

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dari sekian banyaknya faktor yang bahkan tidak bisa dipisahkan oleh suatu organisasi, institusi ataupun perusahaan (Susan, 2019). Sumber daya manusia juga menjadi aspek utama yang dikelola organisasi guna memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi berhasil atau tidaknya sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan suatu organisasi, karena pada dasarnya manusia adalah perencana, pelaku, dan juga penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu dengan adanya sumber daya manusia harus bisa dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui disiplin kerja.

Menurut Yulius Yosandi, (2022) Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan kesediaan dan kemauan untuk patuh terhadap norma-norma, peraturan, dan pedoman yang berlaku di lingkungannya. Ini mencakup kesadaran yang tinggi terhadap aturan organisasi atau sosial yang mengatur perilaku individu dalam konteks pekerjaan. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan implementasi dari manajemen untuk mempertahankan tata tertib dan ketertiban dalam organisasi, dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Menurut Syarif Arman, (2021) Disiplin kerja adalah perilaku

dimana seseorang menunjukkan penghargaan, ketaatan, dan patuh terhadap aturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan aturan tersebut tanpa ragu-ragu, dan bersedia menerima sanksi jika melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja tidak terlepas dari masalah absensi *pegawai*. Menurut Satrya et al (2021), absensi adalah aktivitas atau rutinitas yang dilakukan pegawai untuk menunjukkan kehadiran mereka dalam bekerja di suatu instansi. Sistem absensi sendiri merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah sejak lama diterapkan oleh organisasi perusahaan. Sistem absensi yang diterapkan oleh organisasi perusahaan berbeda-beda, ada yang menggunakan absen manual, seperti absen kehadiran, absen panggil sampai absen dengan memasukan kertas ke dalam mesin absen. Namun sistem absensi manual memiliki beberapa kelemahan diantaranya absensi mudah dititipkan dan dimanipulasi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai. Solusi untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan menggunakan absensi pengenalan wajah.

Di era globalisasi ini, kemajuan teknologi terbukti cukup bermanfaat dalam menyelesaikan persoalan disiplin kerja, khususnya pada hal absensi. Penerapan teknologi pada pencatatan kehadiran pegawai bisa dilakukan melalui pengenalan wajah atau *face recognition*. Menurut Nurmayanti A, (2022) Sistem pengenalan wajah untuk absensi atau *face recognition* adalah

aplikasi yang secara otomatis mengenali atau memverifikasi identitas seseorang berdasarkan foto digital. Teknologi ini digunakan dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk menyatukan dan mengelola data secara cepat dan akurat, memudahkan proses rekapitulasi absensi harian, serta mendeteksi pelanggaran jam kerja atau keterlambatan oleh *pegawai*. Keunggulan lain dari sistem absensi elektronik dengan deteksi wajah adalah sulit dipalsukan oleh pihak lain, sehingga dapat mencegah kecurangan dalam manipulasi absensi. Teknologi ini sejalan dengan prinsip-prinsip disiplin kerja yang menekankan pengelolaan tata tertib dan ketertiban dalam lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah *et al.*, (2024) yang menjelaskan bahwa absensi elektronik (*absensi recognition*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verdiyasa *et al.*, (2023); Najmi *et al.*, (2023); Nurmayanti *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa absensi pengenalan wajah (*face recognition*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nada *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa absensi elektronik (*face recognition*) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan seperangkat sikap dan nilai yang dapat mempengaruhi setiap individu agar dapat mencapai hal yang lebih nyata dengan tujuan individu. Moral dan nilai tidak terlihat atau terlihat yang memberikan

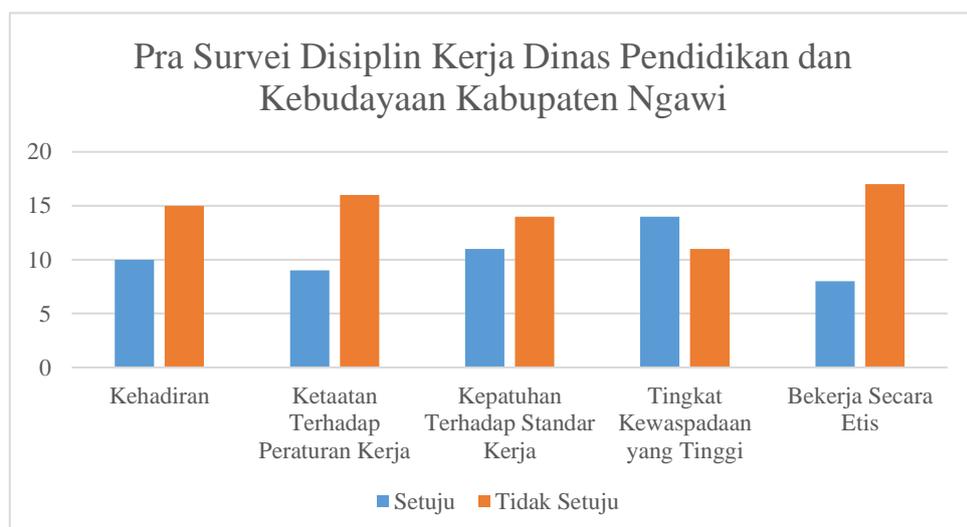
dorongan kepada seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan (Rahayu Yahya, 2023). Menurut Rahmi *et al.*, (2020) Motivasi karyawan merupakan aspek penting dalam organisasi, karena motivasi yang tinggi meningkatkan semangat dan efisiensi kerja, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas dan kemampuan menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, motivasi yang kuat dan disiplin yang kuat adalah faktor-faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan pengembangan profesional karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmi *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin kerja, penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Yahya, (2023) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarkol Yohana, (2021); Andiani *et al.*, (2024); Aristanti, *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Fariska *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Fokus penelitian ini yaitu pada pegawai PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi. Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan berkomunikasi kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Ngawi. Adapun tugas

dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi ini adalah sebagai penyelenggara urusan dari pemerintahan daerah sesuai dengan asas otonomi, dan sebagai tugas pembantuan di bidang Pendidikan dan tugas lain yang diberikan oleh Bupati Ngawi.

Permasalahan yang muncul pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi dalam aspek disiplin kerja, hal ini bisa mengakibatkan tingkat hasil kinerja dan disiplin dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi menurun, serta tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisioner kepada 25 pegawai yang dijadikan responden pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi. Adapun bentuk kurangnya disiplin kerja yang dilakukan oleh pihak Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi bisa dilihat pada gambar berikut ini ;



Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Gambar 1. 1 Pra Survei Disiplin Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi

Berdasarkan gambar 1.1 diatas menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi sudah menerapkan disiplin kerja pada pegawainya dalam penerapan disiplin kerja tersebut belum di katakan maksimal. Hal ini bisa dilihat dari indikatornya, indikator kehadiran 10 (sepuluh) pegawai menyatakan setuju dan 15 (lima belas) pegawai menyatakan tidak setuju. Pada indikator ketaatan peraturan kerja 9 (sembilan) pegawai menyatakan setuju dan 16 (enam belas) pegawai menyatakan tidak setuju. Pada indikator kepatuhan terhadap standar kerja 11 (sebelas) pegawai menyatakan setuju dan 14 (empat belas) pegawai menyatakan tidak setuju. Pada indikator tingkat kewaspadaan yang tinggi 14 (empat belas) pegawai menyatakan setuju dan 11 (sebelas) pegawai menyatakan tidak setuju. Pada indikator bekerja secara etis 8 (delapan) pegawai menyatakan setuju dan 17 (tujuh belas) pegawai menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil tersebut, terlihat bahwa meskipun ada upaya untuk menerapkan disiplin kerja, masih banyak pegawai yang merasa bahwa penerapan tersebut belum maksimal. Indikator-indikator diatas menunjukkan bahwa terdapat berbagai aspek yang memerlukan perbaikan dan penegakan lebih lanjut agar disiplin kerja dapat tercapai dengan optimal. Harapannya instansi dapat terus meningkatkan disiplin kerja seperti memberikan *punishment* terhadap pegawai yang tidak disiplin agar ketidakdisiplinan pegawai dapat ditekan dengan maksimal sehingga disiplin kerja pegawai dapat menjadi lebih baik dan meningkat.

