

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) berperan penting dalam mendorong pemulihan ekonomi Indonesia. Peran UMKM di suatu daerah dapat mendukung perekonomian. Selain itu peran UMKM juga dapat menurunkan tingkat pengangguran lokal. Pemerintah seharusnya juga dapat ikut berpartisipasi dalam membantu meningkatkan bisnis UMKM. Persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi saat ini maka diperlukan kreativitas dan inovasi dari pemilik usaha. Agar dapat bersaing di masa depan serta bertahan dalam usaha yang sedang dijalankannya.

Sumber daya manusia yang melaksanakan dalam proses pembangunan berkelanjutan bahkan dalam menentukan kemajuan dan kemunduran perusahaan. Pada dasarnya untuk menunjang suatu perusahaan atau organisasi dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk mengelola dan berkontribusi pada organisasi.¹ Untuk mengembangkan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif di bidangnya.² Jika SDM yang ada berkualitas dan aktif akan mampu berkembang dengan baik. Namun apabila SDM yang ada tidak mau bekerja keras dan tidak memiliki niat sungguh-sungguh, maka hal tersebut akan memperburuk dan menurunkan kinerja perusahaan atau

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), 234.

² Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2012), 20.

organisasi yang mereka layani.³ Biasanya karyawan akan menghasilkan kualitas kerja yang berbeda sesuai dengan kemampuan dan ketekunannya. Perbedaan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu disiplin kerja.⁴ Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawannya dalam bentuk mengarahkan atau mendorong para karyawan agar mau bekerja atas dasar kesadaran diri sendiri sesuai dengan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Pendisiplinan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dengan tata tertib yang baik dalam perusahaan, efektifitas karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal.

Faktor kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena jika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi maka tingkat produktivitas perusahaan juga akan semakin tinggi. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya. Untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Penerapan disiplin kerja didalam sebuah perusahaan sangat penting, agar semua karyawan bersedia dengan ikhlas melaksanakan serta menaati peraturan yang ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan terbukti melanggar peraturan yang telah ditetapkan maka konsekuensinya yaitu akan bersedia diberikan sanksi oleh

³ Danang Sunyoto, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Erlangga, 2002), 97.

⁴ Onita Sari Sinaga, Dkk, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, Cetakan 1, (Yayasan Kita Menulis, 2020), 14.

pihak perusahaan.⁵

Monumen Simpang Lima Gumul adalah salah satu bangunan yang menjadi ikon Kota Kediri. Banyak orang ataupun wisatawan yang berdatangan untuk melihat bangunan kokoh dan megah tersebut. Selain menikmati keindahan dan kemegahan di suatu kota atau wilayah seorang wisatawan akan mencari buah tangan untuk oleh-oleh. Salah satu tempat oleh-oleh khas Kediri yang *familiar* yaitu usat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa. Pusat Oleh-Oleh di Kediri yang menjadi pusat percontohan UMKM terbaik yaitu Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa. Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa merupakan UMKM yang bergerak dalam bidang produksi aneka jenis tahu dan pusat oleh-oleh. Peneliti telah melakukan observasi awal pada beberapa UMKM yang bergerak dalam pusat oleh-oleh di Kabupaten Kediri, dan hasil data yang diperoleh yaitu:

Tabel 1.1
Rating UMKM Kabupaten Kediri

No	Nama toko	Rating	Ulasan
1.	Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa	4,3	809
2.	Oleh-Oleh Suminar	4,1	86
3.	“Semirang” Galeri Batik&Pusat Oleh-Oleh Khas Kediri	1,0	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti melalui berbagai sumber dari website pusat produk tahun 2021

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa beberapa UMKM yang memiliki tingkat rating dan ulasan dari masyarakat. Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa mendapat rating terbanyak dengan ulasan sebanyak

⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung :Refika Aditama, 2005), 9.

809. Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa merupakan salah satu UMKM di Kabupaten Kediri yang menjadi percontohan karena UMKM yang dapat berkembang dengan sangat baik. Peneliti telah melakukan observasi awal pada beberapa UMKM Kabupaten Kediri. Berikut data hasil observasi peneliti:

Tabel 1.2

Perbandingan Pusat Oleh-Oleh Khas Kediri (UMKM Kabupaten Kediri)

