

Pengaruh Absensi Elektronik (*Face Recognition*) dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang

Annisa Nurmayanti*, Frendika Rusman, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*annisanurmaya11@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. This study aims to determine 1) Electronic Attendance (face recognition) at the Center for the Development of the Job Market and Expansion of Employment Opportunities in Lembang. 2) Supervision at the Center for Labor Market Development and Expansion of Employment Opportunities in Lembang. 3) Work Discipline at the Center for Labor Market Development and Expansion of Employment Opportunities in Lembang. 4) Electronic Attendance (face recognition) for Work Discipline at the Center for Labor Market Development and Expansion of Lembang Job Opportunities. 5) Supervision of Work Discipline at the Center for Labor Market Development and Expansion of Lembang Job Opportunities. 6) Electronic Attendance (face recognition) and Supervision of Work Discipline at the Center for Labor Market Development and Expansion of Lembang Job Opportunities. Using descriptive analysis, the type of causal associative research and using a quantitative approach. Data collection techniques using questionnaires, observation, and documentation. The population in this study were the employees of the Center for the Development of the Labor Market and the Expansion of Employment Opportunities in Lembang, amounting to 98 people using simple random sampling technique in order to obtain a total sample of 77 respondents. The results showed that there was a positive and significant effect of electronic attendance (face recognition) and supervision on employee work discipline at the Center for Labor Market Development and Expansion of Employment Opportunities in Lembang.

Keywords: *Electronic Attendance, Supervision, Work Discipline.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Absensi Elektronik (*face recognition*) di Balai Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang. 2) Pengawasan di Balai Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang. 3) Disiplin Kerja di Balai Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang. 4) Absensi Elektronik (*face recognition*) terhadap Disiplin Kerja di Balai Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang. 5) Pengawasan terhadap Disiplin Kerja di Balai Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang. 6) Absensi Elektronik (*face recognition*) dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja di Balai Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang. Menggunakan analisis deskriptif, jenis penelitian asositatif kausal dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang yang berjumlah 98 orang dengan menggunakan teknik sampling simple random sampling sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 77 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan absensi elektronik (*face recognition*) dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang.

Kata Kunci: *Absensi Elektronik, Disiplin Kerja, Pengawasan.*

A. Pendahuluan

Dewasa ini kehidupan organisasional dipengaruhi oleh perkembangan teknologi. Seiring dengan perkembangan zaman, teknologi terus berkembang dengan hasil yang semakin canggih. Menurut Siagian (2018) suatu organisasi mengalami perubahan internal dan perubahan eksternal. Perubahan internal meliputi perluasan, penyempitan usaha dan kegiatan, dan pemanfaatan teknologi. Dampak dari perkembangan teknologi dalam organisasional yaitu penggunaan absensi elektronik sebagai perekam kehadiran pegawai yang berkembang melalui sistem biometrika. Menurut Suryansyah (2020) Absensi pendeteksi wajah (*face recognition*) merupakan aplikasi yang secara otomatis mengenali ataupun memverifikasi seseorang dari foto digital. Pemanfaatan teknologi dalam suatu organisasi bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengolah data dengan cepat dan akurat (Mahyuddin, 2021), sehingga dapat membantu melakukan rekapitulasi absensi setiap harinya dan dengan mudah mengetahui pelanggaran jam kerja ataupun keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai. Selain itu absensi elektronik pendeteksi wajah ini sulit dipalsukan oleh orang lain, sehingga tidak akan terjadinya kecurangan dengan cara memanipulasi absensi.

Akan tetapi teknologi tersebut tidak bisa terlepas dari perhatian sumber daya manusia. Dalam memperhatikan kehadiran menggunakan absensi elektronik tidak terlepas dari pengawasan manusia. Pengawasan merupakan aktivitas yang biasanya dilakukan oleh seorang manajer tujuannya yaitu untuk memastikan bahwa pekerjaan sudah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan serta sudah mencapai hasil yang dikehendaki (Handoko, 2017). Fungsi dari adanya pengawasan yaitu untuk mencegah terjadinya penyimpangan dari aturan yang berlaku dalam organisasi. Pengawasan merupakan salah satu cara yang paling efektif dalam menegakkan kedisiplinan. Pemimpin berperan untuk terus mengawasi sikap, perilaku, dan lingkungannya. Semakin baik pengawasan dan kedisiplinan yang dilakukan oleh pemimpinnya, maka semakin baik juga disiplin para pegawainya.

