

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM ABSENSI PENDETEKSI
WAJAH TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI
BIRO PEMERINTAHAN KANTOR GUBERNUR
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

JHON HORASMAN TURNIP

NPM : 168520029



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/2/21

Access From (repository.uma.ac.id)25/2/21

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM ABSENSI PENDETEKSI
WAJAH TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI
BIRO PEMERINTAHAN KANTOR GUBERNUR
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area**

Oleh:

**JHON HORASMAN TURNIP
168520029**

**PROGAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 25/2/21

Access From (repository.uma.ac.id)25/2/21

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : Jhon Horasman Turnip

NPM : 16.852.0029

Program Studi : Administrasi Publik

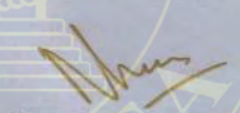
Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing


Dr. H. Syafruddin Ritonga, MAP
Pembimbing I


Drs. Bahrum Jamil, MAP
Pembimbing II




Dr. Heri Kusmanto, MA
Dekan


Nina Angelia, S.Sos, M.Si
Ka. Prodi Administrasi Publik

Tanggal Lulus :

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari berbagai sumber, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika dalam penulisan karya ilmiah.

saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jhon Horasman Turnip
NPM : 165820029
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Biro Pemerintahan Gubernur Sumatera Utara

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 25 Januari 2021



(Jhon Horasman Turnip)

ABSTRAK

PENGARUH PENERAPAN SISTEM ABSENSI PENDETEKSI WAJAH TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI BIRO PEMERINTAHAN KANTOR GUBERNUR SUMATERA UTARA

Dari hasil penelitian tersebut, dilihat secara persial dengan uji T bahwa absensi pendeteksi wajah tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara (X) dengan nilai t hitung sebesar 2,762 sedangkan variabel (Y) pengaruh penerapan sistem absensi pendeteksi wajah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara dengan nilai t hitung 4,108. selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa sistem absensi pendeteksi wajah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai f hitung sebesar 16,877. Dan secara koefisien determinan menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel bebas absensi pendeteksi wajah sebesar 26 ,8%. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak terutama dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Kata Kunci: absensi pendeteksi wajah, disiplin, dan Pegawai Negeri Sipil (ASN)

ABSTRAC

THE EFFECT OF APPLICATION FACE DETECTION ATTENDANCE SYSTEMS'S FOR WORK DISCIPLINE EMPLOYEE IN THE GOVERNMENT BUREAU OF GOVERNOR'S OFFICE OF NORTH SUMATERA

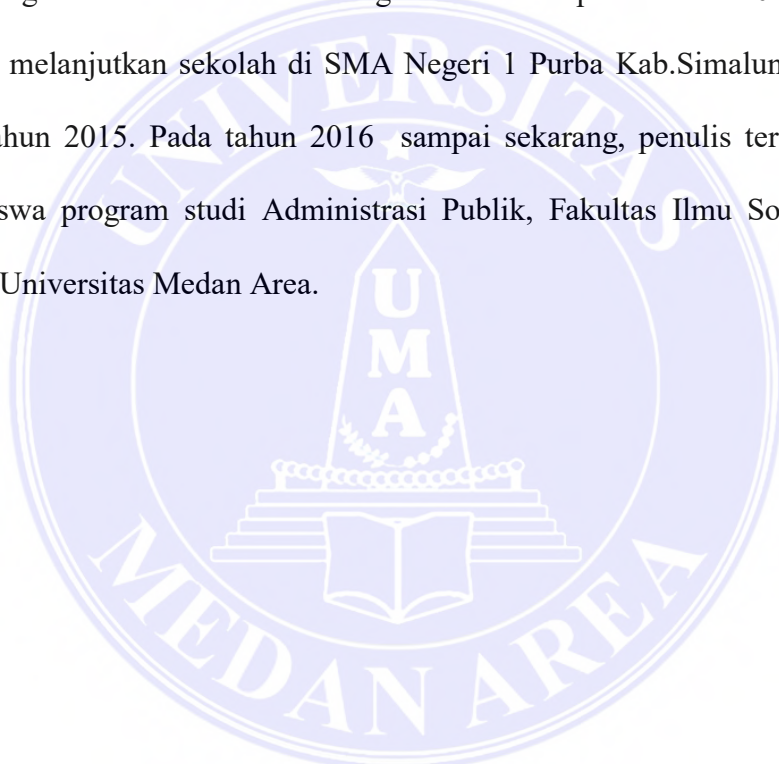
From the result's of research, seen partialy with the T test face detection attendance doesnt not have a significant effect on the work dicipline employee in the goverment bureau of the governor's office of north sumatera (X) with a value of t count of 2,762 while the variabele (Y), in fluences the application of the face detection attendance system's has a significant effect of the dicipline employee in the goverment bureau of governor's office of north sumatera with a value of T count 4,108 and next, in the simultane effect test with the F test showing thw face detection attendance system's has a significant effect on employee work dicipline with a value F are 16,877. and coefficient of the determinant detection shows the valation change in the independent rese variable of face detection is 26,8% from the resulth of in increasing employee discipline.

