

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

1. Sejarah Umum PT. PAL Indonesia (Persero)

PT. PAL INDONESIA (Persero) sebagai salah satu industri strategis yang memproduksi alat utama sistem pertahanan Indonesia khususnya untuk matra laut, keberadaannya tentu memiliki peran penting dan strategis dalam mendukung pengembangan industri kelautan nasional.

Pendirian PT. PAL INDONESIA (Persero) bermula dari sebuah galangan kapal yang bernama MARINE ESTABLISHMENT (ME) dan diresmikan oleh Pemerintah Belanda pada tahun 1939. Pada masa pendudukan Jepang, perusahaan ini beralih nama menjadi Kaigun SE 2124.

Setelah kemerdekaan, Pemerintah Indonesia menasionalisasi perusahaan ini dan mengubah namanya menjadi Penataran Angkatan Laut (PAL). Kemudian pada tanggal 15 April 1980, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1980, status perusahaan PT. PAL INDONESIA (Persero) berubah dari Perusahaan Umum menjadi Perseroan Terbatas.

Peran PT. PAL INDONESIA (Persero) semakin kuat setelah dikeluarkannya UU No. 16 Tahun 2012 tentang industri pertahanan di mana BUMN strategis diberi ruang yang lebih luas. Berdasarkan UU tersebut PT. PAL INDONESIA (Persero) secara profesional mengemban amanah sekaligus kewajiban untuk berperan aktif dalam mendukung pemenuhan kebutuhan alutista matra laut dan berperan sebagai pemandu utama (*lead integrator*) matra laut.

Sesuai tujuan awal pendiriannya sebagai pusat keunggulan industri maritim nasional, PT. PAL INDONESIA (Persero) telah membuktikan reputasinya

sebagai kekuatan utama di dalam pengembangan industri maritim nasional. Di dalam upaya memperkuat pondasi bagi pengembangan industri maritim, PT. PAL INDONESIA (Persero) senantiasa bekerja keras untuk menyampaikan dan menyebarkan pengetahuan, teknologi, serta keterampilan kepada masyarakat luas terkait industri maritim nasional tersebut.

Usaha PT. PAL INDONESIA (Persero) ini merupakan langkah besar Indonesia untuk memasuki industri global bidang pertahanan. Dengan posisinya sebagai pemandu utama alutista matra laut, maka pada masa mendatang PT. PAL INDONESIA (Persero) akan terus meningkatkan kemampuannya untuk dapat berperan dalam *Driving Synergy to Global Maritime Access*. Peran penting dari PT. PAL INDONESIA (Persero) ini akan membawa industri maritim Indonesia kepada pemenuhan pasar maritim secara global.

PT. PAL INDONESIA (Persero) berlokasi di Ujung, Surabaya. Dengan kegiatan bisnis utamanya meliputi :

- (1) Memproduksi kapal perang dan kapal niaga
- (2) Memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal
- (3) Rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan kebutuhan klien

Saat ini kemampuan dan kualitas rancang bangun dari PT. PAL INDONESIA (Persero) telah diakui pasar internasional. Kapal-kapal produksi PT. PAL INDONESIA (Persero) telah melayari perairan internasional di seluruh dunia.

2. Visi dan Misi PT. PAL Indonesia (Persero)

PT. PAL Indonesia selalu berusaha untuk menjalankan fungsi organisasi dan bisnis perusahaan untuk memberikan peran strategis dan fungsi untuk mendukung kelancaran transportasi laut nasional dan internasional. PT. PAL

Indonesia (Persero) memiliki visi dan misi yang jelas dalam menjalankan usahanya. Adapun visi dan misi tersebut ialah sebagai berikut:

a. VISI:

“Menjadi perusahaan perkapalan dan rekayasa berkelas dunia yang di hormati.” Berkelas dunia yaitu dalam lingkup kualitas SDM produk dan pelayanan, budaya, organisasi, dan metodenya. Sedangkan di hormati dalam arti bersungguh-sungguh memberikan nilai tambah pada produk dan pelayanan untuk mencapai antusiasme pelanggan dan bersungguh-sungguh menjaga kehormatan dan intergritas perusahaan.

b. MISI:

- (1) Meningkatkan kepuasan pelanggan dengan mutu produk berstandar Internasional dan penyerahan produk tepat waktu, serta meningkatkan pengelolaan perusahaan yang akuntabel dan transparan.
- (2) Meningkatkan peran dalam mendukung program pertahanan dan keamanan nasional melalui penguasaan teknologi dan rancang bangun.
- (3) Memberikan kemampu-labaan dan kesejahteraan secara berkesinambungan bagi para pemegang saham, karyawan, pelanggan, mitra usaha, dan pengembangan usaha kecil.