Menurut Siagian (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi penerapan pengawasan yaitu kedisiplinan kerja karyawan. Kedisiplinan ialah suatu hal yang dijadikan tolak ukur apakah pimpinan ataupun manajer melaksanakan pengawasannya dengan baik atau tidak. Tanpa adanya suatu pengawasan dalam pelaksanaan aktivitas di organisasi akan mengakibatkan disiplin kerja yang menurun dan mempengaruhi kegiatan lainnya sehingga dapat menghambat proses kegiatan serta pencapaian tujuan organisasi. Selain itu kehadiran merupakan salah satu indikator dari disiplin kerja pegawai. Salah satu peraturan yang harus ditaati dalam organisasi yaitu mengenai jam masuk dan jam keluar kerja atau absensi. Keteraturan dalam organisasi merupakan karakteristik utama serta disiplin merupakan salah satu tata cara untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama dari adanya disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara menghindari pemborosan waktu dan tenaga. Disiplin berupaya untuk menghindari permulaan kerja yang lambat ataupun mengakhiri kerja secara awal yang diakibatkan oleh kemalasan dan keterlambatan. Oleh karena itu permasalahan kehadiran perlu dipertegas dalam rangka menegakkan kedisiplinan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “seberapa besar pengaruh absensi elektronik (*face recognition*) dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan kesempatan Kerja Lembang?”. Selanjutnya tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Absensi Elektronik (*face recognition*) di Balai Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang.
2. Pengawasan di Balai Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang.
3. Disiplin Kerja di Balai Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang.
4. Absensi Elektronik (*face recognition*) terhadap Disiplin Kerja di Balai Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang.
5. Pengawasan terhadap Disiplin Kerja di Balai Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang.
6. Absensi Elektronik (*face recognition*) dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja di Balai

Besar Pengembangan Pasar kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang.

B. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini pegawai Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang yang berjumlah 98 orang. Teknik sampling yang digunakan yaitu simple random sampling sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 77 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji F, Uji T, uji korelasi analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan dari setiap pertanyaan dalam *instrument* penelitian. Pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Absensi Elektronik (*face recognition*)

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item Pertanyaan 1	0,509	0,374	Valid
Item Pertanyaan 2	0,659	0,374	Valid
Item Pertanyaan 3	0,412	0,374	Valid
Item Pertanyaan 4	0,522	0,374	Valid
Item Pertanyaan 5	0,739	0,374	Valid
Item Pertanyaan 6	0,497	0,374	Valid
Item Pertanyaan 7	0,685	0,374	Valid
Item Pertanyaan 8	0,808	0,374	Valid
Item Pertanyaan 9	0,696	0,374	Valid
Item Pertanyaan 10	0,648	0,374	Valid
Item Pertanyaan 11	0,705	0,374	Valid

Sumber: diolah peneliti tahun 2022

Tabel 2. Uji Validitas Pengawasan

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item Pertanyaan 12	0,652	0,374	Valid
Item Pertanyaan 13	0,681	0,374	Valid
Item Pertanyaan 14	0,708	0,374	Valid
Item Pertanyaan 15	0,699	0,374	Valid
Item Pertanyaan 16	0,692	0,374	Valid
Item Pertanyaan 17	0,753	0,374	Valid
Item Pertanyaan 18	0,450	0,374	Valid
Item Pertanyaan 19	0,624	0,374	Valid

Sumber: data diolah peneliti 2022

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item Pertanyaan 20	0,454	0,374	Valid
Item Pertanyaan 21	0,758	0,374	Valid
Item Pertanyaan 22	0,814	0,374	Valid

Item Pertanyaan 23	0,801	0,374	Valid
Item Pertanyaan 24	0,879	0,374	Valid
Item Pertanyaan 25	0,746	0,374	Valid
Item Pertanyaan 26	0,785	0,374	Valid
Item Pertanyaan 27	0,794	0,374	Valid
Item Pertanyaan 28	0,738	0,374	Valid
Item Pertanyaan 29	0,905	0,374	Valid

Sumber: data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, dapat dilihat hasil nilai koefisien korelasi (rhitung) dari setiap butir item pertanyaan lebih besar dari rtabel yaitu 0,374. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel absensi elektronik (*face recognition*), pengawasan, dan disiplin kerja dinyatakan valid. Sehingga kuesioner tersebut layak digunakan sebagai alat ukur penelitian yang selanjutnya dapat disebarkan kepada responden sesungguhnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur. Pada penelitian ini menggunakan metode *alpha cronbach*, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai R Kritis	Keterangan
Absensi Elektronik (<i>face recognition</i>)	0,844	0,60	Reliabel
Pengawasan	0,809	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,922	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil perhitungan dari setiap item variabel lebih besar dari nilai R kritis sehingga variabel absensi elektronik (*face recognition*), pengawasan, dan disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 5. Rekapitulasi Rata-Rata Skor Variabel Absensi Elektronik (*face recognition*)

Variabel	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
Absensi elektronik (<i>face recognition</i>)	Perangkat Keras	4,04	Baik
	Perangkat Lunak	4,47	Sangat Baik
	Database	4,35	Sangat Baik
	Prosedur	4,27	Sangat Baik
	Personalia pengorganisasian	4,34	Sangat Baik
Rata-Rata		4,29	Sangat Baik

Sumber: data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan mengenai variabel absensi elektronik (*face recognition*) termasuk dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor BBPPK dan PKK sangat baik dalam memahami dan menggunakan absensi elektronik (*face recognition*).

Tabel 6. Rekapitulasi Rata-Rata Skor Variabel Pengawasan

Variabel	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
----------	---------	----------------	----------

Pengawasan	Menentukan Standar	4,59	Sangat Baik
	Pengukuran Hasil	3,99	Baik
	Pembandingan Hasil	4,43	Sangat Baik
	Tindakan Koreksi	4,18	Baik
Rata-Rata		4,30	Sangat Baik

Sumber: data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan mengenai variabel pengawasan termasuk dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 4,30. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor BBPPK dan PKK memiliki pengawasan yang sangat baik.

Tabel 7. Rekapitulasi Rata-Rata Skor Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Rata-Rata Skor	Kategori
Disiplin Kerja	Kehadiran	4,65	Sangat Baik
	Ketaatan peraturan kerja	4,53	Sangat Baik
	Ketaatan standar kerja	4,21	Sangat Baik
	Kewaspadaan tinggi	4,24	Sangat Baik
	Bekerja etis	4,61	Sangat Baik
Rata-Rata		4,45	Sangat Baik

Sumber: data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan mengenai variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di kantor BBPPK dan PKK memiliki disiplin kerja sangat baik.

Analisis Uji Hipotesis

A. Uji korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Absensi Elektronik (*face recognition*) dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Correlations				
		Absensi Elektronik (<i>face recognition</i>)	Pengawasan	Disiplin Kerja
Absensi Elektronik (<i>face recognition</i>)	Pearson Correlation	1	.584**	.512**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	77	77	77
Pengawasan	Pearson Correlation	.584**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	77	77	77
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.512**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	77	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat hasil uji korelasi yang diperoleh variabel absensi elektronik (*face recognition*) terhadap disiplin kerja sebesar 0,512 Selanjutnya dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi berada dalam interval 0,40-0,599 yaitu berada pada kategori sedang. Artinya terdapat hubungan yang sedang absensi elektronik (*face recognition*) terhadap disiplin kerja. Hasil nilai korelasi bertanda positif hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik absensi elektronik (*face recognition*) maka semakin meningkat disiplin kerja pada pegawai di Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