No	Ket	Place	Price	Product	Promotion
1	Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa	Jln Pamenang Toyoresmi Ngasem, Kediri ,64182	a. Oleh-oleh: Rp 8.000-50.000/pcs b. Paket GTT harga kisaran RP-75.000 - 100.000 c. Kaos Rp 30.000-100.000 d. Souvenir Rp 5.000-100.000 e. Miniature Rp 5.000-50.000	Aneka Oleh-oleh Khas Kediri (Aneka minuman Aneka souvenir kaos khas Kediri	Media Sosial: <i>Facebook, Instagram</i> , situs web, tokopedia, komunitas sopir travel, youtube
2	Oleh-oleh Suminar	KH Dewantara No 74 Sekoto, Pare, Kediri 64224	Makanan:10.000 -50.000/pcs	Makanan, souvenir, kuliner (tahu, madu mongso, gethuk pisang, dll) dan Minuman. Batik khas Kediri	Media Sosial (<i>Facebook, Instagram</i>), situs web, tokopedia, komunitas sopir travel, youtube
3	“Semiran g”Galeri Batik &	Jl Soekarno Hatta No	Tahu: 20.000-50.000 snack:8.000 -	Aneka cemilan khas Kediri (aneka	Situs web, youtube, facebook

	Pusat Oleh-Oleh Khas Kediri	5, Doko, Kec, Ngasem, Kediri	50.000/pcs Accessories: Rp 2.000-50.000	keripik brem, abon, dll. Galeri batik, souvenir, accessories	
--	-----------------------------	------------------------------	--	--	--

Sumber: Data diolah oleh peneliti melalui berbagai sumber dari website pusat produk

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, diketahui terdapat perbedaan dari ketiga tempat Pusat oleh-oleh tersebut. Dari fasilitas yang diberikan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa lebih banyak, yaitu memiliki tempat parkir yang luas, terdapat toilet dan mushola, serta free WiFi. Sedangkan pada Pusat Oleh-oleh Suminar dan “Semirang” Galeri Batik & Pusat Oleh-Oleh Khas Kediri parkir kecil dan sempit, tidak memiliki mushola, serta tidak Free WiFi. Produk yang ditawarkan pun lebih banyak serta lebih beragam pada Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa. Selain barang produksi sendiri, pusat oleh-oleh gudange tahu takwa juga menjual produk dari kemitraan dan UKM. Berikut data tingkat kedisiplinan karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa

Tabel 1.3
Data kehadiran karyawan Pusat Oleh-Oleh GTT
Jan 2021 s/d Desember 2021

No	Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan			
			Sakit	Izin	Alpa	Terlambat
1.	Jan	54	3	2	0	0

2.	Feb	54	0	0	0	0
3.	Mar	54	2	4	0	0
4.	Apr	54	5	5	0	0
5.	Mei	54	0	0	0	0
6.	Jun	54	3	0	0	0
7.	Jul	54	2	0	0	0
8.	Agt	54	7	4	0	0
9.	Sept	54	0	0	0	0
10.	Okt	54	0	0	0	0
11.	Nov	54	4	1	0	0
12.	Des	54	3	0	0	0

Sumber: Data Internal Manajer SDM Pusat Oleh-Oleh GTT⁶

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pusat oleh-oleh Gudange Tahu Takwa dengan persentase bagus. Persentase penilaian tersebut menunjukkan angka yang konsisten kehadiran karyawan. Efisiensi sebagai tanggungjawab organisasi, dimana organisasi harus dapat mencapai tujuannya secara optimal. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat, karena disiplin juga mempengaruhi hasil kerja dari karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berikut hasil penilaian kinerja karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa, yaitu:

Tabel 1.4
Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Toko
Bulan Januari-Desember 2021
Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa

No	Nama	Rata-rata penilaian Bulan Januari s/d Desember
1.	Syarif Hidayat	77,80

⁶ Heru Indra, *Manager SDM Pusat Oleh-Oleh GTT*, pada tanggal 14 September 2021, pukul 10.30.

2.	Suyani	69,13
3.	Rini mialika	64,45
4.	Nila rantia	65,37
5.	Ghofur	75,70
6.	Leny nathalia	78,77
7.	Shanty Dwi I.P	76,94
8.	Lena Nura	75,16
9.	Utami Hadiningsih	71,77
10.	Marisa ayu	73,65
11	Ayu nur rosyida	75,32
12.	Nanik	75,19
13.	Rokayah	77,73
14.	Rosy laila	83,14
15.	Heni Indra	65,17
16.	Mardina Ayu	80,20

Sumber: Data Internal Bagian Penanggungjawab SDM Pusat

Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa⁷

Dari hasil tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa data penilaian kinerja karyawan pramuniaga serta pemasaran di toko dengan rata-rata kategori yang Baik. Dengan penilain rata-rata kinerja karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa yaitu diantara skor 60-84. Untuk indikator kinerja yang dinilai meliputi orientasi pada kualitas hasil kerja, usaha untuk mencapai tanggung jawab yang diberikan secara maksimal, inisiatif untuk melakukan perbaikan, kemampuan dalam memecahkan masalah, sikap kerjasama, pengutamaan karyawan terhadap cara pelayanan, integritas (kejujuran, konsistensi, serta komitmen), dan rasa kebersamaan dan pengabdian dalam perusahaan. Selain karyawan toko juga dibagi karyawan bagian produksi tahu. Berikut hasil kinerja karyawan produksi, yaitu:

Tabel 1.5

⁷ Heru Indra, *Manager SDM Pusat Oleh-Oleh GTT*, pada tanggal 26 Januari 2022, pukul 10.00.

**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa**

No	Bulan	Indikator					Total (%)
		Jumlah Order Produksi Sesuai Skedul (%)	Pemenuhan Terhadap <i>Standart Good Manufacturing Practices</i> (%)	Jumlah Produk Yang Dihasilkan (%)	Kesesuaian Hasil Produksi Dengan SOP (%)	Jumlah Laporan Produksi Yang Dibuat Tepat Waktu (%)	
1	Jan	10,23	8,00	32,16	9,00	9,00	68,39
2	Feb	10,85	15,00	36,25	9,00	9,00	80,1
3	Mar	9,00	13,00	35,21	9,00	14,00	80,21
4	Apr	13,45	8,00	31,35	11,54	15,72	80,06
5	Mei	14,15	12,45	33,16	12,20	10,00	81,96
6	Jun	15,15	11,25	32,25	10,00	13,45	82,1
7	Jul	10,22	13,56	35,45	9,00	13,45	82,1
8	Ags	14,23	10,25	36,16	12,00	10,00	82,64
9	Sept	14,72	9,50	39,20	9,12	10,45	82,99
10	Okt	12,65	15,00	32,25	10,15	11,45	81,5
11	Nov	14,15	14,25	38,72	10,00	9,00	86,12
12	Des	12,45	14,75	35,75	12,15	15,25	90,35

Sumber: Data Internal Bagian Produksi Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa⁸

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa menunjukkan persentase penilaian hasil (kuantitas kerja) karyawan yang relatif meningkat. Dari beberapa indikator yang dilaksanakan relatif mengalami peningkatan yang stabil. Serta menunjukkan hasil kerja karyawan dengan rata-rata baik. Dengan tingkat kesadaran karyawan akan pentingnya kinerja maka akan mengoptimalkan tujuan dari organisasi yang dikelola. Menurut penanggungjawab manajemen SDM Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa bahwa perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kerja karyawan bagian produksi adalah baik 80-98, sedang 70-79, kurang 60-60. Setiap divisi atau bagian memiliki tanggungjawab masing-masing dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

⁸ Erik Wicaksono, Penanggungjawab Bagian Produkki Pusat Oleh-Oleh GTT, pada tanggal 26 Januari 2022, pukul 11.00

Berikut hasil analisis kinerja karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu

Takwa, yaitu:

Tabel 1.6

Hasil Analisis Kinerja Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa

No	Indikator kinerja	Tahun 2020	Tahun 2021	Perke mbangan/pen urunan	Nilai tolak ukur	Nilai kinerj a
Indikator persepsi pelanggan						
1.	Kepuasan pelanggan - mengurangi jumlah komplain	2	5	60%	4	Baik
		40%	100%			
2.	<i>Event</i> atau kegiatan pameran yang diikuti	6	8	33%	5	Baik sekali
		100%	133%			
3.	Peningkatan jumlah pelanggan	6856	9045	32%	5	Baik sekali
		100%	132%			
Indikator perspektif proses bisnis internal						
4.	Disiplin kerja karyawan (<i>Kaizen</i>)	89	99	9,5%	4	Baik
		100%	109,5%			
5.	Perkembangan inovasi produk	95	105	9,5%	4	Baik
		100%	109,5%			
6.	Produk cacat	200	55	-75%	4	Baik
		100%	133%			
7.	System informasi	Brosur	Pemasaran via online: website	100%	4	Baik
8.	Teknologi baru	Penggiling kedelai tradisional	Mesin Penggiling kedelai, <i>finger print</i>	100%	4	Baik
9.	<i>Reward Punishment</i>	5	5	100%	4	Baik
		1	1			
Indikator perspektif pertumbuhan dan pembelajaran						
10.	Produktitas karyawan	Rp	Rp	14,4%	4	Baik

		18.743.449	20.879.403			
11.	Jumlah karyawan	48	54	22,22%	5	Baik sekali
12.	Kapabilitas karyawan (jumlah pelatihan karyawan)	2	4		4	Baik
	Jumlah				55	
	Rata-rata				4,75	
	Kinerja keseluruhan					Baik

Sumber: Penanggung jawab SDM Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa.⁹

Berdasarkan uraian tabel 1.6 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa yaitu dalam kategori rata-rata nilai kinerja yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dari beberapa indikator antara lain indikator persepsi pelanggan yang mengalami kenaikan dan penurunan yang stabil tetap masih dalam taraf nilai kinerja yang baik. Indikator perspektif proses bisnis internal yang terbagi atas beberapa poin yang mengalami kenaikan namun ada penurunan pada poin produk cacat dengan taraf nilai kinerja yang baik. Indikator perspektif pertumbuhan dan pembelajaran dengan indikator tiga point dengan nilai rata-rata kinerja yang baik.

Berdasarkan data yang telah diperoleh terlihat betapa pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi perlu adanya pengembangan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan seseorang. Untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal serta kinerja yang baik dari karyawan. Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan

⁹ Heru Indra, *Manager SDM Pusat Oleh-Oleh GTT*, pada tanggal 14 September 2021, pukul 10.30.

penelitian dengan tema **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri)”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Kinerja Karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri.

3. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gudang Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri?

D. MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemilik usaha pusat oleh-oleh Gudang Tahu Takwa dalam rangka memperbaiki proses kegiatan bekerja bagi para karyawan dalam rangka penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Kedepannya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
 - b. Diharapkan penelitian ini untuk kepentingan menambah wawasan bagi ilmu pengetahuan untuk pihak-pihak tertentu agar kedepannya dapat menjadi acuan penerapan pada suatu instansi.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Untuk menambah informasi kepada seorang *leader* atau atasan terkait pentingnya disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja dalam sebuah instansi.
 - b. Diharapkan dapat menambah informasi dan masukan kepada para karyawan agar bisa disiplin agar dapat meningkatkan kinerjanya.

E. TELAAH PUSTAKA

1. Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Tahun 2019, Mahasiswa Universitas Bhayangkara. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, (1), 2019. 21-30.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of error 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan yaitu 80 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel x, dan yang kedua menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu bahwa dalam penelitian penulis obyek yaitu semua karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa, sedangkan penelitian terdahulu objek yaitu karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia.

2. Riska Hadi Utavia, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Asuransi Bumiputera Syariah Kediri)*, Tahun 2016, Oleh Mahasiswa IAIN Kediri.

Penelitian ini fokus pada bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 34 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan cara simple random sampling secara acak. Hasil penelitian yaitu disiplin kerja yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumi Putera Syariah. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R Square 0,328 yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh 32,8% terhadap kinerja karyawan. Perhitungan persamaan regresi sederhana adalah $Y = 22.090 + 0,579X$.

Persamaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama mencari besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu pada objek penelitian, penulis meneliti pada karyawan pusat oleh-oleh gudange tahu takwa.

3. Safitriani, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab Janeponto*, Tahun 2017, Oleh mahasiswa Universitas Negeri Allaudin Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa dengan Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya dengan teknik Ordinary Least Square (OLS). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jenepono dan sampelnya berjumlah 103 orang dengan teknik Sampling Jenuh. Penelitian menemukan hasil bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan.

Persamaan dengan skripsi penulis yang pertama yaitu variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja, yang kedua sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya yaitu Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya dengan teknik Ordinary Least Square (OLS).

4. Fendy Yoga Amputra, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Auto 2000 Jln Suharmadji Kediri*, Tahun 2017, Mahasiswa IAIN Kediri.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi yaitu 109 karyawan. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu metode *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan pengkategorian kecenderungan variabel mengatakan bahwa variabel kerja termasuk kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 36,33 berada pada kategori 34,8675 dan 37,7925. Budaya organisasi termasuk dalam kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 41,19 yang terletak di antara nilai 39,991 dan 42,389. kinerja karyawan termasuk

kategori cukup baik dengan nilai rata-rata 51.85 yang terletak diantara nilai 50.6315 dan 53,0685. Dari hasil uji korelasi person sebesar 0,712 dan nilai signifikansi 0,000 artinya terdapat hubungan yang kuat.

Persamaan dengan penelitian penulis yaitu pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian penulis obyek pada Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa sedangkan pada penelitian terdahulu pada karyawan pada Dealer Mobil Auto 2000 Jln Suharmadji Kediri.

5. Muhamad Taruna Prima Rahardi, *Pengaruh Stres Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di GH Universal Hotel*, Tahun 2019, oleh mahasiswa Unpas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di GH Universal Hotel Bandung. Sampel berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik random sampling. Metode analisis yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif. Hasil uji analisis yang telah dilakukan secara simultan besarnya pengaruh stress dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan GH universal Hotel yaitu sebesar 69,2%. Secara parsial stress kerja berpengaruh sebesar 29,31% sedangkan kedisiplinan berpengaruh sebesar 39,96%.

Persamaan dengan penelitian penulis yaitu variabel x yaitu disiplin. Untuk perbedaannya yaitu pada penelitian penulis hanya satu variabel, sedangkan penelitian diatas menggunakan 2 variabel x.

F. HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yaitu suatu jawaban sementara dari seorang peneliti untuk menjawab sebuah penelitian. Hipotesis yang diuji saat ini yaitu:

1. Hipotesis (Ha): Adanya Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa.
2. Hipotesis (Ho): Tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa di Desa Toyoresmi Kec Ngasem kabupaten Kediri.