BAB V

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

5.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data yang telah peneliti lakukan maka terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Karena hasil uji hipotesis variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai Sig. uji t 0,00 ($p < 0,05$) artinya terdapat pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap disiplin kerja, ini berarti H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Martoyo (2016) disiplin tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja yaitu kepemimpinan melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain salah satunya motivasi. Robin dalam Sayuti (2006) menyebutkan bahwa pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan dengan melihat beberapa aspek salah satunya adalah mematuhi jam kerja. Disiplin sendiri merupakan sikap taat dan patuh pada peraturan. Menurut Hasibuan (2016) tujuan motivasi diantaranya adalah untuk kestabilan dan menurunkan tingkat absensi dan mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Hasil uji hipotesis variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja mendapatkan nilai Sig. uji t 0,029 ($p < 0,05$) artinya ada pengaruh variabel kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan, ini berarti H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak. Dalam hasil penelitian ini ternyata variabel kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2016)

yang mana kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Kartono (2011) Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi dan mengatur tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Dari hasil uji hipotesis secara simultan didapatkan nilai F Fhitung > Ftabel (26,001 > 3,093) maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Hasil uji katagorisasi skala motivasi kerja subjek yang memiliki motivasi rendah terdapat 10 orang dengan persentase 10,2, subjek dengan motivasi sedang sebanyak 60 orang dengan persentase 69,5% dan subjek dengan motivasi tinggi sebanyak 27 orang dengan persentase 20,3% sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. XY bagian machining tim memiliki motivasi kerja sedang. Motivasi kerja menurut Siagian (2011) motivasi adalah sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa organisasi mencapai tujuannya berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Hasil uji kategorisasi skala kepemimpinan subjek yang menilai kepemimpinan kurang baik terdapat 21 orang dengan persentase 13,7%, subjek yang menilai dengan kepemimpinan sedang sebanyak 51 orang dengan persentase 59,3% dan subjek yang menilai dengan kepemimpinan baik sebanyak 25 orang dengan persentase 27%

sehingga dapat disimpulkan bahwa PT. XY bagian machining tim dengan kepemimpinan sedang.

Kepemimpinan menurut G.R Terry dalam Sukarna (2011) kepemimpinan ialah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar berusaha ikhlas dalam mencapai tujuan bersama.

Hasil uji katagorisasi skala disiplin kerja subjek yang memiliki disiplin rendah terdapat 14 orang dengan persentase 5,7%, subjek dengan disiplin kerja sedang sebanyak 58 orang dengan persentase 67,8% dan subjek dengan disiplin kerja tinggi sebanyak 25 orang dengan persentase 27,0% sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. XY bagian machining tim memiliki disiplin kerja sedang. Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

UBP KARAWANG

5.2 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa

1. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. XY bagian machining tim hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. uji t variabel motivasi lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan 0,00 < 0,05.

2. Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. XY bagian machining tim hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. uji t variabel motivasi lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan 0,029 < 0,05.
3. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. XY bagian machining tim hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara simultan didapatkan nilai F Fhitung > Ftabel (26,001 > 3,093).

5.3 Saran

Dari hasil penelitian diatas maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu :

a) Bagi Instansi terkait

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan untuk instansi terkait untuk dapat memacu motivasi karyawan dalam bekerja meskipun dalam penelitian dihasilkan motivasi kerja karyawan sudah cukup baik alangkah baiknya instansi memberikan *training and development* untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

b) Bagi Karyawan

   Diharapkan untuk karyawan agar dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja serta meningkatkan disiplin agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

c) Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang akan mengambil tema hampir sama dengan penelitian ini diharapkan untuk mengkaji ulang fenomena yang terjadi dilapangan agar

mendapatkan hasil penelitian yang memuaskan. Hasil nilai R 35,6% dan 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk mencari faktor lain tersebut.