

# Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Pendeteksi Wajah Dan Pengawasan Atasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Birokesejahteraan Masyarakat Kantor Gubernur Sumatera Utara

Deswina Fitri Indriani<sup>1</sup>, Ahmad Prayudi<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area<sup>1</sup>

E mail: [deswinaindriani@gmail.com](mailto:deswinaindriani@gmail.com)<sup>1</sup> [AhmadPrayudi@uma.ac.id](mailto:AhmadPrayudi@uma.ac.id)<sup>2</sup>

Published: January, 2026

---

## ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the implementation of a face detection attendance system and superior supervision on employee work discipline at the People's Welfare Bureau of the North Sumatra Governor's Office. Work discipline is a key factor in organizational success, yet preliminary data indicated challenges regarding consistency in attendance and employee compliance. This research adopts a quantitative approach with a causal associative design. The research population consisted of 55 employees, and the entire population was utilized as a sample through a saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results of the study show that, partially, the face detection attendance system has a positive and significant effect on work discipline, with a t-statistic of 7.875 and a significance value of 0.000. Similarly, superior supervision has a positive and significant effect, with a t-statistic of 3.017 and a significance value of 0.004. Simultaneously, both variables contribute 64.5% to the variance of work discipline. In conclusion, the integration of modern attendance technology and effective human supervision is essential for establishing optimal civil servant discipline to improve the quality of public services.

*Keywords:* Face Detection Attendance, Superior Supervision, Work Discipline, Civil Servant.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem absensi pendeteksi wajah dan pengawasan atasan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi, namun data awal menunjukkan adanya tantangan dalam konsistensi kehadiran dan kepatuhan pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 55 pegawai, di mana seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, sistem absensi pendeteksi wajah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai t-hitung 7,875 dan signifikansi 0,000. Demikian pula pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung 3,017 dan signifikansi 0,004. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 64,5% terhadap variansi disiplin kerja. Kesimpulannya, integrasi antara teknologi absensi modern dan pengawasan manusia yang efektif sangat penting untuk membangun kedisiplinan pegawai negeri sipil yang optimal demi meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Absensi Pendeteksi Wajah, Pengawasan Atasan, Disiplin Kerja, Pegawai Negeri Sipil.

---

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan transformasi digital saat ini, instansi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan publik yang prima, efektif, dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang memilikinya. Aparatur Sipil Negara (ASN) bukan sekadar roda penggerak birokrasi, melainkan aset strategis yang menentukan citra pemerintah di mata masyarakat. Salah satu indikator

utama profesionalisme ASN adalah tingkat disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, norma, dan tanggung jawab yang berlaku di dalam organisasi. Tanpa disiplin yang kuat, efektivitas kerja akan menurun, program kerja terhambat, dan kualitas pelayanan publik akan merosot.

Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara merupakan unit kerja yang memiliki peran krusial dalam mengoordinasikan berbagai urusan kesejahteraan sosial, pendidikan, dan keagamaan bagi masyarakat Sumatera Utara. Dengan beban kerja yang tinggi dan cakupan tanggung jawab yang luas, Biro Kesra memerlukan pegawai yang memiliki integritas dan kedisiplinan tinggi. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa penegakan disiplin sering kali menghadapi berbagai kendala klasik, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan masuk kantor, hingga praktik manipulasi kehadiran. Hal ini mendorong perlunya sebuah sistem kontrol yang lebih ketat dan objektif serta pengawasan yang lebih intensif dari pimpinan.

#### Urgensi Sistem Absensi Pendeteksi Wajah (*Face Recognition*)

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan besar dalam sistem administrasi kepegawaian. Metode absensi tradisional menggunakan tanda tangan manual atau kartu absen dinilai sudah tidak relevan dan sangat rentan terhadap kecurangan, seperti praktik "titip absen". Sebagai solusi, Kantor Gubernur Sumatera Utara, termasuk Biro Kesra, telah mengadopsi teknologi *Face Recognition* (Pendeteksi Wajah). Sistem ini bekerja dengan memindai fitur wajah unik setiap pegawai dan mencocokkannya dengan database yang ada.