Fenomena yang terjadi pada pegawai PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi dapat dikatakan pencapaian disiplin kerjanya belum optimal, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti tidak sedikit pegawai PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi tersebut memanipulasi data kehadiran dengan cara menitipkan absensi kepada pihak lain untuk menyerupai tanda tangan *pegawai* tersebut. Maka dari itu, pada tahun 2019 di pegawai PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi mulai menerapkan sistem absensi modern *face recognition* untuk mengontrol dan mengetahui disiplin para pegawainya. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya korupsi waktu yang sering dilakukan oleh pegawai lapangan dengan alasan kendala yang terjadi di jalanan dan waktu temu yang sulit terhadap pimpinan instansi yang di cek serta hal – hal lain yang dapat menghabiskan dan membuang waktu kerja.

Setelah adanya kebijakan dengan menerapkan sistem absensi *face recognition* pengawasan dan pengontrolan terhadap kedisiplinan pegawai PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi lebih mudah. Pembuatan laporan bisa dikerjakan dengan cepat dan akurat, serta dapat mengurangi kecurangan yang sering terjadi. Adapun perbandingan sebelum dan sesudah penerapan absensi *face recognition* dapat dilihat seperti berikut:

**Tabel 1. 1 Perbandingan Sistem Absensi**

Keterangan	Absensi Manual		Keterangan	Absensi Manual	
	Absen Datang	Absen Pulang		Absen Datang	Absen Pulang
<b>Januari 2020</b>	11 kali (total dari 80 pegawai)	19 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Januari 2021</b>	16 kali (total dari 80 pegawai)	21 kali (total dari 80 pegawai)
<b>Februari 2020</b>	16 kali (total dari 80 pegawai)	17 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Februari 2021</b>	14 kali (total dari 80 pegawai)	23 kali (total dari 80 pegawai)
<b>Maret 2020</b>	15 kali (total dari 80 pegawai)	22 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Maret 2021</b>	25 kali (total dari 80 pegawai)	24 kali (total dari 80 pegawai)
<b>April 2020</b>	19 kali (total dari 80 pegawai)	27 kali (total dari 80 pegawai)	<b>April 2021</b>	28 kali (total dari 80 pegawai)	29 kali (total dari 80 pegawai)
<b>Mei 2020</b>	22 kali (total dari 80 pegawai)	37 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Mei 2021</b>	25 kali (total dari 80 pegawai)	35 kali (total dari 80 pegawai)
<b>Juni 2020</b>	20 kali (total dari 80 pegawai)	33 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Juni 2021</b>	27 kali (total dari 80 pegawai)	38 kali (total dari 80 pegawai)
<b>Juli 2020</b>	16 kali (total dari 80 pegawai)	23 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Juli 2021</b>	25 kali (total dari 80 pegawai)	30 kali (total dari 80 pegawai)
<b>Agustus 2020</b>	18 kali (total dari 80 pegawai)	20 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Agustus 2021</b>	31 kali (total dari 80 pegawai)	31 kali (total dari 80 pegawai)
<b>September 2020</b>	22 kali (total dari 80 pegawai)	27 kali (total dari 80 pegawai)	<b>September 2021</b>	28 kali (total dari 80 pegawai)	29 kali (total dari 80 pegawai)
<b>Oktober 2020</b>	20 kali (total dari 80 pegawai)	30 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Oktober 2021</b>	29 kali (total dari 80 pegawai)	22 kali (total dari 80 pegawai)

