valid N (listwise)	30		

Sumber : data diolah 2018

Dari hasil tabel diatas bahwa rata-rata kinerja karyawan dengan kemampuan kerjasama sebelum adanya pelatihan sebesar 12,00 dengan standar deviasi sebesar 2,101 dan rata-rata kemampuan kerjasama sesudah dilakukannya pelatihan sebesar 15,10 dengan standar deviasi 1,029. Dari hasil

diatas dapat disimpulkan bahwa nilai mean atau rata-rata mengalami peningkatan dari sebelum adanya pelatihan dan sesudah adanya pelatihan. Hal ini berarti ada peningkatan rata-rata kinerja sebelum dan sesudah ada pelatihan berdasarkan kemampuan kerjasama.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam penelitian untuk mengetahui penyebaran data berdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil olah data secara sistematik yang dilakukan peneliti menggunakan *software* SPSS versi 23 guna membuktikan data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak :

Tabel 6. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Indikator	Sig.		Taraf Sig.	Kesimpulan
	Sebelum	Sesudah		
Jumlah Pekerjaan	0,001	0,003	0,05	Tidak Normal
Kualitas Pekerjaan	0,054	0,171	0,05	Normal
Ketepatan Waktu	0,001	0,009	0,05	Tidak Normal
Kehadiran	0,126	0,228	0,05	Normal
Kemampuan Kerjasama	0,076	0,065	0,05	Normal

Sumber : data diolah 2018

Dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.9 bahwa jumlah pekerjaan dan ketepatan waktu menunjukkan nilai signifikansi indikator tersebut lebih kecil atau kurang dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Untuk indikator pengukur kinerja karyawan lainnya yaitu, kualitas pekerjaan , kehadiran, dan kemampuan kerjasama nilai signifikansinya menunjukkan lebih dari taraf signifikansi yang ditentukan. Untuk indikator jumlah pekerjaan dan ketepatan waktu berdistribusi tidak normal, sedangkan untuk indikator kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama berdistribusi normal. Dengan hasil yang diperoleh dari uji normalitas diatas, maka penelitian pada kualitas pekerjaan, kehadiran, dan kemampuan kerjasama menggunakan pengujian hipotesis dengan *paired sample t – test* sedangkan untuk indikator jumlah pekerjaan dan ketepatan waktu menggunakan uji nonparametik *wilcoxon* karena data berdistribusi tidak normal.

3. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis 1

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis untuk indikator jumlah pekerjaan :

Tabel 7. Hasil Uji *Wilcoxon* Jumlah Pekerjaan

	Jmlh_Pkrjaan_ssdh - Jmlh_Pkrjaan_sblm
Z	-3.963[a]
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Based on negative ranks.
b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Sumber : data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. jumlah pekerjaan sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai indikator kurang dari 0,05 yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan dilihat dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

b. Pengujian Hipotesis 2

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis kualitas pekerjaan :

Tabel 8. Hasil Uji *Paired t-Test* Kualitas Pekerjaan

		Paired Differences					T	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Kualtas_Pkrjaan_sblm - Kualtas_Pkrjaan_ssdh	-3.600	4.239	.774	-5.183	-2.017	-4.651	29	.000

Sumber : data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai Sig. kualitas pekerjaan sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan dilihat dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

c. Pengujian Hipotesis 3

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis untuk indikator ketepatan waktu:

Tabel 9. Hasil Uji *Wilcoxon* Ketepatan Waktu

	Ktepatan_Wkt_ssdh - Ktepatan_Wkt_sblm
Z	-4.192[a]
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

a. Based on negative ranks.
b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Sumber : data diolah, 2018

Dari tabel 4.14 dapat diketahui nilai Asymp. Sig. ketepatan waktu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi indikatorketepatan waktu kurang dari 0,05 yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan ditinjau dari ketepatan waktu yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

d. Pengujian Hipotesis 4

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dari indikator kehadiran :

