

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. HANNY
KARYA MANDIRI (HKM) SIDOARJO**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

FITRI DESTRIANI
20012010192/FEB/EM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. HANNY**

KARYA MANDIRI (HKM) SIDOARJO

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**



Diajukan Oleh :

**FITRI DESTRIANI
20012010192/FEB/EM**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2024

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV.
HANNY KARYA MANDIRI (HKM) SIDOARJO**

Disusun Oleh :


FITRI DESTRIANI
20012010192 / FEB / EM

**Telah Dipertahankan dan Diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**

Pada Tanggal : 10 Desember 2024

**Koordinator Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis**

Pembimbing Utama


Dr. Wiwik Handayani, SE, M.Si
NIPPPK. 196901132021212003


Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd.
NIP. 196409201989032001

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**


Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CRP
NIP. 196304201991032001

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitri Destriani
NPM : 20012010192
Fakultas /Program Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Judul Skripsi/Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Hanny Karya Mandiri (HKM) Sidoarjo

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di UPN "Veteran" Jawa Timur maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing akademik.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan di setujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima konsekuensi apapun, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UPN "Veteran" Jawa Timur.

Surabaya, 10 Desember 2024

Yang Menyatakan,



Fitri Destriani
NPM. 20012010192

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas Berkat dan Karunia-Nya penulis dapat menuntaskan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV. Hanny Karya Mandiri (HKM) Sidoarjo” dengan tepat waktu.

Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan pendidikan strata 1 khususnya di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Penulis menyadari bahwa bantuan dari berbagai pihak sangat diperlukan untuk menyelesaikan pembuatan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang senantiasa memberikan doa, bantuan, serta dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini. Adapun pihak-pihak tersebut sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Ibu Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si., CRP., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Ibu Dr. Wiwik Handayani, S.E., M.Si., selaku koordinator Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CRP selaku dosen wali yang telah memberikan bantuan selama penulis menjalani perkuliahan.

5. Ibu Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd., selaku dosen pembimbing yang memberikan bimbingan, arahan, semangat serta motivasi dengan kelembutan hatinya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah membagikan ilmu selama penulis menjalani proses pembelajaran di bangku perkuliahan.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan CV. Hanny Karya Mandiri (HKM) Sidoarjo yang telah memberikan kesempatan, bantuan, wawasan, serta arahan dalam proses penelitian di perusahaan.
8. Kedua orang tua, Betri Murni dan Martini yang menjadi motivasi penulis untuk terus semangat dalam melanjutkan studi serta dukungan penuh dan doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sepupu penulis, Anggun Putri, Hana Nofia, dan Luluk Erna yang telah memberi dukungan dan kepercayaan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
10. Sahabat penulis, Diah Sugiarti yang senantiasa membantu dan memberikan arahan selama menyelesaikan skripsi.
11. Sahabat penulis, Almoo dan Memei yang selalu ada untuk penulis dalam keadaan apapun dan selalu memberikan support mental dan nasihat kepada penulis.
12. Sahabat penulis, Diknastiya, Yolanda, Ajeng, Dera, dan Ririk yang selalu mendukung penulis dalam keadaan apapun.

13. Kepada orang yang tidak dapat disebut namanya, yang menjadi motivasi penulis untuk terus bangkit agar menjadi pribadi yang lebih baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, diperlukannya saran dan kritik yang bersifat membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Penulis berharap bahwa tulisan ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan kepentingan akademis di masa yang akan datang.

Surabaya, 8 Oktober 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Landasan Teori.....	15
2.2.1 Kinerja.....	15
2.2.2 Disiplin kerja.....	21
2.2.3 Budaya organisasi.....	26
2.3 Hubungan antar variabel.....	30
2.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	30
2.3.2 Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.....	31
2.3 Kerangka konseptual.....	32
2.4 Hipotesis.....	32
BAB III	34
METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	34
3.1.1 Definisi Operasional.....	34
3.1.2 Pengukuran Variabel.....	37

3.2 Populasi dan Sampel	38
3.2.1 Populasi.....	38
3.2.2 Sampel	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3.1 Jenis Data	38
3.3.2 Sumber Data	39
3.3.3 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	40
3.4.1 Uji Validitas	40
3.4.2 Uji Reliabilitas	41
3.5 Teknik Analisis Data.....	41
3.5.1 Teknik Analisis Data	41
3.5.2 Cara Kerja PLS	42
3.5.3 Model Spesifikasi PLS.....	43
3.5.4 Langkah-langkah PLS.....	43
3.5.5 Asumsi PLS (Partial Least Square).....	48
3.5.6 Ukuran Sampel	48
BAB IV	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	49
4.1.1 Profil Perusahaan	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	51
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	51
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
4.3 Analisa Data dan Pengujian Hipotesis	56
4.3.1 Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)	56
4.3.2 Inner Model (Pengujian Model Struktural)	61
4.3.3 Pengujian Hipotesis	62
4.4 Pembahasan	64
4.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
BAB V.....	66
KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 3. 1 Diagram Jalur PLS	44
Gambar 4. 1 Bagan Struktur Organisasi	51
Gambar 4. 2 Model Konseptual PLS	56
Gambar 4. 3 Grafik Inner Model.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target Produksi Tahun 2021-2023	4
Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Periode 2021-2023.....	5
Tabel 3. 1 Skala Likert	37
Tabel 4. 1 Karakter Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4. 4 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1)..	53
Tabel 4. 5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi (X2)	54
Tabel 4. 6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4. 7 Outer Loadings (Means, STDEV, T-Values)	57
Tabel 4.8 Cross Loading	58
Tabel 4.9 Average Variance Extracted (AVE)	59
Tabel 4. 10 Composite Reliability.....	59
Tabel 4. 11 Cronbach's alpha.....	60
Tabel 4. 12 Latent Variables Correlations	60
Tabel 4. 13 R - Square.....	61
Tabel 4.14 Path Coefficient.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....	71
Lampiran 2 : Tabulasi Data	74
Lampiran 3 : Hasil Olah Data	75

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV. HANNY
KARYA MANDIRI (HKM) DI SIDOARJO**

Oleh :

FITRI DESTRIANI
20012010192/FEB/EM

ABSTRAKSI

Setiap organisasi pasti berusaha untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Sebuah organisasi akan berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuan, maka diperlukan dukungan dari berbagai sumber. Salah satu dari dukungan tersebut, yaitu sumber daya manusia. Salah satu aspek yang dapat menunjang kemajuan di dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi budaya terhadap kinerja karyawan.

Responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan produksi yang digunakan sebagai sampel. Sumber data berasal dari penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 – 5. Data tersebut kemudian diolah menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS) untuk mengetahui uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja dan budaya organisasi. Karyawan yang mampu mentaati segala peraturan perusahaan dan mampu menerapkan budaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan akan membuat karyawan mampu meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.