Keterangan	Absensi Manual		Keterangan	Absensi Manual	
	Absen Datang	Absen Pulang		Absen Datang	Absen Pulang
<b>November 2020</b>	22 kali (total dari 80 pegawai)	25 kali (total dari 80 pegawai)	<b>November 2021</b>	30 kali (total dari 80 pegawai)	26 kali (total dari 80 pegawai)
<b>Desember 2020</b>	19 kali (total dari 80 pegawai)	18 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Desember 2021</b>	29 kali (total dari 80 pegawai)	24 kali (total dari 80 pegawai)

Sumber : Laporan Rekapitulasi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat penurunan jumlah angka pegawai yang tidak melakukan absensi kedatangan dan absensi saat jam pulang setelah menerapkan sistem absensi *face recognition*. Pada absensi manual bulan januari sampai desember tahun 2020 dari 80 (delapan puluh) pegawai. Pada bulan januari terdapat 11 (sebelas) kali absen datang dan 19 (sembilan belas) kali absen pulang, pada bulan february terdapat 16 (enam belas) kali absen datang dan 17 (tujuh belas) kali absen pulang, pada bulan maret terdapat 15 (lima belas) kali absen datang dan 22 (dua puluh dua) kali absen pulang, pada bulan april terdapat 19 (sembilan belas) kali absen datang dan 27 (dua puluh tujuh) absen pulang, pada bulan mei terdapat 22 (dua puluh dua) kali absen datang dan 37 (tiga puluh tujuh) absen pulang, pada bulan juni tahun terdapat 20 (dua puluh) kali absen datang dan 33 (tiga puluh tiga) absen pulang, pada bulan juli terdapat 16 (enam belas) kali absen datang dan 23 (dua puluh tiga) kali absen pulang, pada bulan agustus terdapat 18 (delapan belas) kali absen datang dan 20 (dua puluh) kali absensi pulang, pada bulan september

terdapat 22 (dua puluh dua) kali absen datang dan 27 (dua puluh tujuh) kali absen pulang, pada bulan oktober terdapat 20 (dua puluh) kali absen datang dan 30 (tiga puluh) kali absen pulang, pada bulan november terdapat 22 (dua puluh dua) kali absen datang dan 25 (dua puluh lima) kali absen pulang, pada bulan desember terdapat 19 (sembilan belas) kali absen datang dan 18 (delapan belas ) kali absen pulang.

Pada absensi manual bulan januari sampai desember tahun 2021 dari 80 (delapan puluh) pegawai. Pada bulan januari terdapat 16 (enam belas) kali absen datang dan 21 (dua puluh satu) kali absen pulang, pada bulan februari terdapat 14 (empat belas) kali absen datang dan 23 (dua puluh tiga) kali absen pulang, pada bulan maret terdapat 25 (dua puluh lima) kali absen datang dan 24 (dua puluh empat) kali absen pulang, pada bulan april terdapat 28 (dua puluh delapan) kali absen datang dan 29 (dua puluh sembilan) absen pulang, pada bulan mei terdapat 25 (dua puluh lima) kali absen datang dan 35 (tiga puluh lima) kali absen pulang, pada bulan juni tahun terdapat 27 (dua puluh tujuh) kali absen datang dan 38 (tiga puluh delapan) absen pulang, pada bulan juli terdapat 25 (dua puluh lima) kali absen datang dan 30 (tiga puluh) kali absen pulang, pada bulan agustus terdapat 31 (tiga puluh satu) kali absen datang dan 31 (tiga puluh satu) kali absensi pulang, pada bulan september terdapat 28 (dua puluh delapan) kali absen datang dan 29 (dua puluh sembilan) kali absen pulang, pada bulan oktober terdapat 29 (dua puluh sembilan) kali absen datang dan 22 (dua puluh dua) kali absen pulang, pada bulan november terdapat 30 (tiga puluh)

kali absen datang dan 26 (dua puluh enam) kali absen pulang, pada bulan desember terdapat 29 (dua puluh sembilan) kali absen datang dan 24 (dua puluh empat) kali absen pulang. Absensi *face recognition* pada tahun 2022-2023 dapat dilihat pada table berikut ini:

**Tabel 1. 2 Perbandingan Sistem Absensi**

Keterangan	Absensi Manual		Keterangan	Absensi <i>Face recognition</i>	
	Absen Datang	Absen Pulang		Absen Datang	Absen Pulang
<b>Januari 2022</b>	10 kali (total dari 80 pegawai)	19 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Januari 2023</b>	0 kali (total dari 76 pegawai)	2 kali (total dari 76 pegawai)
<b>Februari 2022</b>	15 kali (total dari 80 pegawai)	17 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Februari 2023</b>	2 kali (total dari 76 pegawai)	9 kali (total dari 76 pegawai)
<b>Maret 2022</b>	20 kali (total dari 80 pegawai)	25 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Maret 2023</b>	4 kali (total dari 76 pegawai)	10 kali (total dari 76 pegawai)
<b>April 2022</b>	11 kali (total dari 80 pegawai)	17 kali (total dari 80 pegawai)	<b>April 2023</b>	2 kali (total dari 76 pegawai)	11 kali (total dari 76 pegawai)
<b>Mei 2022</b>	19 kali (total dari 80 pegawai)	25 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Mei 2023</b>	1 kali (total dari 76 pegawai)	16 kali (total dari 76 pegawai)
<b>Juni 2022</b>	16 kali (total dari 80 pegawai)	28 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Juni 2023</b>	0 kali (total dari 76 pegawai)	8 kali (total dari 76 pegawai)
<b>Juli 2022</b>	20 kali (total dari 80 pegawai)	29 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Juli 2023</b>	4 kali (total dari 76 pegawai)	10 kali (total dari 76 pegawai)
<b>Agustus 2022</b>	24 kali (total dari 80 pegawai)	30 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Agustus 2023</b>	8 kali (total dari 76 pegawai)	7 kali (total dari 76 pegawai)

Keterangan	Absensi Manual		Keterangan	Absensi <i>Face recognition</i>	
	Absen Datang	Absen Pulang		Absen Datang	Absen Pulang
<b>September 2022</b>	23 kali (total dari 80 pegawai)	31 kali (total dari 80 pegawai)	<b>September 2023</b>	10 kali (total dari 76 pegawai)	10 kali (total dari 76 pegawai)
<b>Oktober 2022</b>	25 kali (total dari 80 pegawai)	34 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Oktober 2023</b>	9 kali (total dari 76 pegawai)	7 kali (total dari 76 pegawai)
<b>November 2022</b>	27 kali (total dari 80 pegawai)	29 kali (total dari 80 pegawai)	<b>November 2023</b>	14 kali (total dari 76 pegawai)	13 kali (total dari 76 pegawai)
<b>Desember 2022</b>	19 kali (total dari 80 pegawai)	33 kali (total dari 80 pegawai)	<b>Desember 2023</b>	13 kali (total dari 76 pegawai)	15 kali (total dari 76 pegawai)

Sumber : Laporan Rekapitulasi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa terdapat penurunan jumlah angka pegawai yang tidak melakukan absensi kedatangan dan absensi saat jam pulang setelah menerapkan sistem absensi *face recognition*. Pada absensi manual bulan januari sampai desember tahun 2022 dari 80 (delapan puluh) pegawai. Pada bulan januari terdapat 10 (sepuluh) kali absen datang dan 19 (sembilan belas) kali absen pulang, pada bulan february terdaapt 15 (lima belas) kali absen datang dan 17 (tujuh belas) kali absen pulang, pada bulan maret terdapat 20 (dua puluh) kali absen datang dan 25 (dua puluh lima) kali absen pulang, pada bulan april terdapat 11 (Sebelas belas) kali absen datang dan 17 (tujuh belas) absen pulang, pada bulan mei terdapat 19 (Sembilan belas) kali absen datang dan 27 (dua puluh tujuh) absen pulang, pada bulan juni tahun terdapat 16 (enam belas) kali