Tabel 10. Hasil Uji *Paired t-Test* Kehadiran

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Kehadiran_sblm - Kehadiran_ssdh	-3.800	2.552	.466	-4.753	-2.847	-8.157	29	.000

Sumber : data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai Sig. kehadiran sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi indikator lebih dari 0,05 yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan dilihat dari tingkat kehadiran karyawan.

e. Pengujian Hipotesis 5

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis kemampuan kerjasama :

Tabel 10. Hasil Uji *Paired t-Test* Kemampuan Kerjasama

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Kmp_Krjsm_sblm - Kmp_Krjsm_ssdh	-3.100	2.339	.427	-3.974	-2.226	-7.258	29	.000

Sumber : data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai Sig. kemampuan kerjasama sebesar 0,000 hal ini menunjukkan bahwa nilai indikator lebih dari 0,05 yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan dilihat dari kemampuan kerjasama karyawan.

B. PEMAHASAN

Pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini dilihat dari indikator jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Dari seluruh rangkaian uji normalitas dan uji hipotesis yang dilakukan peneliti, terdapat hasil uji normalitas dengan data dari indikator yang digunakan sebagai tolok ukur kinerja karyawan tidak seluruhnya berdistribusi normal. Indikator jumlah pekerjaan dan

ketepatan waktu menunjukan bahwa data berdistribusi tidak normal sedangkan kualitas pekerjaan, kehadiran dan kemampuan kerjasama berdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas dapat diketahui indikator jumlah pekerjaan dan ketepatan waktu menggunakan alat uji hipotesis non parametik *wilcoxon* sedangkan indikator lainnya menggunakan uji *paired sample t-test* karena data yang diuji berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis data melalui uji normalitas dan uji hipotesis dari indikator jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare diperoleh hasil uji normalitas sebelum adanya pelatihan sebesar 0,001 dan sesudah sebesar 0,003 dapat dikatakan bahwa data yang diolah untuk penelitian ini tidak berdistribusi normal. Untuk uji hipotesis *wilcoxon* indikator jumlah pekerjaan dari data yang diolah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 hal ini menunjukkan nilai signifikansi jumlah pekerjaan lebih kecil dari 0,005, yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare sebelum mendapatkan pelatihan dan sesudah mendapatkan pelatihan.

Dari indikator kualitas kerja diperoleh hasil uji *paired sample t-test* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pareterdapat perbedaan yang signifikan sebelum karyawan mendapatakan pelatihan dan sesudah mendapatkan pelatihan.

Hasil uji hipotesis *wilcoxon* untuk indikator ketepatan waktu diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan.hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan yang signifikan antara ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sebelum karyawan mendapatkan pelatihan dan sesudah karyawan mendapatkan pelatihan.

Untuk indikator kehadiran yang telah dilakukan uji hipotesis paired sample t-test diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi dari indikator kehadiran karyawan yaitu 0,000 yang berarti bahwa ada perbedaan yang

signifkan ditinjau dari kehadiran karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare antara sebelum dan sesudah adanya pelatihan

Begitu juga dengan indikator kemampuan kerjasama yang menunjukan hasil uji hipotesis*paired sample t*-test sebesar 0,000 yang berarti juga ada perbedaan yang signifikankemampuan kerjasama para karyawan BPR Agro Cipta Adiguna Pare antara sebelum adanya pelatihan dan sesudah adanya pelatihan.

Dari serangkaian analisis data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini sebagai pengukuran kinerja karyawan secara keseluruhan hasil olah data yang telah dibahas diatas dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan sebelum karyawan mendapat pelatihan dan sesudah karyawan mendapat pelatihan. Hal demikian juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eli Yulianti (2015) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan objek Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara. Tidak hanya penelitian itu saja, penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Cindy Mamahit dan Frederik Worang (2012) yang menyatakan adanya perbedaan kinerja yang signifikan sebelum dan sesudah pelatihan pada karyawan Bank BRI Cabang Sarapung Manado. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012 : 200) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yaitu suatu proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan.

