

Studi komparatif disiplin kerja karyawan laki-laki dan perempuan pada Rumah Makan Sambal Lalap Jambi

Ibror Muttaqi; Shofia Amin*; Dwi Kurniawan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

**E-mail korespondensi: shofiaamin@unja.ac.id*

Abstract

This study aims to analyze the work discipline of employees at the Sambal Lalap Restaurant in Jambi City and to find out whether there are differences in work discipline based on gender characteristics. This thesis uses a descriptive approach by distributing questionnaires directly to respondents, namely employees of the Sambal Lalap Restaurant, Jambi City. The study results show that the Overall work discipline of Sambal Lalap Restaurant employees is considered high. Work discipline is as expected. From the research results, there are differences in the work discipline of employees. The work discipline of men is higher than the work discipline of female employees.

Keyword: *Employee work discipline.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja karyawan pada Rumah Makan Sambal Lalap Kota Jambi, dan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan disiplin kerja berdasarkan karakteristik jenis kelamin. Skripsi ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan cara penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden yaitu karyawan Rumah Makan Sambal Lalap Kota Jambi hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara keseluruhan disiplin kerja karyawan rumah makan sambal lalap dinilai tinggi, disiplin kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil penelitian disiplin kerja karyawan terdapat perbedaan, disiplin kerja laki-laki lebih tinggi daripada disiplin kerja karyawan perempuan.

Kata kunci: Disiplin kerja karyawan

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. (Safitriani 2016)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedinya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2011).

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu

akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. (Bagun, 2012)

Seorang karyawan atau pekerja tentu dituntut untuk bisa bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan suatu perusahaan, sebab kinerja yang baik adalah kinerja optimal yang membantu tercapainya tujuan ataupun target dari sebuah perusahaan. Berdasarkan data yang diterima dari bagian Manajer, kinerja perusahaan dapat dikatakan tidak stabil. Hal ini dapat dilihat dari data produksi yang dilakukan oleh perusahaan selama lima bulan terakhir (periode Maret 2020–Juli 2020) yang dapat dilihat pada Tabel 1. Berikut adalah daftar presensi karyawan pada Rumah Makan Sambal Lalap:

Tabel 1. Jumlah hari absen karyawan Rumah Makan Sambal Lalap Kota Jambi

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Karyawan	Jumlah hari Kerja Seluruh Karyawan	Absensi				Jumlah Hari yg Hilang
				A	S	I	C	
Januari	26	44	1,144	0	0	5	0	5
Februari	24	44	1,056	1	2	1	0	4
Maret	26	44	1,144	0	2	2	1	5
April	25	44	1,100	0	0	5	1	6
Mei	26	44	1,144	0	1	3	0	4
Juni	25	44	1,100	0	1	2	0	3
Juli	26	44	1,144	2	3	2	0	7
Jumlah				3	9	20	2	34

Sumber: Data diolah, 2020

Dari Tabel 1 tersebut dapat di ketahui bahwa bulan januari 2020 dengan hari efektif 26 hari, tercatat data absen pegawai pada bulan Januari karyawan yang tidak hadir 5 hari, bulan Februari 4 hari, Maret 5 hari, April 6 hari, Mei 4 hari, Juni 3 hari, dan Juli sebanyak 7 hari, melihat dari data tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa banyak jumlah hari bekerja yang telah hilang ini berarti disiplin kerja di rumah makan sambal lalap kota jambi belum efektif dikarenakan ada karyawan yang Absen tanpa keterangan, hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Masalah lain yang di hadapi oleh Rumah Makan Sambal Lalap Jambi dalam masalah disiplin kerja menurut Pak Ismael sebagai salah satu pembeli adalah lamanya waktu menunggu pesanan yang di pesan, sehingga pembeli merasa pelayanan yang di berikan sedikit mengecewakan. Hal tersebut bisa di sebabkan kurangnya disiplin karyawan Rumah Makan Sambal Lalap dalam proses pelayanan.

Selain dalam masalah keterlambatan, ada juga beberapa pramusaji yang kedapatan meninggalkan tugas saat jam kerja, dimana seharusnya pramusaji dituntut selalu siap sebagai seorang yang memiliki peran penting yaitu sebagai pemegang kendali atas kualitas pelayanan Jika permasalahan tersebut tidak diberikan solusi, maka bisa saja akan ditiru oleh pramusaji-pramusaji yang lain sehingga mengakibatkan mengurangi tingkat kedisiplinan Tersebut sudah tercapai atau belum maka dari itu akan diteliti secara teori. Oleh karena itu, dari fakta diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul:

“Studi komparatif disiplin kerja karyawan laki-laki dan perempuan pada Rumah Makan Sambal Lalap Jambi”

TINJAUAN PUSTAKA

Indikator disiplin kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantara lainnya adalah :

Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Indikator pada dimensi ini adalah: a).Jam masuk kerja, tingkat ketepatan jam masuk kerja, b).Jam istirahat, tingkat ketepatan jam istirahat, c).Jam pulang kerja, tingkat ketepatan jam pulang kerja.

Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Indikator pada dimensi ini adalah: a).Cara berpakaian, tingkat berpakaian sesuai yang diharapkan perusahaan. b).Sopan santun, tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan, c).Kepatuhan, tingkat kepatuhan dalam melaksanakan tugas.

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Indikator pada dimensi ini adalah: a).Bertingkah laku, tingkat ketaatan terhadap bertingkah laku dalam pekerjaan.b).Tanggung jawab, tingkat ketaatan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. c).Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tingkat kesesuaian untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban.

Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan, aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagainya. Indikator pada dimensi ini adalah norma yang berlaku, tingkat ketaatan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan.

Hipotesis

Disiplin kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah hal yang penting, oleh karena itu seorang pimpinan harus bisa memotivasi bawahannya agar tercapai tujuan perusahaan. Dengan tercapainya tujuan perusahaan maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat. Kinerja yang baik akan menghasilkan loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang optimal sehingga untuk mencapainya dibutuhkan suatu disiplin yang tinggi dari pimpinan kepada bawahannya.

Sumber daya manusia terdiri dari pria dan wanita yang secara fisik (jasmani) dan psikis (jiwa) memang berbeda dalam memandang dan melakukan pekerjaan. Perbedaan jenis kelamin yang dimiliki pria dan wanita disebut dengan istilah *sex* yang secara biologis memang berbeda dan tidak dapat ditukarkan karena bersifat kodrat dari Tuhan (Fakih, 2013). Berbeda halnya dengan *gender* yang merupakan suatu sifat yang melekat pada kaum pria maupun wanita yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakih, 2013). Horner (dalam Tamila & Kapuladze, 2010) menjelaskan beberapa perwakilan teori motivasi prestasi yang berfokus pada perbedaan pria dan wanita dalam orientasi

keberhasilan, sampai pada kesimpulan bahwa wanita sedikit termotivasi untuk sukses, karena mereka cenderung mendapatkan konsekuensi negatif seperti penolakan sosial.

Menurut Robbins dan Judge (2012), menyatakan bahwa semakin tua usia tenaga kerja, justru semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Semakin lama bertahan disuatu organisasi justru karyawan berusia tua akan mendapatkan upah yang lebih tinggi, biaya liburan, dan tunjangan pensiun yang menjadi daya tarik untuk tetap tinggal. Dengan kata lain, karyawan berusia tua cenderung memperoleh kesempatan lebih besar untuk pemenuhan dan aktualisasi diri. Kondisi tersebut memungkinkan bagi karyawan berusia tua justru mendapatkan pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik dibandingkan karyawan berusia muda.

Hipotesis (*hypothesis*) berasal dari kata *hypo* yang artinya sementara dan *thesis* yang artinya kebenaran. Jadi hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang telah diajukan. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian yang akan dilakukan (Amir et al, 2009). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H₀ = Diduga tidak terdapat perbedaan disiplin kerja antara karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan pada Rumah Makan Sambal Lalap Kota Jambi

H_a = Diduga terdapat perbedaan Disiplin Antara Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan pada pada Rumah Makan Sambal Lalap Kota Jambi

METODE

Jenis penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu keadaan atau gejala-gejala individu atau kelompok tertentu atau untuk menentukan frekuensi/ penyebaran suatu gejala yang terjadi dalam masyarakat atau di alam (Amir, dkk, 2009).\

Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2010).

Data primer dalam penelitian ini secara khusus dikumpulkan oleh peneliti dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner secara langsung kepada responden yaitu karyawan Rumah Makan Sambal Lalap Jambi.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Sambal Lalap Jambi yaitu berjumlah 44 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Makan Sambal Lalap Jambi yaitu berjumlah 44 orang.

Metode penarikan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling total*. Menurut Sugiyono (2017) *sampling total* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi kecil.

Teknik pengumpulan data

Penyebaran angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Angket dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Kajian dokumen

Kajian dokumen merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk data yang sudah jadi atau hasil lapangan. Teknik tersebut digunakan untuk mengetahui data tentang jumlah karyawan yang digunakan sebagai responden dalam penelitian dan struktur organisasi instansi.

Operasional variabel

Definisi operasional variabel dan pengukuran merupakan penyatuan pandangan dan kesamaan pendapat mengenai beberapa istilah dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Operasional variabel penelitian

Dimensi	Indikator	No butir
1. Ketepatan waktu	1. Apakah anda selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai 2. Apakah anda selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan 3. Apakah anda pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan	1, 2,3
2. Ketaatan terhadap peraturan	1. Apakah anda sering menunda-nunda waktu kerja 2. Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai	4, 5
3. Tanggung jawab kerja	1. saya menggunakan, fasilitas yang ada di tempat kerja sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku 2. Saya selalu mengerjakan tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	6,7
4. Melaksanakan tugas dan kewajiban	1. Saya bersedia melepas jabatan jika tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik 2. Apakah anda selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan	8,9

Metode analisis data

Analisis data ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka sebagai penarikan kesimpulan. Dalam menganalisis data dan informasi dalam penelitian

ini, penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan dari pendekatan analisa statistik/verivikatif. Analisis digunakan dalam penelitian ini meliputi:

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif kualitatif yaitu memaparkan kenyataan atau fenomena-fenomena yang ada di lapangan dan kemudian dianalisis dengan teori atau konsep yang relevan. Analisis deskriptif merupakan analisa yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya. Dalam penelitian ini akan diberi penyajian data hasil penelitian dengan menggunakan tabel karena dianggap lebih efisien dan cukup komunikatif. Dari statistik deskriptif akan diperoleh karakteristik data sampel penelitian.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian tanpa melakukan pengujian. Caranya adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk dalam katagori sangat rendah, rendah, sedang tinggi dan sangat tinggi untuk variabel motivasi kerja. Untuk itu maka dibuat kriteria pengklasifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Umar (2001).

Analisis statistik

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada perbedaan disiplin karyawan berdasarkan karakteristik responden terutama yang berkaitan dengan jenis kelamin dan masa kerja. Dalam hal ini, teknik statistik yang digunakan uji t (Sugiyono, 2017).

Uji disini untuk melihat apakah terdapat perbedaan disiplin kerja menurut jenis kelamin berdasarkan karakteristik responden yang terdiri dari dua kategori yang saling independen (bebas). Oleh karena nya sampelnya independen yaitu karyawan laki-laki dan wanita sudah berbeda secara biologis, maka digunakan rumus uji beda (Uji t) sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik

Analisis yang dimaksudkan disini adalah yang berkaitan dengan salah satu tujuan yang akan dicapai yaitu untuk melihat apakah terdapat perbedaan disiplin kerja karyawan Rumah Makan Sambal Lalap Kota Jambi berdasarkan karakteristik jenis kelamin. Untuk tujuan tersebut, maka dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengujinya adalah dengan menggunakan uji t untuk dua sampel yang bebas antara satu dengan yang lain (*independen sampel t-test*), karena jenis kelamin laki-laki dan perempuan secara biologis memang berbeda. Berikut perbedaan disiplin kerja laki-laki dengan perempuan.

Ada dua tahapan analisis yang harus dilakukan jika kita menggunakan *independen sampel t-test* dalam menguji perbedaan rata-rata dua sampel yang independen yaitu dengan terlebih dahulu melihat pada *variance* populasi dari kedua sampel tersebut sama (*equal variance assumed*) ataukah berbeda (*equal variance not assumed*) yaitu dengan melihat nilai *levene test*.

Tabel 4. Perbedaan disiplin kerja laki-laki dan perempuan

o	Disiplin kerja	Kategori	
		Laki-laki	Perempuan
	Ketepatan waktu	Tinggi	Sedang
	Ketaatan terhadap peraturan	Tinggi	Sedang
	Tanggung jawab kerja	Tinggi	Tinggi
	Melaksanakan tugas dan kewajiban	Tinggi	Tinggi

Sumber: Data diolah, 2020

Jika langkah ini telah dilakukan, maka langkah berikutnya barulah kita melihat nilai *t-test* untuk menentukan apakah terdapat perbedaan nilai rata-rata secara signifikan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan nilai rata-rata secara signifikan. Untuk melihat apakah ini memang nyata secara statistik maka harus melihat tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil *Independent t-test* disiplin kerja

Independent samples test			
Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
F	Sig.		Sig. (2-tailed)
.487	.489		.014

Sumber: Data diolah, 2020

Untuk mengetahui apakah *variance* populasi identik ataukah tidak dengan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : *Variance* populasi disiplin kerja karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan adalah sama.

H_a : *Variance* populasi disiplin kerja karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan adalah tidak sama

Untuk membuat keputusan apakah akan menerima hipotesis yang diajukan, harus didasarkan pada ketentuan sebagai berikut: Jika probabilitas $> 0,05$, H₀ diterima, artinya *variance* adalah sama, dan jika probabilitas $< 0,05$, H₀ ditolak, artinya *variance* adalah tidak sama.

Berdasarkan output di atas diketahui nilai sig *Levene's test for equality of variance* adalah sebesar $0,489 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa varians data antara karyawan laki-laki dan perempuan adalah homogen sehingga penafsiran tabel *output independent sample test* di atas berpedoman pada nilai yang terdapat dalam tabel "*equal Variance Assumed*".

Berdasarkan pada tabel *output independent sample test* pada bagian *equal Variance Assumed* diketahui nilai sig (2-tailed) sebesar $0,014 < 0,05$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji *independent sample t test* dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan (nyata) antara disiplin kerja karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan.

Dalam penelitian ini, disiplin kerja diukur dari 9 indikator. Hasil penelitian terhadap variabel disiplin kerja melalui beberapa pernyataan menunjukkan bahwa karyawan memiliki Disiplin Kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil perhitungan rata-rata pada tabel gambaran variabel disiplin kerja, hasil ini dapat didukung pula oleh rata-rata yang kebanyakan responden memiliki disiplin kerja tinggi dan sangat tinggi dalam bekerja, disiplin kerja yang direspon lebih tinggi dari indikator lainnya oleh responden perempuan.

Hasil perhitungan statistik deskriptif, terutama melalui jenis rata-rata terhadap ke sembilan indikator/ Pernyataan variable disiplin kerja, karyawan cenderung kearah yang positif jika dilihat dari angka statistiknya, terlihat bahwa penilaian *relative* lebih tinggi dari yang lain justru terletak pada indikator/ Pernyataan tujuan kemampuan dan keadilan serta ketegasan.

Namun tujuan, kemampuan dan keadilan serta ketegasan perlu terus ditingkatkan, relatif tingginya angka respon dari responden terhadap kedua indikator tersebut memberikan bukti bahwa selama ini karyawan Rumah Makan Sambal Lalap khususnya Perempuan merasakan bahwa kebutuhan ketegasan dalam para karyawan yang melanggar peraturan. Kondisi ini tentunya dapat menggambarkan bahwa para Rumah Makan Sambal Lalap Jambi memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Tingginya tingkat disiplin kerja ini juga tentu akan memberikan hal positif pada perusahaan itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara keseluruhan disiplin kerja karyawan Rumah Makan Sambal Lalap dinilai tinggi. Dari beberapa indikator yang dinilai, ternyata indikator disiplin kerja laki-laki akan dimensi Ketepatan waktu dengan nilai sangat tinggi dibandingkan dengan respon terhadap indikator lainnya. Sedangkan indikator disiplin kerja karyawan perempuan akan dimensi melaksanakan tugas dan kewajiban diri direspon dengan nilai lebih tinggi dibandingkan dengan respon terhadap indikator lainnya

Dari hasil analisis dengan menggunakan uji t, ternyata hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan laki-laki dengan perempuan, dari hasil penelitian ini adalah tidak sama atau terdapat perbedaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arslan, Muhammad dan M. Phil. (2014). Impact of brand image and service quality on consumer purchase intention: a study of retail store in Pakistan. *Research on Humanities and Social Sciences*, 4(22), 98-105
- Arikunto, S. (2002). *Proses penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Armania, Tamila & Armania-Kepuladze, T. (2010). Gender stereotypes and gender feature of job motivation: differences or similarity?. *Problems and Perspectives in Management*, 8(2), 84-93.
- Safitriani, S. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga di Kab. Jeneponto*. Doctoral dissertation. UIN Alauddin Makassar: Makassar.

