

**PENGARUH BUDAYA BELAJAR TERHADAP TRANSFER PELATIHAN
YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI UNTUK MENSTRANSFER
PEMBELAJARAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi S1 Manajemen Konsentrasi Rumah Sakit pada Fakultas
Ekonomi Universitas Setia Budi**



Oleh:

**RAMA PRIMA SUTARA
(13150307L)**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

SKRIPSI :

**PENGARUH BUDAYA BELAJAR TERHADAP TRANSFER
PELATIHAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI UNTUK
MENTRANSFER PEMELAJARAN**

Oleh:

RAMA PRIMA SUTARA

13150307L

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke ujian skripsi pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 14 Agustus 2019

Surakarta, 29 Juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Nang Among Budiadi, S.E., M.Si

NIS: 01200504012113

Pembimbing Pendamping

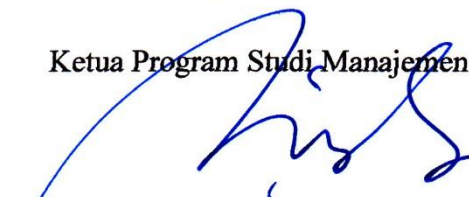


Drs. Sugiyarmasto, MM.

NIS : 01201706162224

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Finisha M Noor, B.Com., M.P.H

NIS : 01201706162224

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN

SKRIPSI :

**PENGARUH BUDAYA BELAJAR TERHADAP TRANSFER
PELATIHAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI UNTUK
MENTRANSFER PEMELAJARAN**

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 14 Agustus 2019

1. Dr. Waluyo Budi Atmoko, M.M.
NIS. 01199609141059

2. Finisha M Noor, B.Com., M.P.H
NIS. 10201101102132

3. Drs. Sugiyarmasto, MM
NIS. 01201706162224

4. Nang Among Budiadi, S.E., M.Si.
NIS. 01200504012113

(.....)

Penguji I

(.....)

Penguji II

(.....)

Penguji III

(.....)

Penguji IV

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Widi Hariyanti, SE, M.Si
NIS: 012000504012113

Ketua Program Studi Manajemen

Finisha M Noor, B.Com., M.P.H
NIS : 01201706162224

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa tugas akhir ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila skripsi ini merupakan jiplakan dari penelitian/karya skripsi orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, 29 Juli 2019



Rama Prima Sutara
NIM.13150307L

MOTTO

"Bunga yang tidak akan layu sepanjang jaman adalah kebajikan."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis ini kupersembahkan kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberiku kesehatan dan kelacaran dalam kehidupan ini.
2. Bapak dan mama (Warto dan Sunarti) dan Kakak laki-laki dan kakak perempuan (Yulianto dan Warni) yang ku sayangi sepenuh hati, dua motivator yang selalu memberikan semangat kepadaku serta, do'a dan segalanya.
3. Keluarga besar ku dan teman-temanku baik itu yang bertatap muka langsung maupun lewat sosial media yang selalu memotivasi dan mendo'akanku dikala dekat maupun jauh.
4. Agama, Almamater, Bangsa dan Negaraku Indonesia Tercinta.
5. Semua teman-temanku seperjuangan ekonomi Universitas Setia Budi angkatan 2015 yang mau menjadi temanku selama 4 tahun ini selalu memberi dukungan, membantu ketika kesulitan, dan semangat.
6. Terima kasih juga kepada keluarga besar BANG TIGOR (Sabatian Adi.S, Titis, Satrio, Dio, Andi, Agung, dan Bimo) dan juga keluarga besar BOJO GALAK (Trisna, Mercy, Lisa, Sintia, Pupud, Widiya).

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA BELAJAR TERHADAP TRANSFER PELATIHAN YANG DI MEDIASI OLEH MOTIVASI UNTUK MENTRANSFER PEMBELAJARAN”. Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Sains Terapan di Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi, Surakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Ir.Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Dr. Widi Hariyanti SE, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Finisha Mahaestri Noor B.Com.,M.PH. Selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
4. Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Selaku pembimbing utama yang telah meluangkan waktu, memberi nasehat, petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
5. Drs.Sugiyarmasto, MM. Selaku pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktu, memberi nasehat, petunjuk dan bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi.

6. Keluargaku Bapak, Ibu, Kakak, Nenek, Tante dan Om terima kasih telah memberikan semangat dan dorongan baik secara materi, moril dan spiritual kepada penulis selama perkuliahan, serta penyusunan skripsi hingga selesai studi Ekonomi di bidang S1 Manajemen.
7. Segenap dosen, asisten & staff laboratorium, serta karyawan perpustakaan Universitas Setia Budi yang telah banyak membantu dan menyediakan fasilitas demi kelancaran studi saya selama 4 tahun.
8. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bantuan dari pihak-pihak terkait untuk menyelesaikan skripsi ini. Namun penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa karya tulis ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran. Akhirnya, penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Rumah Sakit

Surakarta, Rabu 14 Agustus 2019



Penulis

INTISARI

Sutara Prima, Rama. 2019. Pengaruh Budaya Belajar terhadap Transfer Pelatihan yang dimediasi oleh Motivasi untuk Mentransfer Pembelajaran di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri. Program Studi S1 Manajemen Rumah Sakit. Fakultas Ilmu Ekonomi. Universitas Setia Budi. Pembimbing I. Nang Among Budiadi, SE., M.Si, II Drs.Sugiyarmasto, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya belajar terhadap transfer pelatihan yang dimediasi oleh motivasi untuk mentransfer pembelajaran pada staf karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri baik karyawan medis maupun non medis. Budaya belajar yang baik akan mendorong para karyawan untuk merekomendasikan kepada teman, saudara atau kepada keluarganya untuk memberikan ilmu serta pengalamannya di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri tersebut. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri. Teknik penyampelan yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan populasi karyawan medis maupun non medis sebanyak 150 responden. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan, motivasi untuk mentransfer pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan, Apabila variabel budaya belajar menjadi tidak signifikan terhadap transfer pelatihan, maka variabel motivasi untuk mentransfer pembelajaran dianggap memediasi penuh antara budaya belajar dengan transfer pelatihan.

Kata kunci: Budaya Belajar, Motivasi untuk Mentransfer Pembelajaran, Transfer Pelatihan.

ABSTRACT

Sutara Prima, Rama. 2019. Effect of Learning Culture on Transfer of Training Mediated by Motivation to Transfer Learning at Wonogiri Amal Sehat Hospital. Hospital Management S1 Study Program. Faculty of Economics. Setia University Budi. Advisor I. Nang Among Budiadi, SE., M.Sc, II Drs.Sugiyarmasto, MM.

This study aims to examine the effect of learning culture on training transfer mediated by motivation to transfer learning to staff employees at Wonogiri Charity Hospital, both medical and non-medical employees. A good learning culture will encourage employees to recommend to friends, relatives or to their families to provide knowledge and experience at the Wonogiri Amal Sehat Hospital. Data was obtained through questionnaires distributed to employees at Wonogiri Amal Sehat Hospital. The sampling technique used was purposive sampling with a population of 150 medical and non-medical employees. Hypothesis testing is done by using mediation regression analysis. The results of this study indicate that the learning culture does not have a significant effect on training transfer, the motivation to transfer learning has a significant effect on training transfer. If the learning culture variable becomes insignificant towards the transfer of training, the motivation variable to transfer learning is considered to be a full mediation between learning culture and training transfer .

Keywords: Culture of Learning, Motivation for Transferring Learning, Transfer Training.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
INTISARI.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Petanyaan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.5.1 Manfaat Teoritis	5
1.5.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Transfer Pelatihan	7
2.2 Budaya Belajar	8
2.3 Motivasi untuk Mentransfer Pembelajaran	9
2.4 Model Penelitian	11
BAB III METODE PENELITIAN.....	13
3.1 Desain Penelitian.....	13
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	13
3.2.1 Transfer pelatihan	13
3.2.2 Budaya belajar	14
3.2.3 Motivasi untuk mentransfer pembelajaran	14
3.3 Pengujian Instrumen Penelitian.....	15

3.3.1	Uji Validitas.....	15
3.3.2	Uji Reliabilitas.....	15
3.4	Populasi, Sampel, dan Teknik Penyampelan	15
3.4.1	Populasi	15
3.4.2	Sampel	16
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel	17
3.5	Metode Pengumpulan Data	17
3.6	Analisis Data	18
3.6.1	Metode Analisis Regresi Mediasi.....	18
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		23
4.1	Deskripsi Sampel	23
4.1.1	Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	23
4.1.2	Deskripsi Sampel Berdasarkan Umur.....	24
4.2	Statistik Deskriptif Variabel.....	24
4.3	Pengujian Instrumen.....	25
4.2.1	Uji Validitas.....	26
4.2.2	Uji Reliabilitas	27
4.4	Hasil Regresi Mediasi	28
4.5	Pembahasan.....	30
4.5.1	Pengaruh Variabel Budaya Belajar Terhadap Transfer Pelatihan	30
4.5.2	Pengaruh Variabel Budaya Belajar Terhadap Motivasi untuk Transfer Pembelajaran.....	31
4.5.3	Pengaruh variabel Motivasi untuk Transfer Pembelajaran terhadap Transfer Pelatihan	32
4.5.4	Pengaruh variabel Budaya Belajar terhadap variabel Transfer Pelatihan yang di mediasi oleh Motivasi untuk Mentransfer Pembelajaran.....	33
BAB V PENUTUP.....		35
5.1	Kesimpulan	35
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	36
5.3	Saran	36
DAFTAR PUSTAKA		37
LAMPIRAN.....		40

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	11
Gambar 3.1 Metode Regresi dengan Memediasi	18

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Pedoman ukuran sampel sesuai <i>factor loading</i>	16
Tabel 4.1. Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	23
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Sampel Menurut Umur.....	24
Tabel 4.3. Hasil Nilai Mean.....	24
Tabel 4.4. Hasil Uji validitas Kuesioner	26
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	27
Tabel 4.6. Hasil Regresi Mediasi	28

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner	41
Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Pengambilan Data	44
Lampiran 3. Data regresi	45
Lampiran 4. Uji reliabel.....	49
Lampiran 5. Uji validitas kuisisioner	52
Lampiran 6. Output mediated regression.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transfer pelatihan menurut (Holton, E., Redding, J. dan Marsick, M. 2002) bahwa motivasi pelatihan adalah cara utama untuk menghubungkan pelatihan dengan perubahan kinerja individu. Pelatihan diperlukan implementasi intervensi jangka pendek, yang meningkatkan individu sesaat dengan menginstruksikan mereka dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang penting dan memadai individu harus memenuhi perubahan lingkungan (Rothwell dan Sredl, 2000), dan jangka panjang mengimplementasikan intervensi dengan proses sistematis, yang mengembangkan pengetahuan dan kompetensi untuk karir mereka (Blancher dan Thacker, 1999). Dengan kata lain, pelatihan harus ditransfer secara positif ke dalam tempat kerja (Berry dan Morris, 2005) untuk memenuhi tujuan akhir dari pelatihan yang dimaksudkan untuk memperoleh manfaat dari pelatihan bahwa karyawan menerapkan apa yang telah mereka pelajari ke tempat kerja (Salas dan Cannon-Bowers, 2001). motivasi untuk mentransfer mengacu pada keinginan individu yang memanfaatkan dan menghubungkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari program pelatihan ke tempat kerja mereka (Noe dan Schmitt, 1986).

Dengan ekspansi ekonomi global saat ini dan evolusi cepat berubah teknologi dan inovasi dari organisasi menghadapi kebutuhan yang berkelanjutan untuk pembelajaran dan pengembangan karyawan. Seiring bertambahnya pengetahuan faktor kunci untuk produktivitas, itu juga menjadi mata uang untuk

bersaing keberhasilan. Memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pembelajaran baik individu maupun organisasi dan transfer pengetahuan ke lingkungan tempat kerja. Transfer pengetahuan dalam suatu organisasi memungkinkan karyawan bekerja bersama secara efisien, dan, sangat penting untuk manajemen yang efisien. Dengan demikian, para manajer termotivasi untuk memaksimalkan transfer pengetahuan di antara karyawan, mereka tidak hanya untuk menghasilkan hasil motivasi ekstrinsik, seperti kualitas tinggi kehidupan pribadi dan profesional, tetapi juga berkembang secara intrinsik cita-cita, seperti komitmen yang kuat untuk organisasi yang memungkinkan mereka untuk memvisualisasikan mereka pengembangan profesional dengan otonomi yang lebih besar di dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan dalam sejalan dengan nilai etika dan moral mereka.

Menurut manajer harus mendorong karyawan untuk mentransfer pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan efisiensi organisasi mereka. Dalam organisasi para pemangku kepentingan cenderung memiliki tingkat intrinsik yang lebih tinggi motivasi, karena secara tradisional tingkat kompensasi berada di bawah rata-rata karyawan nirlaba lebih cenderung melaporkan bahwa pekerjaan mereka lebih penting bagi mereka dari pada uang yang mereka hasilkan.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar, yaitu suatu aktivitas belajar dimulai dan diteruskan, berdasarkan kebutuhan dan dorongan yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktifitas belajar sendiri. Motivasi intrinsik adalah memungkinkan pengembangan kelompok informal di luar struktur organisasi formal dan memungkinkan penyelesaian masalah yang cepat, transfer praktik yang ditingkatkan, dan