key words: face detection attendance, dicipline, and civil servants (ASN)

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Jhon Horasman Turnip, anak dari Lerman Turnip dan Rosinta Sitohang. Lahir di Desa Mardosniuhur pada 14 Oktober 1996, dua puluh tiga tahun silam. Penulis merupakan anak ke 3 (tiga) dari 3 bersaudara.

Penulis bersekolah di Sekolah Dasar Negeri 094172 Mardosniuhur pada tahun 2002 dan lulus pada tahun 2009, kemudian penulis melanjutkan sekolah di SMP Negeri 1 Purba Kab.Simalungun dan lulus pada tahun 2012 selanjutnya penulis melanjutkan sekolah di SMA Negeri 1 Purba Kab.Simalungun dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2016 sampai sekarang, penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Pada kesempatan ini pertama penulis mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Tuhan yang maha Esa atas berkat dan anugrah-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Selama proses penulisan skripsi ini penulis melalui berbagai hal, namun berkat bantuan dan dukungan dari berbagai hal yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini. Dalam rangka menyelesaikan skripsi ini mendapatkan banyak bimbingan bahkan masukan yang sangat membangun dan menunjang karya ilmiah ini maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H.Syafuddin Ritonga, MAP selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam menyusun proposal ini.
3. Bapak Drs. Bahrum Jamil, MAP selaku pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan saran dan arahan dalam menyusun proposal ini.
4. Ibu Hardiyanti Arini S,Sos, MAP selaku sekretaris pembimbing yang telah memberikan berbagai informasi tentang penyusunan proposal ini.
5. Ibu Nina Angelia S.Sos, M.Si, selaku Ketua prodi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
6. Bapak/Ibu staf tata usaha yang telah membantu penulis selama kuliah dalam hal administrasi, perlengkapan berkas dan sebagainya.

7. Ilmu Adminidtrasi Publik angkatan 2016 yang telah membeerikan Doa dan dukungan.
8. Dan seluruh pihak yang membantu dan selalu mendukung selamam penyusunan proposal ini yang tidak dapat disebutkan nama satu persatu. Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari harapan dan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan dan kemampuan, oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu penulis harapan dari pihak manapun, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.
9. Dan terlebih Orangtua saya yang telah membesarkan dan memberikan Doa dalam mendukung saya.

Medan, 25 Januari 2021

Penulis

Jhon Horasman Turnip
168520029

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Absensi Pendeteksi Wajah	7
2.1.1 Pengertian Absensi Pendeteksi Wajah	7
2.2 Disiplin Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2 Indikator Disiplin Pegawai.....	14
2.2.3 Hubungan Penerapan Sistem Absensi Pegenal Wajah (Bentuk Muka) dengan disiplin Kerja Pegawai	16
2.3 Penelitian Relevan.....	19
2.4 Kerangka Berfikir.....	21
2.5 Hipotesis	21
BAB III METODOLGI PENELITIAN.....	23
3.1 Jenis Penelitian	23