absen datang dan 28 (dua puluh delapan) absen pulang, pada bulan juli terdapat 20 (dua puluh) kali absen datang dan 29 (dua puluh sembilan) kali absen pulang, pada bulan agustus terdapat 24 (dua puluh empat) kali absen datang dan 30 (tiga puluh) kali absensi pulang, pada bulan september terdapat 23 (dua puluh tiga) kali absen datang dan 31 (tiga puluh satu) kali absen pulang, pada bulan oktober terdapat 25 (dua puluh lima) kali absen datang dan 34 (tiga puluh empat) kali absen pulang, pada bulan november terdapat 27 (dua puluh tujuh) kali absen datang dan pada bulan desember terdapat 21 (dua puluh satu) kali absen datang dan 33 (tiga puluh tiga ) kali absen pulang.

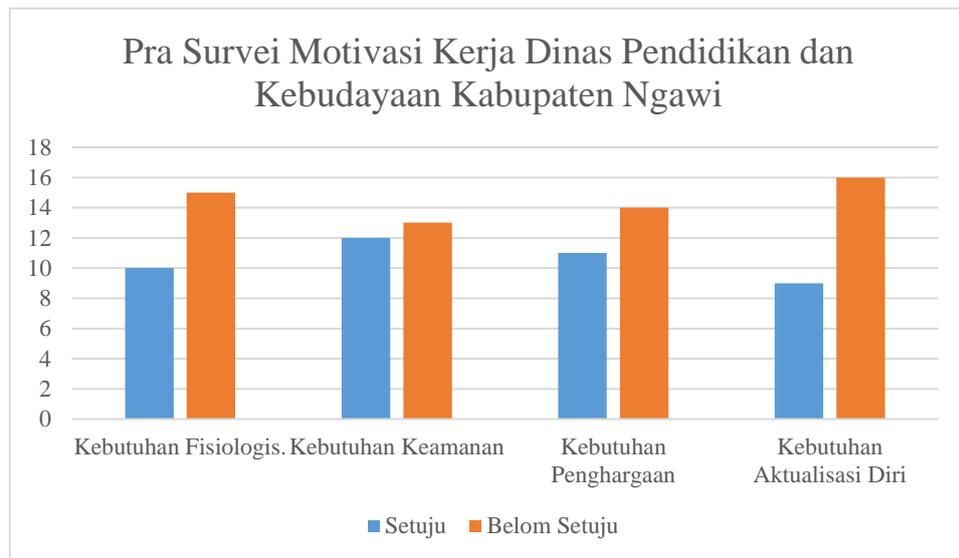
Pada absensi *face recognition* bulan januari sampai desember tahun 2023 dari 76 (tujuh puluh enam) pegawai. Pada bulan januari terdapat 0 (nol) kali absen datang dan 2 (dua) kali absen pulang, pada bulan februari terdaapt 2 (dua) kali absen datang dan 9 (sembilan) kali absen pulang, pada bulan maret terdapat 4 (empat) kali absen datang dan 10 (sepuluh) kali absen pulang, pada bulan april terdapat 2 (dua) kali absen datang dan 11 (sebelas) absen pulang, pada bulan mei terdapat 1 (satu) kali absen datang dan 16 (enam belas) kali absen pulang, pada bulan juni tahun terdapat 0 (nol) kali absen datang dan 8 (delapan) absen pulang, pada bulan juli terdapat 4 (empat) kali absen datang dan 10 (sepuluh) kali absen pulang, pada bulan agustus terdapat 12 (dua belas) kali absen datang dan 7 (tujuh) kali absensi pulang, pada bulan september terdapat 10 (sepuluh) kali absen datang dan 10 (sepuluh) kali absen pulang, pada bulan oktober terdapat 9 (sembilan)