pengembangan kemampuan profesional, juga dapat membantu untuk mencapai keseimbangan yang lebih produktif antara individu persaingan dan kolaborasi, karena ini mendukung tingkat kerjasama yang lebih besar yaitu, transfer pengetahuan yang lebih tinggi yang disebabkan oleh motivasi intrinsik yang lebih tinggi mengurangi berlebihan persaingan yang menghambat magang (Kofman dan Sengee, 1993). Selain itu, motivasi intrinsik mempromosikan lingkungan kerja yang mempercepat baik formal dan komunikasi informal, yang memerlukan transfer dan perolehan pengetahuan yang lebih besar sebagai pengembangan perilaku yang memperkuat pembelajaran organisasi maupun di sebuah instansi.

Dengan demikian, motivasi intrinsik belum tentu dapat dikontrol oleh organisasi namun dapat menggunakannya untuk mendukung seleksi mandiri dan proses menarik karyawan yang berkomitmen penghargaan intrinsik merupakan sumber penting motivasi. Dengan demikian, karyawan secara intrinsik termotivasi untuk membagikannya pengetahuan yang terkait dengan proses pembelajaran individu mereka sendiri atau mengharapkan timbal balik, yaitu bahwa orang lain juga akan berbagi pengetahuan yang mungkin berguna bagi mereka. Tanpa motivasi, transfer pelatihan tidak akan terjadi dengan benar bahkan peserta pelatihan cukup percaya diri dalam setiap perantaraan pelatihan. Selain itu, apakah motivasi itu biasanya dikonseptualisasikan dan diperiksa secara terpisah sebagai motivasi untuk belajar (Colquitt *et al.* , 2000) dan motivasi untuk mentransfer (Machin dan Fogarty, 1997), atau kombinasi sebagai motivasi pelatihan (Carlson, Bozeman, Kacmar, Wright, & McMahan, 2000). Penelitian ini menemukan urutan motivasi untuk belajar dan motivasi untuk mentransfer terbukti melalui peran mediasi penuh mereka untuk

transfer pelatihan yang berkontribusi untuk mengenali peran individu dan urutan motivasi untuk belajar (motivasi intrinsik) dan motivasi untuk mentransfer (motivasi ekstrinsik).

1.2 Perumusan Masalah

Studi terdahulu (Egan *et al.*, 2004) mengemukakan bahwa motivasi untuk mentransfer pembelajaran dipengaruhi oleh budaya belajar. Pada penelitian (Wen *et al.*, 2014) menemukan motivasi untuk mentransfer pembelajaran mempengaruhi langsung transfer pelatihan.

Variabel tersebut memiliki keterkaitan, sehingga dalam upaya memprediksi transfer pelatihan perlu menggabungkan variabel budaya belajar, serta transfer pelatihan yang dimediasi oleh motivasi untuk mentransfer pembelajaran. Diharapkan dalam meakomodasikan variabel nantinya akan memperoleh variabel penjelas mengenai transfer pelatihan.

1.3 Petanyaan Penelitian

Atas dasar perumuan masalah dibawah, maka pertanyaan yang akan dipecahkan adalah:

1. Apakah budaya belajar mempengaruhi transfer pelatihan?
2. Apakah motivasi untuk menstransfer pembelajaran mempengaruhi transfer pelatihan?
3. Apakah budaya belajar mempengaruhi motivasi untuk mentransfer pembelajaran?

4. Apakah motivasi untuk mentransfer pembelajaran memediasi hubungan budaya belajar dan transfer pelatihan?

1.4 Tujuan Penelitian

Atas dasar tujuan penelitian dibawah, maka penelitian ini dapat di tetapkan sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh budaya belajar padatransfer pelatihan.
2. Menguji pengaruh motivasi untuk menstransfer pembelajaran padatransfer pelatihan.
3. Menguji pengaruh budaya belajar pada motivasi untuk mentransfer pembelajaran.
4. Menguji peran motivasi untuk mentransfer pembelajaran dalam memediasi hubungan antara budaya belajar dan transfer pelatihan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh budaya belajar dan motivasi mentransfer pembelajaran serta untuk mencari hubungan signifikan antara motivasi mentransfer pembelajaran dan transer pelatihan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi instansi rumah sakit untuk mengukur seberapa jauh motivasi untuk menstransfer pembelajaran dalam upaya faktor apa saja yang mempengaruhi budaya belajar dengan strategi pelaksanaan yang tepat.