

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh absensi *face recognition* dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel absensi *face recognition* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan absensi *face recognition*, semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka disiplin kerja mereka juga akan meningkat.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat memberikan implikasi yaitu semakin baik dan tinggi absensi *face recognition* dan motivasi kerja maka

disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi juga semakin tinggi. Oleh karena itulah pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi harus memperhatikan absensi *face recognition* dan motivasi kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain :

1. Bagi pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi.

Intansi harus terus mengembangkan dan mengoptimalkan sistem pengelolaan karyawan, termasuk penilaian kinerja dan manajemen SDM. Memanfaatkan teknologi seperti *face recognition* untuk kehadiran dan monitoring dapat meningkatkan akurasi data kehadiran dan mempermudah pemantauan kedisiplinan karyawan, menetapkan kebijakan yang mendukung pengembangan karir karyawan, seperti menyediakan pelatihan dan pendidikan lanjutan yang relevan. Ini akan meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan untuk berkontribusi lebih pada instansi dan pemberian penghargaan dan insentif yang adil dan transparan dapat memotivasi karyawan untuk lebih berdisiplin dan meningkatkan kinerja mereka. Instansi perlu memastikan bahwa penghargaan diberikan berdasarkan pencapaian yang objektif dan sesuai dengan kinerja individu.

2. Bagi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Ngawi.

Pegawai disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi pribadi dan profesional melalui pelatihan, pendidikan, dan keterlibatan aktif dalam proyek-proyek di tempat kerja. Keterlibatan dalam pengembangan diri akan meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja, Pegawai perlu meningkatkan keterampilan manajemen waktu dan prioritas untuk memastikan semua tugas diselesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik. Disiplin dalam manajemen waktu akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja dan Pegawai harus berupaya untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan rekan kerja dan atasan. Menyampaikan ide, masalah, dan saran dengan cara yang konstruktif akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif.

3. Bagi Peneliti untuk Masa Depan.

Penelitian di masa depan disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi disiplin kerja, seperti budaya organisasi, kebijakan perusahaan, dan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja.