

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA
DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN DI CV.THINNER MITRA SEJATI
SIDOARJO**



PRO PATRIA

Disusun Oleh:

Nama : Cecilia Fraga Sarmento

NIM : 01212146

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA
2016**

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA
DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN PRESTASI
KERJA KARYAWAN DI CV.THINNER MITRA SEJATI
SIDOARJO**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Derajat Sarjana Ekonomi Universitas Narotama
Surabaya*



PRO PATRIA

Disusun Oleh:

CECILIA FRAGA SARMENTO

01212146

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA
2016**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cecilia Fraga Sarmento
NIM : 01212146
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

“ HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV.THINNER MITRA SEJATI SIDOARJO “.

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apa bila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (di cabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat di pergunakan bila mana di perlukan.

Surabaya ,27 Juli 2016



Pernyataan,

Mate

Cecilia Fraga Sarmento.
NIM: 01212146

PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI
CV.THINNER MITRA SEJATI SIDOARJO

DIAJUKAN OLEH:
CECILIA FRAGA SARMENTO
01212146

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,


(I PUTU ARTAYA, SE, MM)

TANGGAL 20 / 08 / 2016

KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN,


(I GEDE ARIMBAWA, SE, MM)

TANGGAL 20 / 08 / 2016

Halaman Pengesahan Skripsi

TELAH DIUJI DAN DIPERTAHANKAN
PADA HARI SABTU TANGGAL 06 AGUSTUS 2016

Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA,
PELATIHAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DENGAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN DI CV. THINNER MITRA SEJATI
SIDOARJO

Disusun Oleh : Cecilia Fraga Sarmento
NIM : 01212146
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Narotama Surabaya

Di hadapan Team Penguji :

1. I PUTU ARTAYA, SE, MM
2. IR.RR.HERMIEN TRIDAYANTI, MM
3. BAYU AIRLANGGA PUTRA, SE, MM

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Narotama Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cecilia Fraga Sarmiento
NIM : 01212146
Program Studi : Manajement
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Narotama Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

"HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV.THINNER MITRA SEJATI SIDOARJO".

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Narotama berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Surabaya

Pada tanggal : 20/08/2016



(Cecilia Fraga Sarmiento)
NIM: 01212146

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV.THINNER MITRA SEJATI SIDOARJO

Oleh:
Cecilia Fraga Sarmento

Dosen Pembimbing:
I Putu Artaya, SE,MM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara disiplin kerja, pelatihan kerja dan karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja karyawan di CV.Thinner Mitra Sejati Sidoarjo. Hubungan antara disiplin kerja, pelatihan kerja dan karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja karyawan dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan antara disiplin kerja, pelatihan kerja dan karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut terlihat dari nilai-nilai signifikansi yang kuran dari 0,05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja, pelatihan kerja dan karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: *Disiplin kerja, pelatihan kerja, karakteristik pekerjaan, prestasi kerja.*

PRO PATRIA

SURABAYA

ABSTRACT

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV.THINNER MITRA SEJATI SIDOARJO

By:

Cecilia Fraga Sarmento

Advisor Lecturer:

I Putu Artaya, SE,MM

This research has a analyze the relationship between the discipline of work, job training and job characteristic with employee performance in CV. Thinner Mitra Sejati Sidoarjo. The relationship between work discipline, job training and job characteristics with employee performance is done by using quantitative research methods. According to the research there is a relationship between the discipline of work, job training and job characteristic with employee performance. So that this hypothesis is accepted. It is seen from the values of significance that is less than 0,05, it can be said there is a relationship between the variables of work discipline, job training and job characteristics with employee performance.

Keywords: *work discipline, job training, job characteristics, work performance.*

DAFTAR ISI

| | |
|---|--|
| SAMPUL LUAR | |
| HALAMAN JUDUL..... | |
| HALAMAN PERNYATAAN | |
| HALAMAN PERSETUJUAN | |
| HALAMAN PENGESAHAN | |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | |
| KATA PENGANTAR | |
| HALAMAN ABSTRAK | |
| HALAMAN ABSTRACT | |
| DAFTAR ISI | |
| DAFTAR TABEL | |
| DAFTAR GAMBAR | |
| DAFTAR LAMPIRAN | |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | |
| 1.2 Perumusan Masalah | |
| 1.3 Tujuan Penelitian | |
| 1.4 Manfaat Penelitian | |
| 1.5 Batasan Penelitian | |
| BAB II : TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | |
| 2.2 Rerangka Teori | |
| 2.3 Kerangka Konsep Penelitian..... | |
| 2.4 Hipotesis | |
| BAB III : METODE PENELITIAN | |
| 3.1 Pendekatan Penelitian | |
| 3.2 Populasi dan Sampel | |
| 3.3 Jenis, Sumber dan Teknik Pengambilan Data | |
| 3.4 Variabel dan Definisi Operasional..... | |
| 3.5 Teknik Analisa Data | |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Deskripsi Operasional | |
| 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian..... | |
| 4.3 Analisa data dan Pengujian Hipotesis..... | |
| 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian | |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan | |
| 5.2 Saran | |
| | |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1: Jumlah Pegawai menurut Departemen atau Bagian..... | 4 |
| Tabel 1.2: Tingkat Absensi Pegawai..... | 4 |
| Tabel 2.1: Matrix Penelitian Terdahulu..... | 8 |
| Tabel 3.1: Desain Intrumen Penelitian..... | 46 |
| Tabel 3.2: Kriteria Penilaian Korelasi..... | 48 |
| Tabel 4.1: Distribusi Responde Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 52 |
| Tabel 4.2: Distribusi Responde Berdasarkan Pendidikan Tertinggi..... | 52 |
| Tabel 4.3: Distribusi Responde Berdasarkan status Perkawinan..... | 53 |
| Tabel 4.4: Distribusi Responde Berdasarkan Usia..... | 54 |
| Tabel 4.5: Distribusi Responde Berdasarkan Penghasilan Per Bulan..... | 55 |
| Tabel 4.6: Distribusi Responde Berdasarkan Jabatan..... | 56 |
| Tabel 4.7: Distribusi Responde Berdasarkan Lama Bekerja..... | 57 |
| Tabel 4.8: Hasil Pengujian Hipotesis..... | 58 |
| Tabel 4.9: Kriteria Penilaian Korelasi..... | 59 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1: Model Karakteristik Pekerjaan | 33 |
| Gambar 2.2: Kerangka Konsep Penelitian | 37 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|-------------|------------------------------------|----|
| Lampiran 1. | Kuesioner Penelitian..... | 70 |
| Lampiran 2. | Rekap Hasil Jawaban Kuesioner..... | 73 |
| Lampiran 3. | Hasil Deskriptif Frekuensi..... | 81 |
| Lampiran 4. | Hasil Uji Korelasi..... | 83 |



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat hubungan antara disiplin kerja, pelatihan kerja dan karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

- 2) Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.

Hal tersebut terlihat dari nilai *Pearson Correlation* (r) sebesar 0,696 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai Signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan. Karena nilai *Pearson Correlation* (r) sebesar 0,696 maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja karyawan. Terdapat hubungan antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai *Pearson Correlation* (r) sebesar 0,754 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai Signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan antara pelatihan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Karena nilai *Pearson Correlation* (r) sebesar 0,754 maka dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja karyawan.

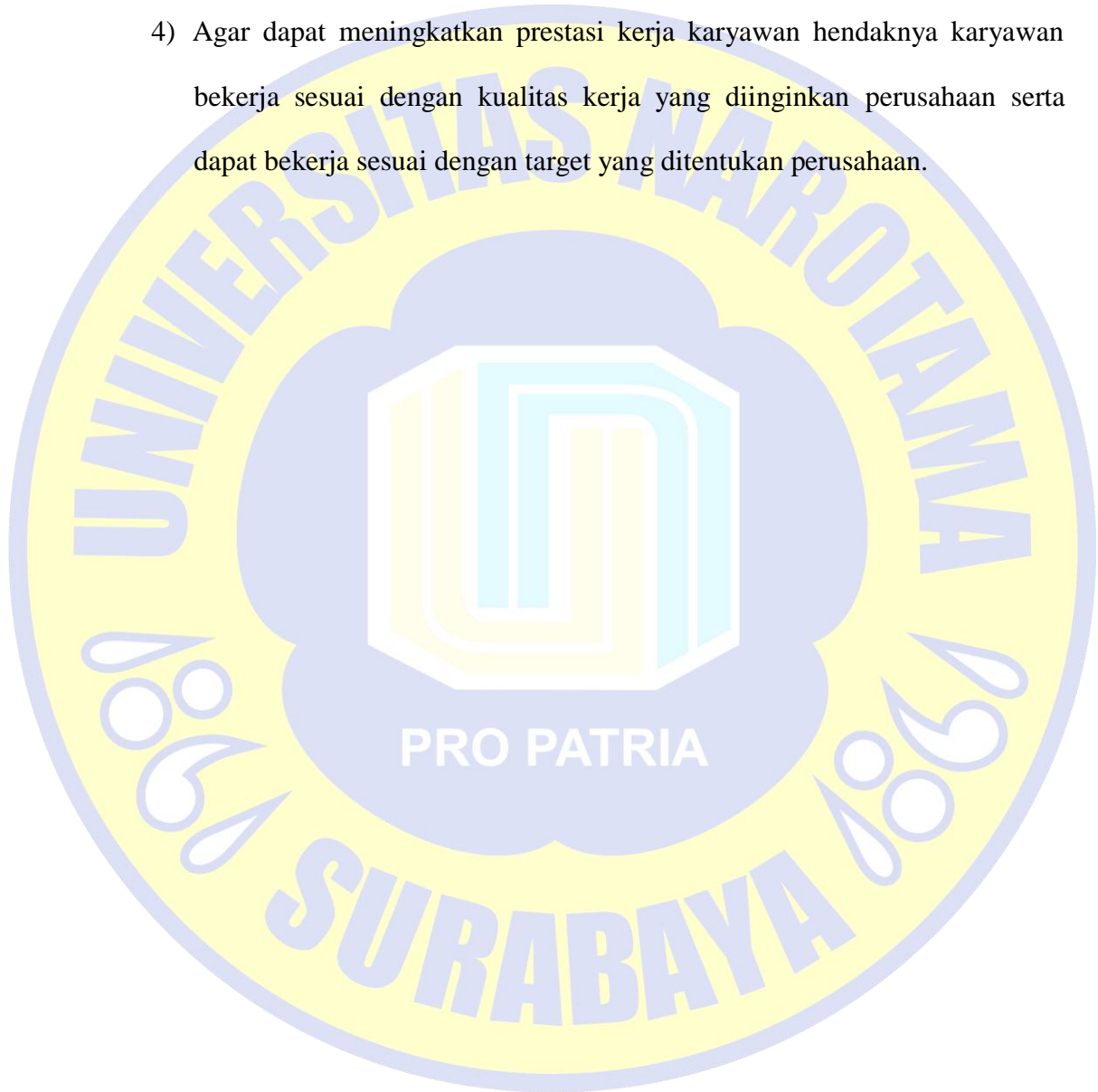
3) Terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai *Pearson Correlation* (r) sebesar 0,732 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai Signifikansinya $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja karyawan. Karena nilai *Pearson Correlation* (r) sebesar 0,732 maka dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan, berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, hendaknya perusahaan memberikan sanksi tegas kepada karyawan serta memberikan penghargaan bagi yang memiliki disiplin tinggi dalam bekerja.
- 2) Berkaitan dengan pelatihan kerja sebaiknya materi program pelatihan untuk karyawan diadakan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dan dilakukan secara terus menerus tidak hanya diberikan saat penerimaan karyawan baru saja melainkan ada pelatihan yang dilakukan secara bertahap kepada karyawan tetap atau karyawan yang telah bekerja di perusahaan tersebut agar dapat lebih terampil dalam melakukan pekerjaannya.

- 3) Berkaitan dengan karkteristik pekerjaan karyawan hendaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan mendapatkan umpan balik dari atasan terutama dalam hal proses produksi karena formulasi dalam pembuatan *thinner* yang mengetahui detailnya adalah atasan.
- 4) Agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya karyawan bekerja sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan perusahaan serta dapat bekerja sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad S Ruky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, dan Hamidah Nayati Utami, 2015, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*, Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Azwar, Saifuddin, 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A., 1993, *Human Resources Managment: An. Experiential Approach*, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : UGM. Press.
- Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima Belas, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkunegara AA. Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber. Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Mathis Robert L and Jackson Jason H. 2006, *Human Resources Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Moch Abdul Cholik dan Bayu Ilham Pradana, 2015, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, Jawa Timur)*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Moenir, 2000, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Munandar, 2004. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta: Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Mundung Martinus, 2007, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Wanita*, Jurnal Ekonomi Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Panggabean Mutiara S, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Robbins P. Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi*, Jilid I Terjemahan, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Yogyakarta, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Simamora, Henry. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi (1995)

Soedjono, 2000, *Strategi Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 4, hal 233-256.

Soekidjo Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. CV. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Edisi Revisi, Bandung : Alfabeta.

Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Edisi II. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Edisi III. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