3. Struktur Organisasi PT. PAL Indonesia (Persero)

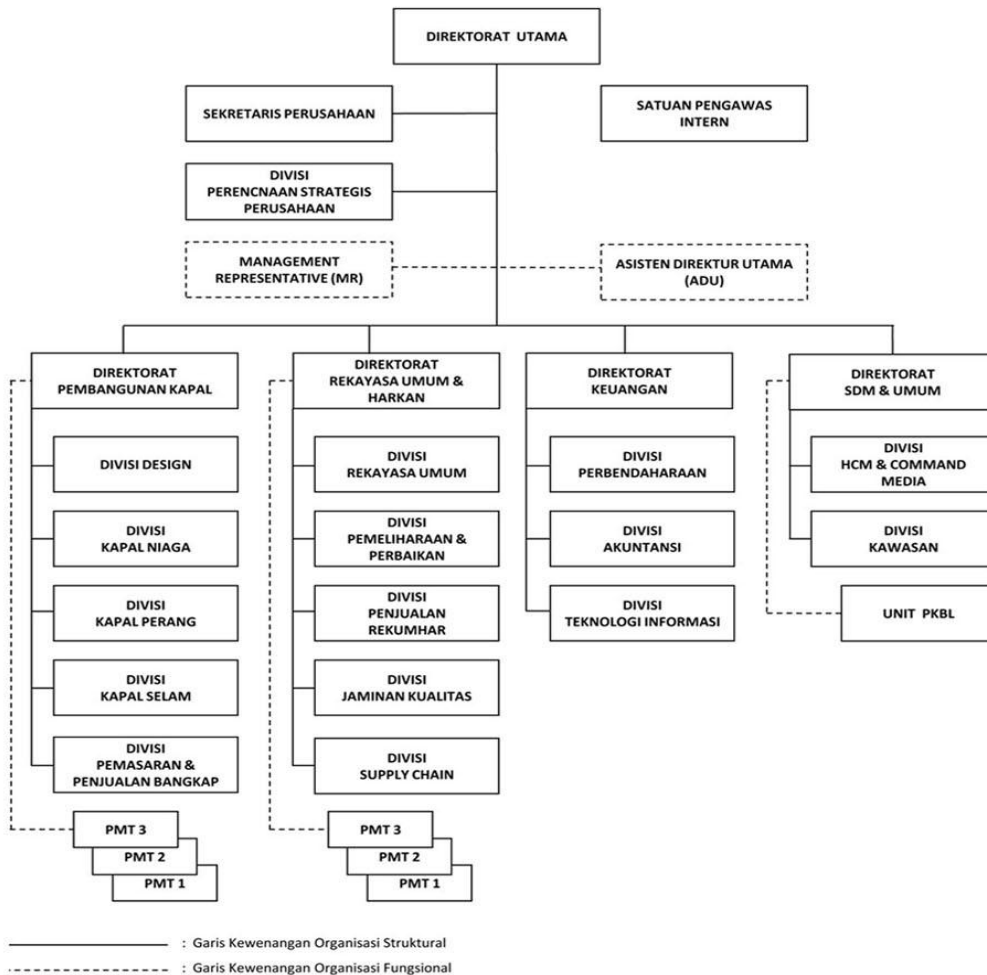
a. **Pengertian Struktur Organisasi**

Struktur perusahaan adalah kerangka tertentu yang dipakai untuk menunjukkan hubungan secara formal dalam perusahaan agar dapat bekerja secara harmonis. Dengan adanya struktur perusahaan, menggambarkan secara jelas dan tugas akan tanggungjawab dari para pegawai, yang dikoordinasikan sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Struktur

perusahaan yang tepat dan baik dapat memudahkan pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas yang ada hubungannya dengan perkembangan perusahaan.

Adanya struktur perusahaan ini masing-masing bagian dapat mengetahui tugas kewajibannya yang dibebankan dan mengetahui kemana para pegawai harus bertanggungjawab atas kerjanya. Adapun gambar dari struktur perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero) dapat dilihat pada gambar berikut ini:

STRUKTUR ORGANISASI - PT PAL INDONESIA (PERSERO)



PT PAL INDONESIA (PERSERO)

Kantor Pusat : UJUNG, SURABAYA 60155, PO BOX 1134 INDONESIA

Telp. : +62-31-3292275 (HUNTING) FAX : +62-31-3292530, 3292493, 3292516 E-mail : palsub@pal.co.id Web Site : http://www.pal.co.id
Kantor Perwakilan : JL.TANAH ABANG II/27, JAKARTA 10160, PHONE : +62-21-3846833, FAX : +62-21-3843717 E-mail : paljkt@pal.co.id

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber: Administrasi PT. PAL Indonesia (Persero)

b. Uraian Tugas Berdasarkan Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. PAL Indonesia (Persero) menggambarkan hubungan bagian satu sama bagian lain yang bertanggung jawab pada suatu pelaksanaan tugas perusahaan. Adapun uraian tugas berdasarkan susunan organisasi PT. PAL Indonesia (Persero) dijelaskan sebagai berikut:

1) Direktorat Utama

- (a) Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- (b) Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer).
- (c) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- (d) Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.

2) Sekertaris Perusahaan

- (a) Sebagai penghubung (*contact person*) dan fasilitator komunikasi antara Direksi, Dewan Komisaris, pemegang saham, pemerintah/instansi terkait, masyarakat dan pemangku kepentingan.
- (b) Menyelenggarakan kegiatan kesekretariatan dalam lingkungan Direksi, Dewan Komisaris dan Perusahaan serta pengadministrasiannya termasuk mengelola dokumen RUPS, risalahrisalah rapat Direksi, Dewan Komisaris, rapat gabungan, Daftar Pemegang Saham Khusus, dokumentasi perbedaan pendapat, undangan, agenda dan materi rapat serta dokumen lainnya.

3) Internal Audit

Internal Audit tugasnya menjalankan fungsi pengawasan internal yang dalam kegiatannya bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

4) Divisi Perencanaan Strategis Perusahaan

Memimpin penyelenggaraan sosialisai dan pelatihan standart-standart peraturan yang dikeluarkan oleh divisi perencanaan strategis bagi para pelaksana, serta pengendalian pelaksanaannya, melakukan penugasan pengendalian, pembinaan, dan penilaian kerja kepada para manajer dan staf di lingkungan divisi perencanaan strategis.

5) *Management Representative (MR)*

- (a) Memastikan bahwa proses yang diperlukan untuk sistem manajemen mutu ditetapkan, dilaksanakan dan dielihara.
- (b) Melaporkan pada manajemen puncak mengenai kinerja SMM dan setiap kebutuhan untuk koreksi.
- (c) Memastikan promosi kepedulian mengenai persyaratan pelanggan seluruh organisasi.