IV. PENUTUP

1. Simpulan

Penelitian ini meneliti mengenai perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Dari hasil pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil olah data yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat dilihat dalam tabel analisis statistik deskriptif kinerja karyawan sebelum adanya pelatihan. Rata-rata kinerja berdasarkan jumlah pekerjaan yang mereka selesaikan sebelum adanya pelatihan sebesar 9,27; rata-rata kinerja karyawan dengan kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan sebelum adanya

pelatihan sebesar 18,93; rata-rata kinerja karyawan dengan ketepatan waktu yang mereka butuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sebelum adanya pelatihan sebesar 9,33; rata-rata kinerja karyawan dengan kehadiran sebelum adanya pelatihan sebesar 10,63 dan rata-rata kinerja karyawan dengan kemampuan kerjasama sebelum adanya pelatihan sebesar 12,00.

2. Dari analisis statistik deskriptif menunjukkan peningkatan rata-rata kinerja karyawan sesudah adanya pelatihan. Sesudah adanya pelatihan, kinerja karyawan yang diukur dari rata-rata jumlah pekerjaan yang dihasilkan meningkat menjadi sebesar 11,00; rata-rata kualitas pekerjaan sesudah dilakukannya pelatihan sebesar 22,53; rata-rata ketepatan waktuyang dibutuhkan karyawan sesudah dilakukan pelatihan sebesar 11,00; rata-rata kehadiran sesudah pelatihan sebesar 14,43 dan kemampuan kerjasama sesudah pelatihan sebesar 15,10.
3. Berdasarkan analisis deskriptif diatas menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan sebelum dan sesudah adanya pelatihan. Hal ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti yaitu dengan uji *wilcoxon* dan uji *paired sample t-test* dengan hasil nilai probabilitas seluruh indikator yang diuji mempunyai nilai dibawah 0,05 atau dibawah kriteria pengujian. Dengan demikian dapat dinyatakan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan sebelum dan sesudah adanya pelatihan.

2. Saran

Berdasakan penjabaran diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain.adapun saran yang diberikan adalah sebagi berikut :

1. Bagi perusahaan

   Disarankan kepada perusahaan untuk melanjutkan program pelatihan. Pelatihan yang dimaksudkan tidak harus dilakukan menggunakan *off the job training* atau pelatihan di luar jam kerja. Tetapi bisa juga menggunakan metode *on the job training* yang mana pelatihan dapat dilakukan pada saat karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan atau tugasnya dengan tujuan untuk meminimalisir penggunaan waktu

dan biaya yang dikeluarkan perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam lagi tentang perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan yang pada penelitian ini dilakukan pada BPR Agro Cipta Adiguna Pare agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arsip Perusahaan : Profil, Visi dan Misi BPR Agro Cipta Adiguna

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga

Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : Gava Media

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media

Lestari, Lita. 2016. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul Jawa Tengah*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma

Mamahit, Cindy & Worang, Frederik. 2016. *The Comparative Study of Employee Performance Before and After Training at Bak Rakyat Indonesia, Manado Serapung Branch*. Jurnal Berkala Ilmiah, (Online), Vol.16 No.4 : 133-144, tersedia : www.ejournal.unsrat.ac.id, diunduh pada 22 November 2017

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama

Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Noor, Juliansyah. 2016. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Jakarta : Prenadamedia Group

Prasetya, A., Musadieq, M., & Saputra, A.M.E.E. 2015. *Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk. Cabang Pare*. Jurnal Administrasi Bisnis, (Online), Vol.27 No.2 : 1-10, tersedia : www.administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, diunduh pada 20 Oktober 2017

Rustiana, Ade. 2015. *Efektivitas Pelatihan bagi Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Dinamika Manajemen, (Online), Vol.1 No.2 : 137-143, tersedia : www.journal.unnes.ac.id, diunduh pada 20 Oktober 2017

Santoso. 2010. *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta : PT. Gramedia