

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Pertamina Patra Niaga dari 24 variabel setelah dianalisis, maka terbentuk 8 (delapan) faktor. Dari 8 (delapan) faktor, terdapat 2 (dua) faktor yang memiliki nilai *eigenvalues* tertinggi, yaitu faktor sikap pimpinan dengan nilai 6,035 dan faktor pengawasan internal dengan nilai 2,329.

Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT Pertamina Patra Niaga sebagai hasil interaksi karyawan dengan delapan faktor yang ada.

2. Penulis melakukan penelitian selanjutnya dari hasil penelitian pertama yang menggunakan analisis faktor terbentuk delapan faktor dan dua faktor tertinggi atau paling dominan yaitu terdiri dari sikap pimpinan dan pengawasan internal. Dari faktor sikap pimpinan dan pengawasan internal peneliti melakukan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, maka setelah dilakukan penelitian menggunakan alat analisis regresi berganda, diketahui bahwa pengaruh sikap pimpinan dan pengawasan internal terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 33,1% yang artinya sikap pimpinan dan pengawasan internal cukup mempengaruhi disiplin kerja dan sisanya 66,9%

dipengaruhi oleh faktor lain, kemudian didapat juga nilai R-nya sebesar 0,575 (57,5%) yang berarti hubungan sikap pimpinan dan pengawasan internal berpengaruh positif sebesar 57,5% terhadap disiplin kerja di PT.

Pertamina Patra Niaga.

5.2 Saran

Berikut saran yang dapat penulis berikan bagi PT Pertamina Patra Niaga adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan tentunya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Pertamina Patra Niaga. Oleh karena itu perusahaan harus mengerti dan memahami mengapa tingkat disiplin kerja pada perusahaan rendah. Hal ini dilakukan agar karyawan mampu membentuk disiplin kerja yang baik karena disiplin merupakan hal utama dari kemajuan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sikap pimpinan, pengawasan internal, pendapatan, budaya organisasi, sanksi, kepemimpinan yang humanis, kebijakan perusahaan, peran pimpinan. Selanjutnya pengaruh sikap pimpinan dan pengawasan internal mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 33,1% dan mengindikasikan positif. Disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan kembali dengan cara memperbaiki, meningkatkan sikap pimpinan dan pengawasan internal. Perusahaan harus memberikan nilai tinggi atau baik

172

untuk sikap pimpinan agar dapat menjadi contoh bagi para karyawan, agar sikap disiplin kerja karyawan bisa meningkat sehingga perusahaan bisa meningkatkan nilai kompetensi perusahaan dan karyawan. Perusahaan haruslah menciptakan pengawasan internal yang

dilakukan oleh pimpinan secara langsung dan berkelanjutan untuk meningkatkan disiplin kerja yang baik.