6) *Asisten Direktur Utama (ADU)*

- (a) Menyampaikan program kerja direksi kepada masing-masing departemen/devisi.
- (b) Melakukan follow up terkait laporan hasil kerja dari program kerja yang dibuat.
- (c) Menganalisis hasil kerja yang telah disampaikan tiap-tiap devisi.
- (d) Melakukan hasil kerja dan analisisnya kepada direksi.
- (e) Memonitor program kerja apakah sudah dijalankan sesuai yang sudah ditentukan oleh direksi.

7) *Direktorat Pembangunan Kapal*

- (a) Divisi Kapal Niaga
 - (1) Melaksanakan perencanaan pembangunan kapal-kapal niaga sesuai kebijakan Direktur Pembangunan Kapal.

- (2) Melaksanakan pemasaran dan penjualan untuk produk dan jasa bagi fasilitas idle capacity.
- (3) Merinci IPP (Instruksi Pelaksanaan Proyek) yang telah dibuat oleh Direktorat Pembangunan Kapal menjadi jadwal pelaksanaan proyek dan nilai biaya proyek yang terperinci.
- (4) Melaksanakan pembangunan proyek-proyek kapal secara efektif dan efisien, sesuai aspek QCD.
- (5) Mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan pembangunan proyek-proyek agar mendapatkan hasil pekerjaan yang memenuhi standar kualitas dengan menggunakan biaya, tenaga, material, peralatan keselamatan kerja dan waktu seefektif mungkin.

(b) Divisi Kapal Perang

- (1) Melaksanakan perencanaan pembangunan kapal-kapal perang maupun selain kapal perang sesuai kebijakan Direktorat Pembangunan Kapal.
- (2) Melaksanakan pemasaran dan penjualan untuk produk dan jasa bagi fasilitas idle capacity.
- (3) Merinci IPP (Instruksi Pelaksanaan Proyek) yang telah dibuat oleh Direktorat Pembangunan Kapal menjadi jadwal pelaksanaan proyek dan nilai biaya proyek yang terperinci.
- (4) Melaksanakan pembangunan proyek-proyek kapal secara efektif dan efisien, sesuai aspek QCD.
- (5) Mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan pembangunan proyek-proyek agar mendapatkan hasil pekerjaan yang

memenuhi standar kualitas dengan menggunakan biaya, tenaga, material, peralatan keselamatan kerja dan waktu seefektif mungkin.

(c) Divisi Pemasaran & Penjualan Bangkap

- (1) Melaksanakan perencanaan pemasaran jangka panjang dan jangka pendek produk kapal maupun non kapal.
- (2) Melaksanakan riset pasar, segmentasi pasar dan studi kelayakan terhadap produk kapal dan non kapal.
- (3) Melaksanakan pemasaran dan penjualan produk kapal dan non kapal.
- (4) Melaksanakan pengembangan produk dan pengembangan pasar untuk mendukung produk baru.
- (5) Melaksanakan monitoring terhadap pelaksanaan proyek dalam aspek biaya dan kepuasan pelanggan.

8) Direktorat Rekayasa Umum & Markan

(a) Divisi Pemeliharaan & Perbaikan

- (1) Melaksanakan perencanaan pemeliharaan dan perbaikan kapal maupun non kapal sesuai kebijakan Direktur Pemeliharaan dan Rekayasa Umum.
- (2) Melaksanakan pemasaran dan penjualan untuk produk dan jasa bagi fasilitas idle *capacity*.
- (3) Merinci IPP (Instruksi Pelaksanaan Proyek) yang telah dibuat oleh Direktorat Pemeliharaan dan Rekayasa Umum menjadi jadwal pelaksanaan proyek dan nilai biaya proyek yang terperinci.

- (4) Melaksanakan pembangunan proyek-proyek kapal secara efektif dan efisien, sesuai aspek QCD.
- (5) Mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan pembangunan proyek agar mendapatkan hasil pekerjaan yang memenuhi standar kualitas dengan menggunakan biaya, tenaga, material, peralatan keselamatan kerja dan waktu seefektif mungkin.
- (6) Arah pengembangan jasa pemeliharaan dan perbaikan (harkan), baik harkan kapal maupun harkan non kapal meliputi jasa harkan kapal tingkat depo dengan kapasitas docking sampai dengan 600.000 DWT per tahun, annual atau *special survey* dan *overhaul* bagi kapal niaga dan kapal perang, harkan elektronika dan senjata, serta overhaul kapal selam. Peluang pasar terutama pasar dalam negeri, berasal dari TNI-AL, swasta, pemerintah, serta kapal-kapal yang singgah dan berlabuh di Surabaya, dengan jumlah yang mencapai 6.800 kapal per tahun.

9) Direktorat Keuangan

(a) Divisi Akuntansi

- (1) Mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan akuntansi perusahaan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku.
- (2) Melaksanakan perencanaan dan pengendalian serta pengawasan atas biaya-biaya perusahaan dan investasi perusahaan.

- (3) Menyusun rencana kerja jangka pendek, menengah maupun jangka panjang dalam bidang akuntansi dan keuangan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan perusahaan.
 - (4) Melaksanakan evaluasi dan analisa terhadap pengelolaan asset liabilities serta kinerja dari anak perusahaan dan kerja sama usaha lainnya.
 - (5) Melaksanakan implementasi dan pengembangan software aplikasi bisnis perusahaan.
- (b) Divisi Teknologi Informasi
- (1) Melaksanakan perencanaan desain dan engineering untuk proyek-proyek yang sedang diproduksi.
 - (2) Melaksanakan penelitian dan pengembangan dibidang rancang bangun dan proses produksi.
 - (3) Merencanakan dan mengembangkan sistem informasi untuk menunjang kegiatan yang berhubungan dengan rancang bangun dan penelitian.
 - (4) Melaksanakan strategi dibidang teknologi, penelitian dan pengembangan maupun bidang-bidang lainnya sesuai dengan pengarahannya dan ketentuan direksi.
 - (5) Melaksanakan kegiatan integrated logistic support untuk kapal-kapal yang diproduksi.

10) Direktorat HCM & CM

- (a) Merencanakan dan mengendalikan terhadap pengelolaan dan pemeliharaan bangunan infrastruktur beserta anggarannya.
- (b) Merencanakan dan mengendalikan terhadap pengelolaan dan

pemeliharaan utilitas dan lingkungan hidup.

(c) Merencanakan dan mengendalikan terhadap pengelolaan keselamatan kerja.

(d) Merencanakan dan mengendalikan terhadap pengelolaan keamanan dan ketertiban.

(e) Membina pengelolaan asset perusahaan.

1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu pada karyawan PT. PAL Indonesia (Persero), dengan sampel sebanyak 78 karyawan maka dapat diambil beberapa gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti meliputi, 1) Jenis Kelamin, 2) Usia 3) Masa Kerja, 4) Jenjang Pendidikan dan 5) Gaji.

1.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai PT. PAL Indonesia (Persero), maka distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Laki-laki	57	73%
Perempuan	21	27%
TOTAL	78	100%

Sumber : Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, hasil data responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 orang dengan persentase 73%. Sedangkan responden berjenis perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 27%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. PAL Indonesia (Persero) di dominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

1.2.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai PT. PAL Indonesia (Persero), maka distribusi frekuensi responden berdasarkan usia, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
21-30 Tahun	32	41%
31-40 Tahun	23	30%
41-50 Tahun	15	19%
>51 Tahun	8	10%
Jumlah	78	100%

Sumber : Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, hasil data responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 41%. Responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 29%. Kemudian responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 19% dan responden >50 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 10%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. PAL Indonesia (Persero) mempunyai karyawan lebih banyak berusia 21-30 tahun yaitu sebesar 41%.

1.2.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai PT. PAL Indonesia (Persero), maka distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja, dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
1-2 tahun	23	29%
3-5 tahun	28	36%
5-10 tahun	16	21%
>11 tahun	11	14%
Total	78	100%

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, hasil data responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 23

orang atau sebesar 29%. Karyawan yang memiliki masa kerja 3-5 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 36%. Kemudian Karyawan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 21%. Dan karyawan yang memiliki masa kerja >11 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 14%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. PAL Indonesia (Persero) memiliki karyawan dengan rata-rata masa kerja dari 3-5 tahun.

1.2.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik tingkat pendidikan karyawan PT. PAL Indonesia (Persero). Pengelompokan pendidikan tersebut, dijelaskan dalam tabel 4.4 yaitu:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

PENDIDIKAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
SMA	15	19%
Diploma	27	35%
Sarjana	36	46%
Total	78	100%

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, hasil data responden yang ada berdasarkan jenjang pendidikan responden menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA berjumlah 15 orang atau sebesar 19%, responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 27 orang atau sebesar 35% dan responden yang berpendidikan Sarjana berkisar 36 orang atau sebesar 46%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. PAL Indonesia (Persero) di dominasi oleh karaywan yang berpendidikan Sarjana berjumlah 36 orang atau sebesar 46%.

1.2.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Gaji

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai PT. PAL Indonesia (Persero), maka distribusi frekuensi responden berdasarkan gaji, dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

GAJI	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	34	44%
Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000	22	28%
Rp 7.000.000 – Rp 10.000.000	12	15%
>Rp 11.000.000	10	13%
TOTAL	78	100%

Sumber : Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil data responden berdasarkan gaji menunjukkan bahwa responden dengan gaji Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 34 orang dengan persentase 44%. Responden dengan gaji Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000 sebanyak 22 orang dengan persentase 28%. Kemudian responden dengan gaji Rp 7.000.000 – Rp 10.000.000 sebanyak 12 orang dengan persentase 15%. Dan responden dengan gaji >Rp 11.000.000 sebanyak 10 orang dengan persentase 13%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT. PAL Indonesia (Persero) memiliki karyawan dengan rata-rata gaji Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 34 orang atau sebesar 44%.

1.3 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian pada PT. PAL Indonesia (Persero). Untuk mengetahui pengaruh absensi RFID dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PAL Indonesia (Persero). Di dalam penelitian ini, penulis menyebarkan 78 kuesioner. Hasil pengolahan data selanjutnya diuraikan mengenai variabel-variabel bebas yang merupakan pengaruh dari variabel terikat diukur menggunakan skala likert. Setelah dilakukan tabulasi data semua kuesioner dinyatakan valid untuk dianalisis. Hasil deskripsi penilaian dari responden dapat tersaji seperti berikut ini.

1.3.1 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Absensi RFID (X_1)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang absensi RFID diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Absensi RFID (X₁)

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	X _{1.1}	0	2	9	38	29	0%	3%	12%	49%	37%
2	X _{1.2}	0	1	11	37	29	0%	1%	14%	47%	37%
3	X _{1.3}	0	1	12	36	29	0%	1%	15%	46%	37%
4	X _{1.4}	0	1	11	36	30	0%	1%	14%	46%	38%
5	X _{1.5}	0	1	10	31	36	0%	1%	13%	40%	46%
6	X _{1.6}	0	1	11	36	30	0%	1%	14%	46%	38%
Mean							0%	1%	14%	46%	39%

Sumber: Frekuensi Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan X_{1.1} tentang “RFID *reader* untuk mengidentifikasi kehadiran karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 37% sangat setuju, 38 responden atau 49% menyatakan setuju, 9 responden atau 12% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{1.2} tentang “Absensi RFID mempermudah dalam pencatatan kehadiran karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 37% sangat setuju, 37 responden atau 47% menyatakan setuju, 11 responden atau 14% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{1.3} tentang “RFID *reader* untuk membaca keberadaan kartu/Tag absensi”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 37% sangat setuju, 36 responden atau 46% menyatakan setuju, 12 responden atau 15% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{1.4} tentang “RFID *Tag* merupakan kartu/microcip untuk penyimpan informasi data karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 30

responden atau sebesar 38% sangat setuju, 36 responden atau 46% menyatakan setuju, 11 responden atau 14% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.5}$ tentang “Untuk mencatat kehadiran, karyawan cukup membawa RFID *Tag/Kartu*”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 36 responden atau sebesar 46% sangat setuju, 31 responden atau 40% menyatakan setuju, 10 responden atau 13% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $X_{1.6}$ tentang “Bagi Karyawan RFID *Tag/Kartu* lebih praktis dari pada *fingerprint*”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 38% sangat setuju, 36 responden atau 46% menyatakan setuju, 11 responden atau 14% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