Selanjutnya hasil uji korelasi yang diperoleh variabel pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 0,634 Selanjutnya dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi berada dalam interval 0,60-0,799 yaitu berada pada kategori kuat. Artinya terdapat hubungan yang kuat pengawasan terhadap disiplin kerja. Hasil nilai korelasi bertanda positif hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengawasan maka semakin meningkat disiplin kerja pada pegawai di Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

B. Uji T (Uji Parsial)

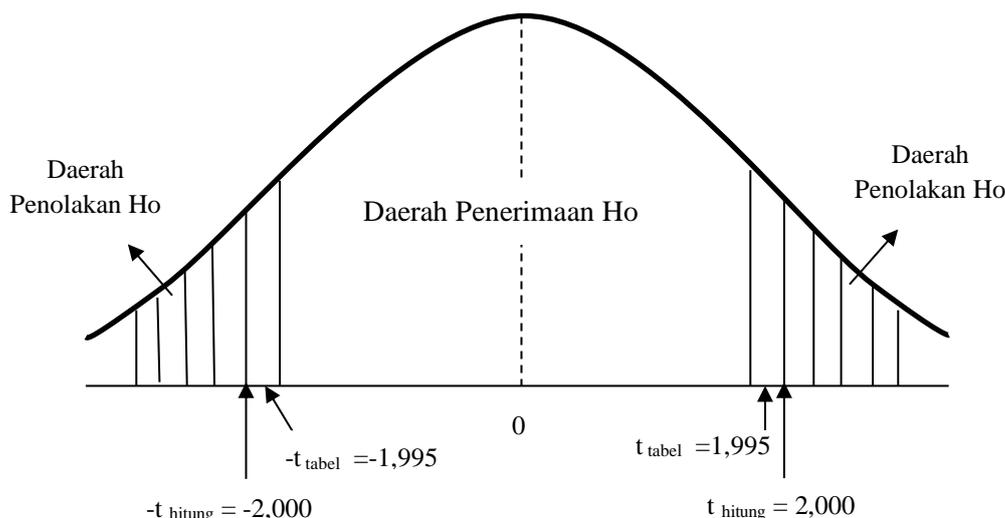
Tabel 9. Hasil Uji T Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.389	3.293		3.762	.000
	Absensi Elektronik (<i>face recognition</i>)	.208	.104	.216	2.000	.049
	Pengawasan	.583	.124	.508	4.709	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

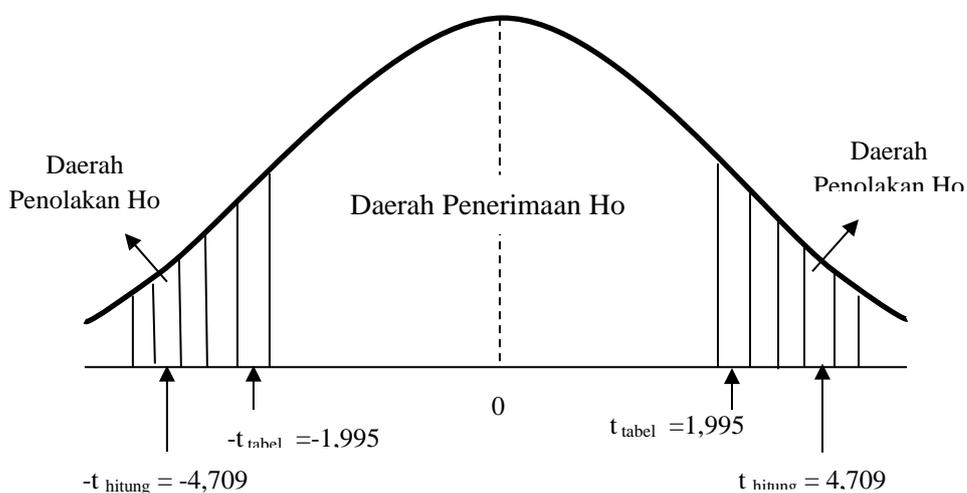
Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai thitung variabel absensi elektronik (*face recognition*) sebesar 2,000 dan nilai signifikansinya sebesar 0,049. Kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ sehingga diperoleh hasil sebesar 1,995. Maka $2,000 > 1,995$ dan nilai signifikansinya $0,049 < 0,05$. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hipotesis H_1 yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan antara variabel absensi elektronik (*face recognition*) terhadap disiplin kerja pegawai” diterima. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji T Absensi Elektronik (*face recognition*) terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai t hitung variabel pengawasan sebesar 4,709 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ sehingga diperoleh hasil sebesar 1,995. Maka $4,709 > 1,995$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, hipotesis H_2 yang berbunyi “pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai” diterima. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Uji T Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

C. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1087.021	2	543.510	28.196	.000 ^b
	Residual	1426.414	74	19.276		

Total	2513.435	76		
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja				
b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Absensi Elektronik (<i>face recognition</i>)				

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat hasil uji F yaitu sebesar 28,196. Jika dibandingkan dengan Ftabel yaitu $28,196 > 3,12$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak artinya variabel absensi elektronik (*face recognition*) dan variabel pengawasan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Absensi Elektronik (*face recognition*) dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.389	3.293		3.762	.000
	Absensi Elektronik (<i>face recognition</i>)	.208	.104	.216	2.000	.049
	Pengawasan	.583	.124	.508	4.709	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Berdasarkan tabel 11 hasil analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien untuk variabel absensi elektronik (*face recognition*) sebesar 0,208, variabel pengawasan sebesar 0,583 dan konstanta sebesar 12,389 sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 12,389 + 0,208X_1 + 0,583X_2$$

Dari hasil persamaan di atas, dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12,389, artinya jika variabel absensi elektronik (*face recognition*) (X_1) dan variabel pengawasan (X_2) bernilai 0 (nol) atau konstan, maka variabel disiplin kerja (Y) memiliki nilai sebesar 12,389.
2. Nilai koefisien dari variabel absensi elektronik (*face recognition*) (X_1) sebesar 0,208, artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,208.
3. Nilai koefisien dari variabel pengawasan (X_2) sebesar 0,583, artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,583.

E. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Absensi Elektronik (*Face Recognition*) dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.432	.417	4.390429

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Absensi Elektronik (*face recognition*)

Sumber: Data diolah peneliti 2022

Hasil di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi variabel absensi elektronik (*face recognition*) dan pengawasan terhadap variabel disiplin kerja pegawai sebesar 43,29%. Makna dari angka tersebut yaitu bahwa nilai kontribusi absensi elektronik (*face*

recognition) dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 43,29%. Sedangkan sisanya sebesar 56,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh absensi elektronik (*face recognition*) dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Absensi elektronik (*face recognition*) di kantor Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Kesempatan Kerja Lembang termasuk dalam kategori sangat baik. Karena sebagian pegawai merasa absensi elektronik (*face recognition*) lebih mudah digunakan.
2. Pengawasan di kantor Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Kesempatan Kerja Lembang termasuk dalam kategori sangat baik. Karena sebagian pegawai menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan standar hasil yang telah ditetapkan.
3. Disiplin kerja di kantor Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Kesempatan Kerja Lembang termasuk dalam kategori sangat baik. Bahwa sebagian pegawai memaksimalkan kehadiran setiap harinya, karena kehadiran merupakan salah satu faktor yang dapat menegakkan kedisiplinan.
4. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan absensi elektronik (*face recognition*) terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang. Artinya semakin baik absensi elektronik (*face recognition*) maka semakin meningkat disiplin kerja pegawai di kantor Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang.
5. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang. Artinya semakin baik pengawasan maka semakin meningkat disiplin kerja pegawai di kantor Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang.
6. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan absensi elektronik (*face recognition*) dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang. Artinya semakin baik absensi elektronik (*face recognition*) dan pengawasan maka semakin meningkat disiplin kerja pegawai di kantor Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang.

Daftar Pustaka

- [1] Handoko, T. (2017). Manajemen. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [2] Mahyuddin, d. (2021). Teori Organisasi. Yayasan Kita Menulis.
- [3] Siagian, S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Suryansyah, A., Habibi, R., & Awangga, R. M. (2020). Penggunaan *Face Recognition* Untuk Akses Ruang. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- [5] Susanti, V. T. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. X. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis.