

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Absensi pengenalan wajah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambun Utara. Hal ini terlihat dari hasil nilai t-test yang dihasilkan yakni $3,673 > 2,01669$ (t-tabel) dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ (alpha). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti yaitu absensi pengenalan wajah secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila instansi memperhatikan kembali mengenai kehadiran pegawai dengan absensi pengenalan wajah, maka disiplin kerja pegawai dapat meningkat dengan baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambun Utara. Hal ini terlihat dari hasil nilai t-test yang dihasilkan yakni $4,513 > 2,01669$ (t-tabel) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (alpha). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti yaitu motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi diperlukan untuk melakukan suatu tindakan. Jika pegawai di Kecamatan Tambun Utara mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka kedisiplinan mereka juga akan meningkat.
3. Absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambun Utara. Hal ini terlihat dari hasil nilai uji f yang dihasilkan yakni $35,729 > 3,21$ (f-tabel) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (alpha). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti yaitu absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa

ketika dua variabel dijalankan atau ditingkatkan secara bersamaan maka disiplin kerja pegawai di Kecamatan Tambun Utara juga meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan di atas, peneliti memiliki beberapa rekomendasi yang perlu diperhatikan dalam menetapkan kebijakan terkait kehadiran, motivasi kerja, dan disiplin kerja:

1. Bagi Peneliti

Dari penelitian ini, diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

2. Bagi Perusahaan

- a. Untuk absensi pengenalan wajah, menurut rekomendasi peneliti sebaiknya instansi lebih memperhatikan absensi pegawai, seperti memantau pegawai yang terlambat atau pulang lebih awal dari jadwal. Hal ini untuk meminimalisir pegawai yang kurang disiplin.
- b. Untuk Motivasi Kerja, menurut saran peneliti instansi harus memperhatikan kembali lingkungan kerja sekitar dengan meningkatkan fasilitas kantor yang memadai seperti menyediakan ruangan kedap suara agar pegawai yang bekerja tidak terganggu dengan suara-suara di luar kantor. Selain itu, pimpinan harus bisa meningkatkan kesadaran para pegawainya untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi.
- c. Untuk Disiplin Kerja, menurut saran peneliti pegawai harus mempunyai kesadaran sendiri untuk mematuhi peraturan yang berlaku terutama dalam hal kehadiran.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, penting untuk memasukkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Ini akan memungkinkan lebih banyak informasi dikumpulkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin.

5.3 Novelty

1. Pada penelitian yang dilakukan oleh Jhon Horasman Turnip (2021) yang berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara. Penelitian tersebut hanya menggunakan 1 variabel independen yaitu absensi pendeteksi wajah, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan 2 variabel independen yaitu absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja.
2. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Nur Febriyanto (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT Deltomed).” Penelitian tersebut berlokasi di PT Deltomed, sedangkan penelitian yang saya lakukan berlokasi di Kantor Kecamatan Tambun Utara.
3. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mahmud Safudin (2018) yang berjudul “Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Karyawan Pada Purple Express Laundry Jakarta.” Penelitian tersebut berfokus pada absensi online dan menggunakan metode analisis regresi sederhana, sedangkan penelitian yang saya lakukan berfokus pada absensi pengenalan wajah dan menggunakan metode analisis regresi linear berganda.
4. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanto et al., (2021) yang berjudul “Pengaruh Implementasi Absensi FingerPrint, Sanksi, dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan INTAKO.” Penelitian tersebut menghasilkan bahwa absensi fingerprint tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan menghasilkan bahwa absensi pengenalan wajah berpengaruh terhadap disiplin kerja.

5. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sam Cai et al., (2021) yang berjudul *“The Effect Of Fingerprint Attendance and Work Motivation On Employee Discipline On CV Story Of Copyright.”* Objek penelitian tersebut adaah karyawan CV Hikayat Cipta, sedangkan objek penelitian yang saya lakukan adalah pegawai kantor Kecamatan Tambun Utara.
6. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuliasutik et al., (2021) yang berjudul *“The Effect of Work Systems, Work Environment, and Work Motivation to Employee Work Discipline (Case Study of Attendance System at University of Muhammadiyah Jember).”* Penelitian tersebut menggunakan 3 variabel independen yaitu sistem kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan 2 variabel independen yaitu absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja.
7. Pada penelitian yang dilakukan oleh Anushka V & Chakravorty (2022) yang berjudul *“Face Recognition Attendance System Using Machine Learning Techniques.”* Penelitian tersebut menggunakan metode analisis kualitatif, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan metode analisis kuantitatif.
8. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi et al., (2021) yang berjudul *“The Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Yogyakarta Tourism Service.”* Penelitian tersebut berfokus pada kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang saya lakukan berfokus pada disiplin kerja pegawai.
9. Pada penelitian yang dilakukan oleh Chatterjee et al., (2018) yang berjudul *“Automated Attendance System Using Face Recognition Technique.”* Penelitian tersebut metode analisis kualitatif, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan metode analisis kuantitatif.