1.3.2 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Pengawasan (X_2)

Dari hasil penyebaran kuesioner tentang pengawasan, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Pengawasan (X_2)

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	$X_{2.1}$	0	1	10	37	30	0%	1%	13%	47%	38%
2	$X_{2.2}$	0	1	11	35	31	0%	1%	14%	45%	40%
3	$X_{2.3}$	0	1	13	36	28	0%	1%	17%	46%	36%
4	$X_{2.4}$	0	1	12	37	28	0%	1%	15%	47%	36%
5	$X_{2.5}$	0	1	13	35	29	0%	1%	17%	45%	37%
6	$X_{2.6}$	0	2	11	36	29	0%	3%	14%	46%	37%
7	$X_{2.7}$	0	1	12	37	28	0%	1%	15%	47%	36%
8	$X_{2.8}$	0	1	12	36	29	0%	1%	15%	46%	37%
9	$X_{2.9}$	0	2	10	36	30	0%	3%	13%	46%	38%
10	$X_{2.10}$	0	1	11	35	31	0%	1%	14%	45%	40%
Mean							0%	2%	14%	46%	38%

Sumber: Frekuensi Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan X_{2.1} tentang “Menetapkan standar kerja agar menjadi patokan dalam menilai hasil kerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 38% sangat setuju, 37 responden atau 47% menyatakan setuju, 10 responden atau 13% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.2} tentang “Agar tercapainya tujuan usaha diperlukan penetapan standar kerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden atau sebesar 40% sangat setuju, 35 responden atau 45% menyatakan setuju, 11 responden atau 14% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.3} tentang “Membuat laporan pelaksanaan kegiatan merupakan bagian dari pengawsan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 36 responden atau 46% menyatakan setuju, 13 responden atau 17% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.4} tentang “Bentuk laporan tertulis, inspeksi dan telpon sebagai media pengawsan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 37 responden atau 47% menyatakan setuju, 12 responden atau 15% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.5} tentang “Pengamatan yang dilakungan atasan pada karyawan dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 37% sangat setuju, 35 responden atau 45% menyatakan setuju, 13 responden

atau 17% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.6} tentang “Pengujian hasil kerja yang dihasilkan karyawan bagian dari pengawasan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 37% sangat setuju, 36 responden atau 46% menyatakan setuju, 11 responden atau 14% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.7} tentang “Melakukan pengawasan dengan membandingkan hasil pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 37 responden atau 47% menyatakan setuju, 12 responden atau 15% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.8} tentang “Pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 37% sangat setuju, 36 responden atau 46% menyatakan setuju, 12 responden atau 15% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.9} tentang “Melakukan koreksi setiap hasil kerja yang dihasilkan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 38% sangat setuju, 36 responden atau 46% menyatakan setuju, 10 responden atau 13% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan X_{2.10} tentang “Melakukan perbaikan apabila hasil kerja tidak

sesuai dengan standar yang diharapkan hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden atau sebesar 40% sangat setuju, 35 responden atau 45% menyatakan setuju, 11 responden atau 14% menyatakan cukup setuju, 1 responden atau 1% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

1.3.3 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Disiplin Kerja (Y)

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai disiplin kerja, diperoleh jawaban dari responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Uraian	Jawaban					Persentase				
		STS	TS	CS	S	SS	STS	TS	CS	S	SS
1	Y _{1.1}	0	2	12	34	30	0%	3%	15%	44%	38%
2	Y _{1.2}	0	2	13	35	28	0%	3%	17%	45%	36%
3	Y _{1.3}	0	2	12	35	29	0%	3%	15%	45%	37%
4	Y _{1.4}	0	2	15	35	26	0%	3%	19%	45%	33%
5	Y _{1.5}	0	2	12	35	29	0%	3%	15%	45%	37%
6	Y _{1.6}	0	3	13	33	29	0%	4%	17%	42%	37%
7	Y _{1.7}	0	2	14	35	27	0%	3%	18%	45%	35%
8	Y _{1.8}	0	2	13	37	26	0%	3%	17%	47%	33%
9	Y _{1.9}	0	2	11	35	30	0%	3%	14%	45%	38%
10	Y _{1.10}	0	2	12	36	28	0%	3%	15%	46%	36%
11	Y _{1.11}	0	2	11	36	29	0%	3%	14%	46%	37%
Mean							0%	3%	16%	45%	36%

Sumber: Frekuensi Jawaban Responden

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden pada pernyataan Y_{1.1} tentang “Pemberian ancaman dalam peraturan kerja untuk memberikan peringatan pada karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 38% sangat setuju, 34 responden atau 44% menyatakan setuju, 12 responden atau 15% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y_{1.2} tentang “Menjadikan ancaman sebagai bentuk pendidikan bagi karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden

atau sebesar 36% sangat setuju, 35 responden atau 45% menyatakan setuju, 13 responden atau 17% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.3}$ tentang “Fasilitas kerja yang cukup menjadikan karyawan disiplin dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 37% sangat setuju, 35 responden atau 45% menyatakan setuju, 12 responden atau 15% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.4}$ tentang “Terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam bekerja menjadikan karyawan disiplin dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 35 responden atau 45% menyatakan setuju, 15 responden atau 19% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.5}$ tentang “Pimpinan yang tegas menjadikan karyawan lebih disiplin”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 37% sangat setuju, 35 responden atau 45% menyatakan setuju, 12 responden atau 15% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.6}$ tentang “Menerapkan peraturan kerja secara tegas agar karyawan tidak melakukan penyelewengan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 37% sangat setuju, 33 responden atau 42% menyatakan setuju, 13 responden atau 17% menyatakan cukup setuju, 3 responden atau 4%

menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.7}$ tentang “Terlibatnya karyawan dalam kegiatan perusahaan merupakan bagian disiplin karyawan”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 27 responden atau sebesar 35% sangat setuju, 35 responden atau 45% menyatakan setuju, 14 responden atau 18% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.8}$ tentang “Karyawan ikut serta dalam mengawasi lingkungan kerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar 33% sangat setuju, 37 responden atau 47% menyatakan setuju, 13 responden atau 17% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.9}$ tentang “Karyawan berusaha mencapai tujuan perusahaan sesuai kemampuannya.”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar 38% sangat setuju, 35 responden atau 45% menyatakan setuju, 11 responden atau 14% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan $Y_{1.10}$ tentang “Pimpinan datang tepat waktu dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar 36% sangat setuju, 36 responden atau 46% menyatakan setuju, 12 responden atau 15% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada pernyataan Y_{1.11} tentang “Pimpinan yang tegas menjadikan karyawan disiplin dalam bekerja”, hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar 37% sangat setuju, 36 responden atau 46% menyatakan setuju, 11 responden atau 14% menyatakan cukup setuju, 2 responden atau 3% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

1.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini, telah dilakukan penyebaran kuisisioner terhadap 78 responden sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, dan data yang diperoleh perlu di uji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuisisioner yang meliputi uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik dan uji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda, alat yang digunakan adalah uji F untuk mengetahui secara bersama-sama atau simultan dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

1.4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

1.4.1.1 Hasil Pengujian Validitas

Validitas merupakan suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang karakteristik sebenarnya yang diukur. Alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas apabila tidak memungkinkan terjadinya *measurement error*, baik *random error* maupun *systematic error*. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap item pertanyaan telah benar-benar tepat. Untuk mengetahui kelayakan dan ketepatan model, maka nilai koefisien korelasi *product moment pearson* harus memenuhi tingkat signifikansi tertentu.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataannya adalah sebagai berikut:

(1) Uji Validitas Variabel Absensi RFID (X₁)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel absensi RFID dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Absensi RFID (X₁)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,770	0,2227	Valid
X _{1.2}	0,744	0,2227	Valid
X _{1.3}	0,739	0,2227	Valid
X _{1.4}	0,699	0,2227	Valid
X _{1.5}	0,745	0,2227	Valid
X _{1.6}	0,715	0,2227	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel absensi RFID (X₁) yang terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil nilai kolerasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel absensi RFID dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

(2) Uji Validitas Variabel Pengawasan (X₂)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel pengawasan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X₂)

Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,706	0,2227	Valid
X _{2.2}	0,794	0,2227	Valid
X _{2.3}	0,704	0,2227	Valid
X _{2.4}	0,761	0,2227	Valid
X _{2.5}	0,778	0,2227	Valid
X _{2.6}	0,668	0,2227	Valid
X _{2.7}	0,699	0,2227	Valid
X _{2.8}	0,678	0,2227	Valid
X _{2.9}	0,713	0,2227	Valid
X _{2.10}	0,794	0,2227	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel pengawasan (X₂) yang terdiri dari 10 item pernyataan. Hasil nilai kolerasi

setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel pengawasan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

(3) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y _{1.1}	0,776	0,2227	Valid
Y _{1.2}	0,718	0,2227	Valid
Y _{1.3}	0,785	0,2227	Valid
Y _{1.4}	0,618	0,2227	Valid
Y _{1.5}	0,641	0,2227	Valid
Y _{1.6}	0,709	0,2227	Valid
Y _{1.7}	0,661	0,2227	Valid
Y _{1.8}	0,669	0,2227	Valid
Y _{1.9}	0,643	0,2227	Valid
Y _{1.10}	0,763	0,2227	Valid
Y _{1.11}	0,743	0,2227	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa, variabel disiplin kerja (Y) yang terdiri dari 11 item pernyataan. Hasil nilai kolerasi setiap item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

a. Hasil Pengujian Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabel atau handal, jika alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda senantiasa menunjukkan hasil yang relatif sama. Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen dapat digunakan

uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dimana suatu alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil dari pengujian reliabilitas terhadap variabel absensi RFID (X_1), pengawasan (X_2), dan disiplin kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Absensi RFID (X_1)	0,830	0,60	Reliabel
Pengawasan (X_2)	0,781	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,731	0,60	Reliabel

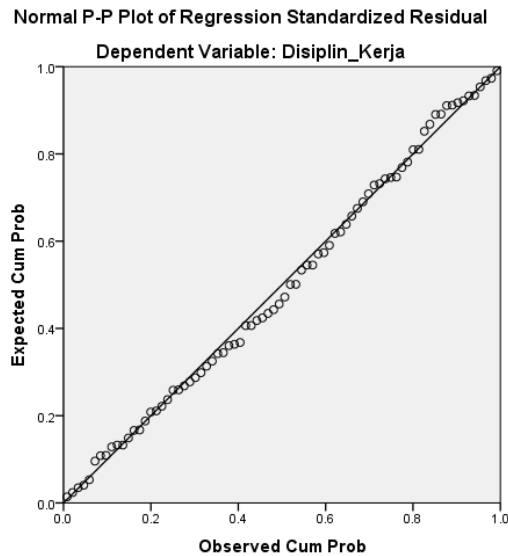
Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel absensi RFID (X_1), variabel pengawasan (X_2) dan variabel disiplin kerja (Y) hasil nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner tersebut telah reliabel yang berarti kuesioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

1.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

a. Hasil Pengujian Normalitas

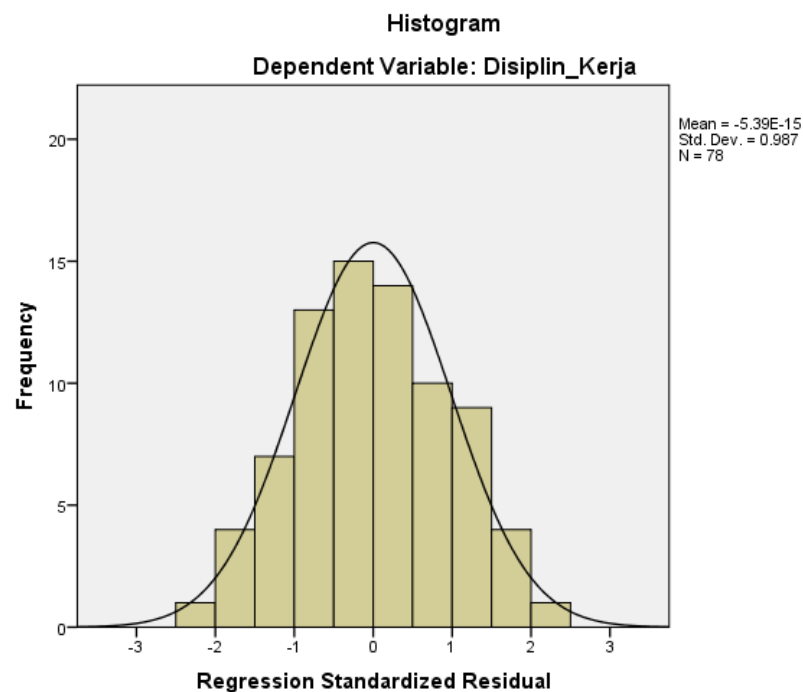
Uji normalitas dapat diidentifikasi dari grafik normal probability plot. Cara untuk mengetahui normalitas dengan melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan meliputi garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2005:110). Dari hasil statistik, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Pada gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, menunjukkan bahwa grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua

grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu absensi RFID (X_1 , pengawasan (X_2). Multikoneritas dapat di ketahui dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Absensi_RFID	.549	1.821
	Pengawasan	.549	1.821

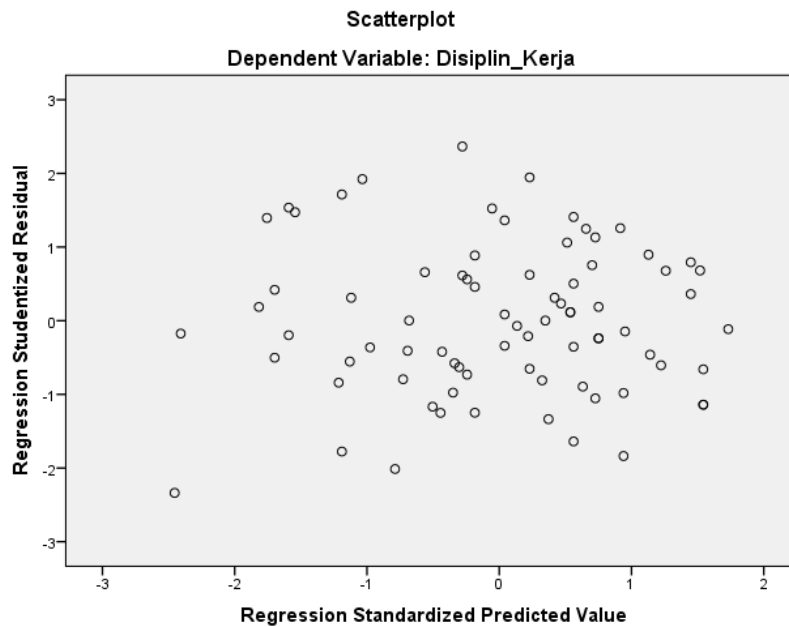
a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Pada tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel $>0,1$ dan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas mempunyai nilai <10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variable independen dalam model regresi atau tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variable independent dalam regresi tersebut.

c. Uji Heteroskedestisitas

Untuk menguji gejala heteroskedastisitas digunakan gambar *scatterplot*. Bila pada gambar scatterplot terbentuk suatu pola tertentu, maka dapat diambil

kesimpulan terjadi gejala heteroskedastisitas dan bila tidak terbentuk suatu pola tertentu atau titik-titik data menyebar dibawah dan diatas angka 0 (nol), maka gejala heteroskedastisitas tidak terjadi.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Pada gambar 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar di bawah dan di atas angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

1.5 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Dari hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 20.0 for windows diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t hitung	Sig	Keterangan
<i>Constant</i>	.906		3.754	.000	Signifikan
Absensi RFID (X_1)	.439	.583	7.258	.000	Signifikan
Pengawasan (X_2)	.331	.349	4.348	.000	Signifikan
R				.857 ^a	
Adjusted R Square				.735	
F hitung				103.780	
Sig. F				.000 ^b	
A				0,05	
Keterangan					
Jumlah Data				78	
Dependen Variabel				Disiplin Kerja	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v.20

Pada tabel 4.14 diatas, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,906 + 0,439X_1 + 0,331X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel absensi RFID (X_1), pengawasan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja (Y) pada PT. PAL Indonesia (Persero). Untuk lebih jelasnya dapat diterangkan sebagai berikut:

(a) Nilai Konstanta = 0,906

Nilai konstanta 0,906 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas X_1 , X_2 dalam kondisi tetap atau konstan, maka besarnya nilai disiplin kerja pada PT. PAL Indonesia (Persero) (Y) sebesar 0,906 satuan.

(b) Nilai $\beta_1 = 0,439$

Nilai β_1 menunjukkan nilai 0,439 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Artinya bahwa apabila variabel absensi RFID (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka disiplin kerja pada PT. PAL Indonesia (Persero) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,439 satuan. Dengan asumsi variabel X_2 dalam kondisi tetap atau konstan.

(c) Nilai $\beta_2 = 0,331$

Nilai β_2 menunjukkan nilai 0,331 dan memiliki tanda koefisien regresi yang positif. Artinya bahwa apabila variabel pengawasan (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka disiplin kerja pada PT. PAL Indonesia (Persero) (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,331 satuan. Dengan asumsi variabel X_1 dalam kondisi tetap atau konstan.

(d) Koefisien korelasi (R)

Menggambarkan besarnya hubungan antara variabel absensi RFID (X_1), kemampuan dan pengawasan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y). Interpretasi tingkat hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2012:319) sebagai berikut :

Tabel 4.15 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,00 – 0,734	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

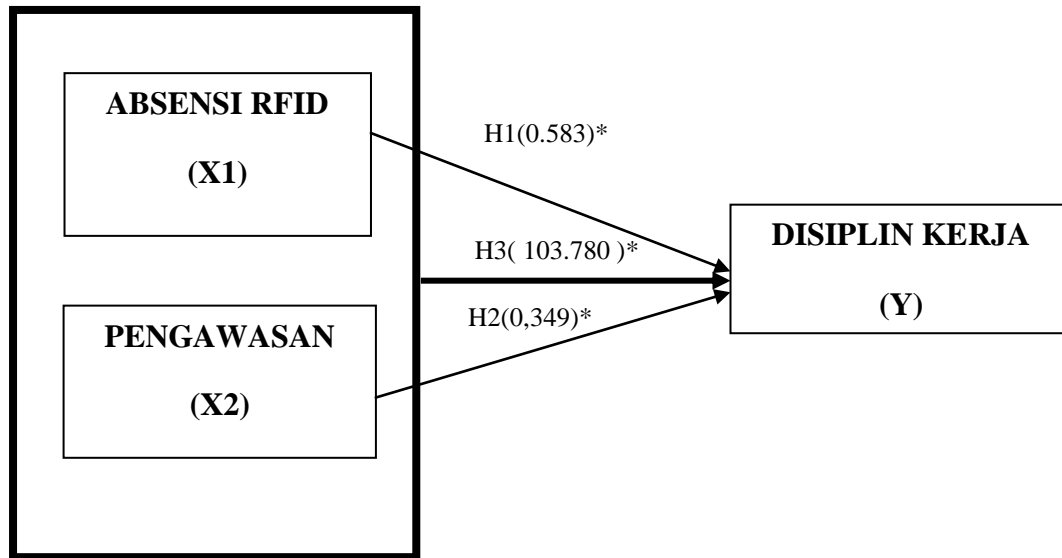
Sumber: Sugiyono (2012:319)

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,857. dan nilai tersebut jika dilihat pada tabel 4.15 menunjukkan pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Yang berarti bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara absensi RFID (X_1), dan pengawasan (X_2) terhadap disiplin kerja (Y).

(e) Koefisien determinasi (Adjusted R_{square}) sebesar 0,735.

Angka ini menunjukkan bahwa absensi RFID (X_1), dan pengawasan (X_2) memberikan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel disiplin kerja (Y) sebesar 73,5%, sedangkan sisanya sebesar 26,5% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

1.6 Penguji Hipotesis



Gambar 4.5 Hasil Analisis

1. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Absensi RFID berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero). Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah absensi RFID berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai *Standardized Coefficients Beta* absensi RFID sebesar 0,583 dengan nilai sig sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima.
2. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero). Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui nilai *Standardized Coefficients Beta* pengawasan sebesar 0,349 dengan nilai sig. sebesar 0,000 sehingga ($0,000 < 0,05$) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_2 diterima.

3. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “absensi RFID dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. PAL Indonesia (Persero). Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-F, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah absensi RFID dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan tabel 4.14 diatas hasil uji F diketahui nilai sebesar 103.780 dengan nilai sig 0.000 sehingga ($0,000 < 0,05$) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima.

Tabel 4.16 Temuan Penelitian

H	Uraian	Temuan	Diterima/Ditolak
H1	Absensi RFID berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PAL Indonesia (Persero)	0,583* Dan sig. 0,000	Diterima
H2	Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PAL Indonesia (Persero)	0,349 * Dan Sig. 0,000	Diterima
H3	Absensi RFID dan pengawasan berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PAL Indonesia (Persero)	103.780 * Dan Sig. 0,000	Diterima

Sumber : *hasil olah data SPSS v.20*

Keterangan : * : Nilai signifikan < 0,000

** : Nilai signifikan di bawah 0,05

*** : Nilai signifikan di atas 0,05

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari analisis dengan menggunakan program SPSS versi 20 yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa absensi RFID (X_1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y). Dengan kata lain, jika

sistem absensi RFID meningkat maka disiplin kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila variabel sistem absensi RFID menurun maka disiplin kerja karyawan juga akan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Onibala (2015) menjelaskan bahwa perancangan *Radio Frequency Identification (RFID)* untuk Sistem Absensi Berbasis mikrokontroler AT mega 8535 dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian. Sistem absensi RFID sangat memudahkan pimpinan dalam memantau atau melihat tingkat disiplin karyawan, karena dengan menggunakan sistem ini data kehadiran para karyawan yang dihasilkan sangat akurat dan dapat diperoleh pada saat itu juga (*realtime*).

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y). Dengan kata lain semakin baik pengawasan maka akan semakin baik juga disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk pengawasan, maka akan semakin buruk pula disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meika Intan (2017) menjelaskan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor penentu peningkatan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu Kabupaten Jember.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Absensi (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y), artinya semakin baik penerapan absensi RFID dan Pengawasan di PT.PAL Indonesia maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan PT.PAL Indonesia.