Secara teoretis, teknologi ini memberikan tingkat akurasi yang jauh lebih tinggi dibandingkan metode biometrik lainnya seperti sidik jari (*fingerprint*) yang sering kali mengalami kegagalan baca akibat kondisi fisik jari. Dengan sistem pendeteksi wajah, identitas pegawai yang hadir dapat dipastikan 100% valid, sehingga menciptakan rasa keadilan dan transparansi. Pegawai dipaksa untuk hadir secara fisik tepat waktu untuk mendapatkan catatan kehadiran yang baik. Oleh karena itu, penerapan teknologi ini diharapkan menjadi stimulus utama dalam meningkatkan disiplin kerja secara otomatis.

#### Peran Pengawasan Atasan dalam Disiplin Kerja

Meskipun teknologi absensi telah diterapkan secara canggih, peran manusia dalam fungsi manajerial tidak dapat diabaikan. Pengawasan atasan tetap menjadi instrumen vital dalam organisasi. Pengawasan bukan sekadar mencari kesalahan, melainkan proses pengamatan terhadap seluruh kegiatan organisasi guna memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku. Manulang (2015) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Di Biro Kesra, interaksi langsung antara atasan dan bawahan menjadi penentu bagaimana aturan disiplin diterjemahkan dalam perilaku sehari-hari. Atasan yang konsisten memberikan teguran bagi yang melanggar dan apresiasi bagi yang patuh akan menciptakan iklim kerja yang tertib. Sebaliknya, jika pengawasan lemah, secanggih apa pun sistem absensi yang digunakan, pegawai mungkin tetap akan mencari celah untuk tidak produktif selama jam kerja berlangsung. Pengawasan fungsional ini mencakup pemantauan jam pulang sebelum waktunya, penggunaan jam istirahat yang berlebihan, serta penyelesaian tugas tepat waktu.

#### Identifikasi Masalah di Lokasi Penelitian

Berdasarkan observasi awal di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara, ditemukan beberapa fenomena terkait disiplin kerja yang perlu mendapatkan perhatian serius:

1. Konsistensi Kehadiran: Masih terdapat pegawai yang datang terlambat meskipun sistem absensi wajah sudah memberikan sanksi berupa pemotongan tunjangan. Hal ini

menunjukkan bahwa sanksi finansial saja belum cukup untuk mengubah perilaku disiplin secara permanen.

2. Efektivitas Pengawasan: Ada kecenderungan bahwa pengawasan dari atasan langsung masih bersifat administratif dan belum menyentuh aspek pembinaan mental. Terkadang, rasa segan atau kedekatan personal membuat atasan kurang tegas dalam memberikan sanksi bagi bawahan yang kurang disiplin.
3. Persepsi Pegawai: Terdapat perbedaan persepsi di kalangan pegawai mengenai keadilan sistem absensi wajah. Sebagian menganggap sistem ini sangat membantu, namun sebagian lainnya merasa tertekan karena tidak adanya fleksibilitas dalam kondisi darurat tertentu.

### Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji secara empiris sejauh mana pengaruh penerapan sistem absensi pendeteksi wajah dan pengawasan atasan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Kesra. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ganda:

1. Secara Akademis: Memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai integrasi teknologi biometrik dengan teori pengawasan tradisional dalam memengaruhi disiplin kerja.
2. Secara Praktis: Memberikan masukan bagi pimpinan di Kantor Gubernur Sumatera Utara dalam mengevaluasi efektivitas kebijakan sistem absensi dan merumuskan strategi pengawasan yang lebih humanis namun tetap tegas.

### Tinjauan Pustaka Singkat dan Hipotesis

Disiplin kerja menurut Sutrisno (2016) adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Faktor-faktor yang memengaruhinya meliputi teladan pimpinan, pengawasan melekat, serta adanya sanksi yang tegas.

Sistem absensi wajah diposisikan sebagai variabel independen pertama (X1) yang mewakili aspek teknologi kontrol. Pengawasan atasan sebagai variabel independen kedua (X2) mewakili aspek manajerial. Sedangkan disiplin kerja sebagai variabel dependen (Y) diukur melalui indikator ketepatan waktu, ketaatan pada aturan kantor, dan tanggung jawab terhadap tugas. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari sistem absensi pendeteksi wajah dan pengawasan atasan terhadap disiplin kerja pegawai, baik secara individu maupun bersama-sama.

## METODE PENELITIAN

### Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang aktif bertugas di Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara. Berdasarkan data kepegawaian, jumlah populasi adalah 55 orang.

### Organisasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Gubernur Sumatera Utara, khususnya pada unit kerja Biro Kesejahteraan Rakyat. Waktu penelitian direncanakan berlangsung mulai dari bulan Mei 2026 hingga penyelesaian laporan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 55 orang dijadikan responden untuk mendapatkan data yang akurat dan lengkap.

### Analisis Penelitian

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala validitas. Sebelum dianalisis, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (X1: Absensi Wajah; X2: Pengawasan

Atasan) terhadap variabel dependen (Y: Disiplin Kerja). Pengujian juga mencakup uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas) dan uji hipotesis (uji-t dan uji-F) menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 55 responden yang merupakan seluruh pegawai pada Biro Kesejahteraan Rakyat Kantor Gubernur Sumatera Utara. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

#### 1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan, karakteristik responden dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin: Mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 30 orang (54,5%), sedangkan laki-laki berjumlah 25 orang (45,5%).
2. Usia: Sebaran usia responden menunjukkan kematangan tenaga kerja, di mana kelompok usia 31-40 tahun menjadi yang paling dominan.
3. Tingkat Pendidikan: Responden didominasi oleh lulusan Sarjana (S1) sebanyak 23 orang (41,8%), diikuti oleh lulusan SMA/ Sederajat dan Diploma.
4. Masa Kerja: Sebagian besar responden memiliki masa kerja di atas 5 tahun, yang mengindikasikan bahwa mereka memiliki pengalaman yang cukup untuk menilai perubahan sistem kerja di instansi tersebut.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Kategori   | Jumlah    |            |
|------------|-----------|------------|
|            | Responden | Persentase |
| Laki- Laki | 25        | 45,5%      |
| Perempuan  | 30        | 54,5%      |
| Total      | 55        | 100%       |

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden berjenis kelamin Laki- laki dengan persentase 45,5% atau berjumlah 25 orang, dan 30 responden berjenis kelamin Perempuan dengan persentase 54,5%. Dengan kesimpulan, responden yang paling dominan adalah Perempuan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penyebab responden didominasi oleh 6663 perusahaan.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Kategori    | Jumlah    |            |
|-------------|-----------|------------|
|             | Responden | Persentase |
| < 30 Tahun  | 12        | 21,8%      |
| 31-40 Tahun | 28        | 50,9%      |
| 41-50 Tahun | 14        | 25,9%      |
| > 50 Tahun  | 1         | 1%         |
| Total       | 55 orang  | 100%       |

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa responden dengan usia < 30 tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 21,8%, responden dengan usia 31- 40 tahun berjumlah 28 orang dengan persentase 50,9%, responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 25,9%. Dengan kesimpulan, usia responden yang paling dominan adalah usia 31-40 tahun. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan usia 31 – 40 tahun karena pada usia ini merupakan fase awal hingga pertengahan masa produktif di mana para pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

| Kategori               | Jumlah    |            |
|------------------------|-----------|------------|
|                        | Responden | Persentase |
| SMA/ Sederajat         | 10        | 18,2%      |
| Diploma                | 11        | 20,2%      |
| Sarjana (S1)           | 23        | 41,8%      |
| Pasca Sarjana (S2/ S3) | 11        | 20,0%      |
| Total                  | 55 orang  | 100%       |

Sumber: Data didah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa Pendidikan terakhir responden SMA/ Sederajat berjumlah 12 orang dengan persentase 18,2%, responden dengan Pendidikan terakhir Diploma berjumlah 11 orang dengan persentase 20,2%, responden yang memiliki Pendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 23 orang dengan persentase 41,8%. Sedangkan responden dengan Pendidikan terakhir Pasca sarjana (S2/ S3) berjumlah 11 orang. Dengan kesimpulan, Pendidikan terakhir responden yang dominan Sarjana (S1) .

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Masa Bekerja

| Kategori      | Jumlah    |            |
|---------------|-----------|------------|
|               | Responden | Persentase |
| < 5 Tahun     | 17        | 30,9%      |
| 5-10 Tahun    | 27        | 49,1%      |
| 11 – 20 Tahun | 11        | 20,0%      |
| > 20 Tahun    | 0         | 0%         |
| Total         | 55 orang  | 100%       |

Sumber : Data Didah Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja < 5 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 30,9%, responden yang memiliki masa kerja 5- 10 tahun berjumlah 27 orang dengan persentase 49,1%, Sedangkan responden yang memiliki masa kerja selama 11-20 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 20,0%. Dengan kesimpulan masa kerja responden yang paling dominan adalah 5-10 tahun

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model memenuhi syarat statistik:

1. Uji Normalitas: Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, didukung oleh grafik P-P Plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas: Nilai Tolerance untuk variabel X1 dan X2 adalah 0,887 ( $> 0,1$ ) dan nilai VIF sebesar 1,128 ( $< 10$ ). Hal ini membuktikan tidak terjadi korelasi antar variabel independen (bebas multikolinearitas).
  3. Uji Heteroskedastisitas: Melalui uji Glejser, nilai signifikansi variabel X1 (0,220) dan X2 (0,881) lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas.
3. Analisis Regresi Linear Berganda
- Model regresi digunakan untuk melihat arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan menunjukkan persamaan berikut:
- $$Y = 8,660 + 0,789 X_1 + 0,120 X_2$$
- Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:
1. Konstanta (8,660): Jika variabel Absensi Wajah dan Pengawasan Atasan dianggap tetap, maka nilai Disiplin Kerja Pegawai adalah 8,660.
  2. Koefisien X1 (0,789): Setiap peningkatan satu satuan pada sistem absensi wajah akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,789 unit.
  3. Koefisien X2 (0,120): Setiap peningkatan satu satuan pada pengawasan atasan akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,120 unit.
4. Pengujian Hipotesis
1. Uji Parsial (Uji-t):
    - a) Absensi Pendeteksi Wajah (X1): Diperoleh t-hitung 7,875  $>$  t-tabel 2,007 dengan signifikansi 0,000  $<$  0,05. Maka, H1 diterima: Absensi wajah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
    - b) Pengawasan Atasan (X2): Diperoleh t-hitung 3,017  $>$  t-tabel 2,007 dengan signifikansi 0,004  $<$  0,05. Maka, H2 diterima: Pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
  2. Uji Simultan (Uji-F):
    - a) Diperoleh F-hitung 49,135  $>$  F-tabel 3,17 dengan signifikansi 0,000. Artinya, secara bersama-sama, absensi wajah dan pengawasan atasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
  3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>):
    - a) Nilai Adjusted R Square sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa 64,5% variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh absensi wajah dan pengawasan atasan, sedangkan 35,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaji dan bonus.

## Pembahasan

### 1. Kontribusi Teknologi Absensi Wajah dalam Membentuk Disiplin

Berdasarkan hasil analisis, variabel Absensi Pendeteksi Wajah (X1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap disiplin kerja dibandingkan pengawasan atasan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang jauh lebih tinggi (0,789). Responden memberikan persepsi yang sangat positif terhadap sistem ini, dengan skor rata-rata tertinggi (4,55) pada pernyataan bahwa teknologi modern ini membuat instansi merasa lebih progresif.

Secara teknis, efektivitas absensi wajah di Biro Kesra terletak pada kemampuannya meminimalisir interaksi fisik dan kecurangan. Pegawai merasa bahwa sistem ini sangat objektif dalam mencatat kehadiran karena data dikelola secara real-time dan sulit dimanipulasi. Rasa bangga menggunakan teknologi modern juga menumbuhkan keterikatan emosional pegawai untuk tetap patuh pada aturan jam kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Turnip (2021) yang menyatakan bahwa digitalisasi absensi merupakan instrumen paling efektif dalam menekan angka keterlambatan PNS.

## 2. Urgensi Pengawasan Atasan sebagai Kontrol Manusia

Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan teknologi (koefisien 0,120), Pengawasan Atasan (X2) tetap terbukti secara signifikan memengaruhi disiplin kerja. Temuan menarik muncul pada skor mean indikator pengawasan yang hanya mencapai 2,22 (kategori rendah). Pegawai cenderung menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan saat ini masih kurang efektif dalam meningkatkan kepatuhan mereka secara sukarela.

Rendahnya skor ini mengindikasikan bahwa meskipun atasan rutin memantau, aspek pembinaan dan keadilan dalam penegakan sanksi masih menjadi titik lemah. Berdasarkan data pra-survei, hanya 55% responden yang merasa atasan bersikap adil. Hal ini menunjukkan bahwa kontrol manusia (atasan) diperlukan untuk mengisi celah yang tidak bisa dijangkau oleh mesin, seperti memantau produktivitas selama jam kerja dan memberikan motivasi kerja. Hasil ini mendukung teori Siagian (2023) bahwa pengawasan adalah proses monitoring untuk memastikan kegiatan tetap selaras dengan tujuan organisasi.

## 3. Sinergi Teknologi dan Manajerial terhadap Disiplin Kerja

Secara simultan, integrasi antara sistem absensi wajah yang kaku dengan pengawasan atasan yang bersifat membina memberikan kontribusi sebesar 64,5% terhadap disiplin kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa di Biro Kesejahteraan Rakyat, disiplin tidak dapat ditegakkan hanya dengan mengandalkan salah satu faktor saja.

Teknologi absensi wajah berperan sebagai "penjaga gerbang" yang memastikan kehadiran fisik dan ketepatan waktu, sementara pengawasan atasan berperan sebagai "pembimbing" yang memastikan pegawai tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga bekerja sesuai tanggung jawabnya. Rendahnya disiplin dalam hal penyelesaian tugas (hanya 65% pada data awal) menegaskan bahwa sistem absensi wajah yang sukses mencatat kehadiran 90% belum tentu menjamin produktivitas jika pengawasan atasannya lemah. Oleh karena itu, sinergi keduanya sangat krusial; teknologi memberikan objektivitas data, sementara atasan memberikan tindakan korektif dan pembinaan mental bagi pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

## KE S I M P U L A N

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara sistem absensi pendeteksi wajah terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengawasan atasan terhadap disiplin kerja pegawai.
3. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 64,5%.

## Saran

1. Bagi Instansi: Diharapkan pimpinan dapat meningkatkan kualitas pengawasan yang tidak hanya bersifat memantau tetapi juga membina dan mengedepankan aspek keadilan dalam menegakkan aturan.
2. Bagi Pegawai: Diharapkan untuk terus meningkatkan kesadaran diri dalam disiplin, tidak hanya karena adanya kontrol teknologi, tetapi sebagai bentuk tanggung jawab profesional.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Disarankan untuk meneliti variabel lain yang belum tercakup dalam model ini, seperti faktor motivasi, kompensasi, atau budaya organisasi guna memberikan gambaran yang lebih luas mengenai disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprianti, K., & Kuswandi, M. A. (2022). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian, Pengembangan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(1), 1–8. <https://jurnal.stiebima.ac.id/index.php/jeb/article/view/28>
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Denpasar. (2017). Buku panduan pengawasan mdek (waskat) dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil. [https://www.bkpsdm.denpasarkota.go.id/public/uploads/download/BUKU%20PANDUAN%20WASKAT%20DISIPLIN%20PNS%202017\\_356260.pdf](https://www.bkpsdm.denpasarkota.go.id/public/uploads/download/BUKU%20PANDUAN%20WASKAT%20DISIPLIN%20PNS%202017_356260.pdf)
- Bahrul. (2023, 20 September). Ka.Kankemang Disiplin sangat penting bagi ASN. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. <https://kalsel.kemenag.go.id/berita/790902/KaKankemenag-Disiplin-Sangat-Penting-Bagi-ASN>
- Bandung Conference Series: Business and Management, 2(2), 909–915. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3148>.
- Basri, A. E., & Yamin, M. N. (2018). Implementasi absensi finger print dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(2), 291–301.
- Biro Administrasi Pimpinan Setda Provsu. (2022). P-RENSTRA 2019 – 2023 Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara (Penyesuaian Atas Perubahan RPJMD Provinsi Sumatera Utara, Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2021). [https://biroadpim.sumutprov.go.id/home\\_adpim/lap-setda?id=1729573498-8iMj\\_RhcEWqS&renstra=true](https://biroadpim.sumutprov.go.id/home_adpim/lap-setda?id=1729573498-8iMj_RhcEWqS&renstra=true)
- Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Yogyakarta. (2021). Monitoring evaluasi pelaksanaan aturan disiplin PNS kode etik pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Yogyakarta tahun 2021. <https://dindukcapil.jogjakota.go.id/assets/instansi/dindukcapil/files/laporan-disiplin-pns-2021-8882.pdf>
- Farhansyah, J. (2026, 4 Agustus). Kelebihan, kekurangan, mesin absensi wajah dan 6667erusa alternatif dengan Mekari Talenta. Mekari <https://www.talenta.co/blog/kelebihan-dan-kekurangan-mesin-absensi-wajah/>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanti, A. (2019). Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Badan Kepegawaian Negara.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tbalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*,
- Indra, E., Batubara, M. D., Yasir, M., & Chau, S. (2018). Desain dan implementasi 6667erusa absensi mahasiswa berdasarkan fitur pengenalan wajah dengan menggunakan metode Haar-like feature. *Jurnal Pendidikan Teknik Informatika*, 3(1), 11–16.
- Kantor Kita. (2026, 21 Juli). Absensi wajah (face recognition): Keamanan dan akurasi tingkat tinggi. Kantor Kita. <https://kantorkita.co.id/blog/absensi-wajah-face-recognition-keamanan-dan-akurasi-tingkat-tinggi/>
- Lembaga Administrasi Negara. (2019). Manajemen pengawasan: Modul pelatihan kepemimpinan pengawas.
- Nurmayanti, A., Rusman, F., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh absensi elektronik (face recognition) dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri  
Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Pramudya, A. (2026, 2 Juni). Intip bagaimana 6667erusa absensi face recognition bekerja! Mekari. <https://mekari.com/blog/cara-kerja-absensi-face-recognition/>
- Rajasekharan Unnithan, A., T, A., PS, A., & Paul, J. (2013). Real Time Multiple Face Recognition

Security System (Rtm-Fs).

- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Siregar, B., & Irwani, N. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PPDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Medan Kota. Universitas Medan Area,
- Sintaasih, K. D., & Wiratama, I. J. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali,
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Turnip, J. H. (2021). Pengaruh penerapan 6668erusa absensi pendeteksi wajah terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara [Skripsi, Universitas Medan Area]. Repository Universitas Medan Area. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/13062>.
- Verdiyasa, P. A., & Sanjaya, N. M. W. S. (2023). Analisis perbandingan penerapan absensi manual dan face 6668erusahaan6668 terhadap disiplin pegawai pada Puskesmas Seririt III. *Jnana Satya Dharma*, 11(1), 124–132. <https://ejournal.stiesatyadharna.ac.id/index.php/jsd/article/view/288>
- Weisberg, S. (2014). *Applied linear regression* (4<sup>th</sup> ed.). Wiley.
- Ahmed, I., & Ishtiaq, S. (2021). Reliability and validity: Importance in Medical Research. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 71(10), 2401–2406. <https://doi.org/10.47391/JPMMA.06-861>
- Bisnis, J. E. (2024). Pengaruh Motivasi , dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin sebagai variabel mediasi pada Pditeknik Ganesha Mechn. 1083–1092.
- Mohajan, H. K. (2022). Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 17(4), 59–82. <https://doi.org/10.26458/1746>
- Novotná, J. S., Věchová, L., & Kvintová, J. (2022). Validation of the Factor Structure and Gender-Related Measurement Invariance of the Inventory of Socially Supportive Behaviors (Short Form): Proposing an Alternative Design. *Social Sciences*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/socsci11110528>
- Pca, A., Sari, I. P., Ramadhani, F., Satria, A., & Apdilah, D. (2023). Implementasi Pengolahan Citra Digital dalam Pengenal Wajah menggunakan.
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>.