kali absen datang dan 7 (tujuh) kali absen pulang, pada bulan november terdapat 14 (empat belas) kali absen datang dan 13 (tiga belas) kali absen pulang, pada bulan desember terdapat 13 (tiga belas) kali absen datang dan 15 (lima belas) kali absen pulang. Hal ini yang masih jadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi. Jika tidak menerapkan kedisiplinan para pegawai akan mendapatkan sanksi, sehingga perolehan nilai kinerja individu akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi keterlambatan ini bisa terjadi karena pegawai sering terlambat untuk absen di pagi hari karena harus mengejar apel pagi ataupun ada urusan pribadi lain. Sedangkan untuk pulang sebelum waktunya ini bisa terjadi karena adanya keperluan pribadi seperti menjemput anaknya yang sekolah dan keperluan pribadi lainnya, absen sekali dalam sehari tanpa alasan yang jelas dan juga adanya dinas luar berturut-turut yang akan menyebabkan pekerjaan kantor tertunda.

Fenomena yang terjadi pada pegawai PNS Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi dapat dikatakan pencapaian motivasi kerjanya belum optimal, hal ini bisa mengakibatkan tingkat hasil kinerja dan disiplin dari Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi menurun, serta tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu. Berdasarkan hasil pra-survei dengan menggunakan kuisioner kepada 25 pegawai yang dijadikan responden pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan

Kebudayaan Kabupaten Ngawi. Adapun bentuk kurangnya motivasi yang dilakukan oleh pihak Pegawai Negri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi bisa dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1. 2 Pra Survei Motivasi Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi

Berdasarkan 1.2 diatas menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi sudah memiliki motivasi kerja pada pegawainya dalam penerapan motivasi kerja tersebut belum di katakan maksimal. Hal ini dilihat pada indikator kebutuhan fisiologis 10 (sepuluh) pegawai menyatakan setuju dan 15 (lima belas) menyatakan tidak setuju. Pada indikator kebutuhan keamanan 12 (dua belas) menyatakan setuju dan 13 (tiga belas) menyatakan tidak setuju. Pada indikator kebutuhan penghargaan 11 (sebelas) menyatakan setuju dan 14 (empat belas) menyatakan tidak setuju. Pada indikator kebutuhan aktualisasi diri 9 (sembilan) menyatakan setuju dan 16 (enam belas) menyatakan tidak setuju terhadap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi.

Hasil tersebut menjelaskan bahwa meskipun ada upaya untuk menumbuhkan motivasi kerja, masih banyak pegawai yang merasa bahwa penerapan tersebut belum maksimal. Indikator-indikator diatas menunjukkan bahwa terdapat berbagai aspek yang memerlukan perbaikan dan penegakan lebih lanjut agar disiplin kerja dapat tercapai dengan optimal. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dengan permasalahan yang diperoleh dari pra survei yang dilakukan dan adanya gap research yang ditunjukkan oleh peneliti terdahulu, serta mengingat pentingnya adanya teknologi elektronik absensi *face recognition* dan motivasi kerja untuk meningkatkan disiplin kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Implementasi Absensi *Face recognition* Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan KabupatenNgawi.**

#### **B. Batasan Masalah**

Penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada pokok masalah agar penelitian terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel penelitian akan dibatasi pada masalah yang meliputi: Absensi *Face recognition* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Y)
2. Objek penelitian ini adalah Pegawai Negri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang sudah di jelaskan, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah absensi *face recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh dari absensi *face recognition* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi.

### **E. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi peneliti dan tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai absensi *face recognition*, motivasi kerja, dan disiplin kerja.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian serupa yang akan dilakukan dimasa mendatang.

## 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan atau instansi menyadari pentingnya absensi *face recognition* dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja di tempat kerja ataupun dampak positif absensi *face recognition* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

## 3. Manfaat Empiris

- a. Bagi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi  
Penelitian dibuat dengan harapan semoga dapat berguna dan bisa dijadikan kontribusi dan pertimbangan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai.
- b. Pegawai Penerapan sistem absensi *face recognition* bersama peningkatan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai negeri sipil, yang tidak hanya mempercepat dan memperakurat proses pencatatan kehadiran tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien.