



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN KEPERAWATAN DI RSUD UNGARAN**

SKRIPSI

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat
untuk Menyelesaikan Program Sarjana S1 pada Program Sarjana
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS**

Oleh :

Nama : Dina Mulyanti

NPM : 12.51.0005

Dosen Pembimbing :

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM

NIDN : 0606096201

Nunuk Supraptini, SE. MM

NIDN : 0614086601

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2017

PENGESAHAN PENELITIAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN KEPERAWATAN DI RSUD UNGARAN**

Oleh :

Nama : Dina Mulyanti
NPM : 12.51.0005

Dosen Pembimbing :

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM
NIDN : 0606096201

Nunuk Supraptini, SE. MM

NIDN : 0614086601

Bahwa Skripsi ini layak diujikan. Dan telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal 3 Februari 2017

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE. MM
NIDN : 0606096201

Nunuk Supraptini, SE. MM
NIDN : 0614086601

HALAMAN UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN KEPERAWATAN DI RSUD UNGARAN**

Oleh :
Nama : Dina Mulyanti
NPM : 12.51.0005

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi,
Fakultas Ekonomi UNDARIS, pada hari: Jum'at tanggal 03 Februari tahun 2017

Tim Penguji Skripsi

Ketua

Hi. Tjutawati Endang Irianti, SE, M.Si
NIDN. 0609066401

Anggota

Dr. Dra. Edy Dwi Kurniati, SE, MM
NIDN. 0606096281

Anggota

Nuzuk Supraptini, SE, MM
NIDN. 0614886601

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS

Dr. Dra. Edy Dwi Kurniati, SE, MM

NIDN : 06-060962-01

ABSTRAK

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika, “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu” (Tika, 2006) Kinerja dipengaruhi oleh faktor pelatihan yang dijelaskan oleh Vietzal Rivai (2009), beban kerja dijelaskan oleh Dini Rama Dhania (2010) dan motivasi dijelaskan oleh Martoyo (2000). Kinerja perawat di RSUD Ungaran masih kurang profesional dan disiplin, oleh karena itu pelatihan sangat diperlukan dalam perkembangan kinerja karyawan. Indikasinya diantaranya beberapa perawat yang masih mengeluh dengan beban kerja yang dialaminya, keluhan perawat akan kondisi pekerjaan dan belum adanya penghargaan merupakan pemicu rendahnya motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN DI RSUD UNGARAN”. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan pada RSUD Ungaran?. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan pada RSUD Ungaran.

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori atau penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Dalam penelitian ini menganalisis tentang hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan. Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel yang digunakan adalah Pelatihan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang RSUD Ungaran berjumlah 168 orang Perawat, dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden dan teknik pengambilan Sampel dengan teknik *Accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti yang dapat digunakan sebagai sampel. Bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Serta menggunakan alat pengambil data berupa angket. Untuk mendukung penelitian ini penulis menggunakan metode analisis inferensial. Analisis inferensial meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi sederhana, analisis korelasi berganda, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji F). Untuk memudahkan perhitungan dipergunakan alat bantu berupa program SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum Daerah Ungaran. Ditunjukkan dengan nilai t hitung (3,193) > t tabel (2,001) serta sign 0,002. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum Daerah Ungaran. Ditunjukkan dengan nilai t hitung (2,920) > t tabel (2,001) serta sign 0,021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum Daerah Ungaran. Ditunjukkan dengan nilai t hitung (3,165) > t tabel (2,001) serta sign 0,002. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Perawat Rumah sakit Umum Daerah Ungaran. Hal ini Ditunjukkan dengan nilai F hitung (21,667) > F tabel (2,760) Serta nilai koefisien determinasi sebesar 50,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga faktor (Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja) dimana sisanya yaitu sebesar 50,0% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Diharapkan Rumah Sakit Umum Daerah Ungaran menjadwalkan Pelatihan secara Rutin disesuaikan dengan JOB deskripsinya, bahkan dapat mendelegasikan perawat tersebut untuk melakukan pelatihan-pelatihan yang bersifat skill medis, baik pelatihan di dalam negeri maupun di luar negeri. Selanjutnya menerapkan beban kerja yang proporsional sesuai dengan aturan perundang-undangan yang ada, serta tidak memberikan beban pekerjaan kepada karyawan dalam hal ini perawat yang berlebihan, overtime dan lain-lain. Lalu memberikan tunjangan-tunjangan yang sifatnya materi yang berguna memotivasi karyawan dalam hal ini perawat, untuk bekerja lebih giat lagi, serta memberikan reward bagi karyawan teladan / paling disiplin serta memberikan punishment terhadap perawat yang melanggar aturan kerja. Serta Diharapkan rumah sakit umum daerah Ungaran, memberikan ruang seluas-luasnya bagi perawat untuk melakukan pengembangan diri dan peningkatan kompetensi yang dimiliki tanpa membatasi ruang yang ada, serta memberikan kebebasan dalam kreatifitas bekerja selama tidak menyalahi aturan dan kode etik keperawatan..

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The performance of employees in other words, is human resources, is a term derived from the word Job Performance or Actual Performance, which is a job performance or achievements that actually will be achieved by the employee. Understanding the performance described Mohammad Pabundu Tika, "Performance is the proceeds of a job function (activities of a person), or groups within an organization that is affected by various factors in order to achieve organizational goals in a certain period of time" (Tika, 2006) Performance influenced by training described by Vietzal Rival (2009), the work load is described by Dini Rama Dhanita (2010) and motivation is explained by Martoyo (2000). The performance of nurses in hospitals Ungaran still less professional and disciplined, therefore training is needed in the development of employee performance. The indication among several nurses who still complain to the workload that happened, the complaint will nurse working conditions and lack of appreciation is the trigger low work ethic. Based on this background, researchers interested in conducting research with the title "Effect Of Vocational Training, Employment Expenses And Work Motivation To Performance Of Employees In Nursing Section Hospital Ungaran". The problem in this research is there any influence Job Training, Workload and Work Motivation either partially or simultaneously on Employee Performance Section of Nursing at the Hospital Ungaran ?. This study aimed to analyze the effect of Job Training, Workload and Work Motivation either partially or simultaneously on Employee Performance Parts Hospital Nursing at Ungaran. This type of research is explanatory research or research explanation (explanatory research). In this research, analyze and research on the relationship between research variables and test hypotheses that have been formulated. This study was to determine the causal relationship between independent variables and the dependent variable terhadap. The variables used were training Work (X1), Workload (X2), work motivation (X3) and Employee Performance (Y). The population in this study were nurses that hospitals Ungaran totaling 168 people Nurse, with a total sample of 63 respondents and technique of taking samples with a accidental sampling is done by taking the subject is not based on strata, random or region but is based on their particular purpose, are made by the researchers themselves. And using the data making tool in the form of a questionnaire. To support this research, writer uses analytical methods and inferential. Inferential analysis include validity, reliability, simple correlation analysis, multiple correlation analysis, analisis simple regression, multiple regression analysis, the coefficient of determination, and hypothesis testing partially (t test) and test hypotheses simultaneously (F test). For ease of calculation used tools such as SPSS version 16.0. The results showed that there is influence between the variables of Work Training on the Performance of Regional General Hospital Nurses Ungaran. Indicated by the t value (3.193) > t table (2,001) and 0,002 sign. The results showed that there was the influence of variables on the Performance Workload Nurse Regional General Hospital Ungaran. Indicated by the t value (2.920) > t table (2.001) as well as sign 0,021. Research shows that there is the influence of variables on the Performance of Work Motivation Nurse Regional General Hospital Ungaran. Indicated by the t value (3.165) > t table (2,001) and 0,002 sign. The results showed that there was the influence of variables Job Training, Workload and Motivation Working together on the Performance of Regional General Hospital Nurses Ungaran. It Appointed by F count (21.667) > F table (2.760) As well as the coefficient of determination of 50.0% of employee performance is influenced by three factors (Job Training, Workload and Work Motivation) where the remainder is equal to 50.0% explained by other factors beyond the study. Expected Ungaran Regional General Hospital Routine training schedule tailored to the JOB description, even the nurse may delegate to undertake training that is skiiil medical, training both domestically and abroad. Next apply the workload proportionately in accordance with the rules of the existing legislation, and not leave the burden of work to employees in this case were excessive nurses, overtime and others. Then provide benefits that are material bergiuna motivate employees in this case the nurse, to work harder, and provide rewards for employee of the month / most disciplined and give punishment to the nurse who violate work rules. It is expected that public hospitals as well as Ungaran, providing the widest possible segment for nurses to undertake self-development and improvement of their competence without restricting existing space, as well as providing freedom in creative work for not violate the rules and code of ethics of nursing.

Keywords: Job Training, Workload and Work Motivation and Employee Performance.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Mensana Incorpore sano (didalam tubuh yang sehat terdapat jiwa yang sehat).
- Orang yang terpuji ialah mereka yang malu bila menerima pujian dan diam bila tertimpa fitnah.
- Saya percaya bahwa apa yang anda rasakan sangat penting seperti bagaimana anda terlihat cantik dan sehat. (Victoria Principal)
- Rumah sakit dan kuburan dipenuhi dengan orang-orang yang menolak untuk mengakui nilai-nilai moralitas fisik. (Dr Ron Spallone)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur kepada Allah kupersembahkan keberhasilanku ini kepada keluarga terutama Bapak dan Ibu serta adik-adiku yang selalu berdoa demi keberhasilanku.

