

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Persepsi gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kedisiplinan dan persepsi gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu meningkatkan/menumbuhkan lagi kesadaran karyawan akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Salah satu caranya ialah dengan pemberian reward untuk karyawan yang disiplin. Hal ini dapat dilakukan dengan mengurangi tingkat kemangkiran karyawan terutama pada wanita yang tingkat kemangkirannya lebih tinggi daripada pria demi tercapainya tujuan perusahaan yang optimal.
2. Perusahaan harus memperhatikan gender terhadap spesifikasi beban kerja yang diberikan, mengingat perusahaan ini bergerak dibidang maintenance gedung yang beban pekerjaannya dalam hal maintenance diutamakan untuk pria.
3. Peneliti dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas dan mengkaji lebih dalam variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga kinerja karyawan pada PT. Bina daya Parama bias lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifakhair. http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/587/jbptunikompp-gdl-arifakhair-29329-8-unikom_a-i.pdf. (Diunduh Tanggal 12 Januari 2017)
- Ardy. 2014. Tujuan pembinaan disiplin kerja. E Jurnal Manajemen Unud. Volume II, No 4. Halaman 14-21.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. Manajemen Penelitian. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Dodi. 2016. Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indosat Tbk. Cabang Bandar Lampung. Skripsi. IBI Darmajaya Lampung.
- Erlangga. 2014. <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/5699/Bab%202.pdf?sequence=10> (Diunduh tanggal 12 Desember 2016)
- Fahmi, Irham. 2015. Manajemen kinerja teori dan aplikasi. Alfabeta. Bandung.
- Fathoni, Abdr. 2009. Organisasi & manajemen Sdm. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Firdiansyah, 2009. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/22290/3/Chapter%20II.pdf> (Diunduh tanggal 12 Januari 2017)
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1994. Organisasi perilaku, struktur dan proses. Penerbit PT. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Khasanah, Nur. 2015. Gender dan Seks. Jurnal Unja.
- Mangkunegara, A.P. 2005. Manajemen SDM Perusahaan. Penerbit PT. Remaja Rosda Kencana. Bandung.
- Mutiara. http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/663jbptunikompp-9dl-mutiara-33128-7-unikom_m-1.pdf (diunduh Tanggal 27 Januari 2017)
- Raymond A noe, jhon 2008. Manajemen sumber daya manusia. (alih bahasa David Wijaya). Penerbit Salemba empat. Jakarta.
- Riadi, Muclishin. 2014. <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.pdf> (diunduh tanggal 8 Desember 2016).
- Robbins, S.P. 2003. Perilaku Organisasi. (Alih bahasa Tim indeks). Penerbit Indeks kelompok Gramedia. Jakarta.

- Rofiah, Fikrotur, 2014. Hipotesis Penelitian. [Jurnal](#) Eureka Pendidikan. Volume II, No 3.
- Sastrohadiwiryono, S.2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Penerbit PT. BumiAksara. Jakarta.
- Setiawan, J. 2014. Pengaruh perbedaan gender dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pilbara Insulation Southeast Asia. Jurnal akmenbis. Volume IV, No. 01. Halaman 64-79.
- Sugiyono, 2007. Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. SPSS untuk penelitian. Penerbit Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sutrisna, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Umar Husein, 1999. Riset Sumber daya manusia. Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Wibowo, 2006. Manajemen Kinerja. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.