Karya ini penulis persembahkan untuk:

- Bapak dan Ibu terima kasih atas doa, pengorbanan dan dukungan yang diberikan.
- Kawan-kawan di UNDARIS Ungaran

KATA PENGANTAR

Syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN DI RSUD UNGARAN”**, yang diajukan guna memenuhi sebagian dari Tugas dalam persiapan menyelesaikan skripsi pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (Undaris) Semarang.

Sungguh suatu kebahagiaan yang tidak bisa diungkapkan, ketika penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini telah selesai dan diterima dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Lamijan, SH. M.Si ,selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk kuliah di UNDARIS
2. Ibu Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati,SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan pembimbing utama yang telah memberikan kesempatan untuk studi di Undaris.
3. Ibu Nunuk Supraptini, SE. MSi selaku dosen Pembimbing kedua yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Bapak dan Ibu Dosen Undaris yang telah banyak membimbing penulis.
5. Sahabat-sahabat saya dan teman dekat saya, serta rekan Se Kelas angkatan 2012 yang telah memberikan bantuan baik dukungan pikiran dan materi serta semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dukungan dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan limpahan berkah dari Allah Subhanahu Wata'ala.

Penulis menyadari bahwa pembuatan skripsi ini masih ada kekurangan, oleh karena itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang berguna demi kesempurnaan pembuatan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca.

Ungaran, 2016

Penulis

Dina Mulyanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN UJIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Operasional	12
F. Sistematika Penulisan	13
G. Penelitian terdahulu.....	53
H. Hipotesis.....	53
I. Kerangka Berfikir.....	54

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
B. Beban Kerja	27
C. Motivasi Kerja	31
D. Kinerja Karyawan.....	35
E. Penelitian terdahulu	53
F. Hipotesis	53
G. Kerangka Berfikir	54

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	56
B. Lokasi Penelitian	56
C. Variabel penelitian	56
D. Populasi Sampel dan Teknik Sampling	58
E. Teknik Pengumpulan Data	60
F. Teknik Analisis Data	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum objek penelitian	76
B. Hasil Penelitian	86
C. Pembahasan	106

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	111
B. Saran	112

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan indikator	57
Tabel 3.2	Uji Validitas variabel Pelatihan Kerja (X1)	64
Tabel 3.3	Uji Validitas variabel beban kerja (X2)	65
Tabel 3.4	Uji Validitas variabel Motivasi Kerja (X3)	66
Tabel 3.5	Uji Validitas variabel Peningkatan Jumlah wisatawan (Y)	66
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas variabel Pelatihan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja serta Kinerja Karyawan	68
Tabel 3.7	Interpelasi korelasi	69
Tabel 4.1	Klasifikasi Responden Menurut Umur Responden	86
Tabel 4.2	Klasifikasi Jumlah responden menurut Umur	87
Tabel 4.3	Klasifikasi responden menurut pendidikan	88
Tabel 4.4	Jumlah responden menurut masa kerja	89
Tabel 4.5	Tabel interpelasi nilai korelasi	90
Tabel 4.6	Koefisien Korelasi sederhana	90
Tabel 4.7	Koefisien korelasi berganda	93
Tabel 4.8	Koefisien regresi linier sederhana	94
Tabel 4.9	Koefisien regresi linier berganda	96
Tabel 4.10	Rekapitulasi hasil uji regresi linear berganda	96
Tabel 4.11	Koefisien R hitung dan determinasi	98
Tabel 4.12	Uji Hipotesis Parsial (Uji T)	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2	Kerangka berfikir penelitian	54
Gambar 3.1	Uji Signifikansi t (Parsial)	74
Gambar 3.2	Uji Signifikansi F (Simultan)	75
Gambar 4.1	Uji t variabel pelatihan kerja	100
Gambar 4.2	Uji t variabel beban kerja	102
Gambar 4.3	Uji t motivasi kerja	103
Gambar 4.4	Uji signifikansi F	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Kuesioner Penelitian	117
Lampiran 2	:	Tabulasi data penelitian	122
Lampiran 3	:	Perhitungan SPSS tabel Uji Validitas	124
Lampiran 4	:	Perhitungan SPSS tabel Uji Riliabilitas	107
Lampiran 5	:	Perhitungan SPSS tabel frekuensi	132
Lampiran 6	:	Perhitungan SPSS Korelasi	141
Lampiran 7	:	Perhitungan SPSS Analisis Regresi	147
Lampiran 8	:	Tabel Product Moment	149
Lampiran 9	:	Tabel Uji t.....	
Lampiran 10	:	Tabel Uji F	
Lampiran 11	:	Keaslian tulisan	150
Lampiran 12	:	Daftar riwayat hidup	151