3.2	Lokasi Penelitian.....	23
3.3	Waktu Penelitian.....	23
3.4	Populasi	25
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6	Instrumen Penelitian.....	26
3.7	Uji Validitas.....	28
3.8	Uji Reliabilitas.....	27
3.9	Pengujian Hipotesis.....	28
3.9.1	Uji Parsial	28
3.9.1	Uji Koefisien Determinasi	29
3.10	Metode Analisis Data.....	29
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		30
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian dan Deskriptif Responden	30
4.1.1	Sejarah Biro Pemerintahan Umum Kantor Gubernur SUMUT.....	30
4.1.2	Visi Biro Pemerintahan Umum SetdaprovSU	31
4.1.3	Misi Biro Pemerintahan Umum.....	32
4.1.4	Tujuan/sasaran jangka menengah Biro Pemerintahan Umum.....	32
4.1.5	Struktur Organisasi Biro Pemerintahan Umum SUMUT	34
4.2	Deskriptif Responden	36
4.3	Deskriptif Variabel Penelitian	43
4.3.1	Absensi Pengenal Wajah	44
4.3.2	Disiplin Kerja Pegawai	45
4.4	Uji Validitas	46
4.5	Realibilitas	46
4.6	Uji Hipotesis	49
4.6.1	Uji Parsial	49
4.6.2	Koefisien Determinasi	50
4.5	Pembahasan	51

BAB V PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Deteksi Wajah dengan haar <i>Cascade Classifier</i>	7
Gambar 4.1 Jenis kelamin responden.....	32
Gambar 4.2 Karakteristik Usia Responden	34
Gambar 4.3 Pendidikan Responden	35
Gambar 4.4 Bagian institusi	36
Gambar 4.5 Golongan Responden	37



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Diagram alir deteksi wajah	8
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	21
Tabel 3.2 Skor pendapat responden	23
Tabel 4.1 Struktur Organisasi Biro Pemerintahan	31
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	31
Tabel 4.3 Umur responden	32
Tabel 4.4 Tingkat pendidikan responden	34
Tabel 4.5 Bagian Institusi	36
Tabel 4.6 Golongan	37
Tabel 4.7 Hasil Skor Kuesioner Regresi	38
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	43

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang mencolok selama beberapa dasawarsa menjelang dimulainya abad ke-21 ditandai dengan semakin perlunya informasi-informasi dan juga pengolahan data di dalam banyak aspek kehidupan manusia sekarang ini. seiring dengan lajunya gerak perkembangan, semakin banyaknya organisasi yang mampu memanfaatkan teknologi informasi baru yang dapat menunjang efektifitas, produktivitas, dan efisiensi, dimana mereka bisa lebih mempermudah suatu pekerjaan. sistem informasi manajemen merupakan salah satu konsep yang penting dalam ilmu administrasi publik. Organisasi publik sebagai fokus dalam ilmu administrasi publik dimana yang slalu dikaitkan didalam sumber daya untuk memenuhi kebutuhan dan juga target-targetnya. (Kumorotomo, 1994:1).

Salah satunya sumber daya yang penting adalah informasi. Bahkan menurut Murdick dalam (Kumorotomo, 1994:83), informasi dianalogikan sebagai darah dalam organisasi atau juga sebagai alat untuk menjalankan suatu pekerjaan. Ini berarti kalau aliran darah mengalami gangguan, maka organisasi tersebut akan terhalang untuk mencapai pada tujuannya. Keteraturan adalah ciri utama organisasi untuk dapat berjalan pada porosnya dan juga disiplin adalah salah satu petunjuk untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama dalam kedisiplinan adalah untuk membiasakan didalam suatu pekerjaan tetap hati-hati supaya tidak terlelai dan fokus pada tujuan.. Disiplin dapat berusaha mencegah permulaan

kerja yang bermalasan dan juga terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan oleh kebosanan.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar keuntungan yang diraih untuk mencapai kepentingan bersama. Bagi organisasi adanya disiplin kerja yang akan menjadi kemajuan didalam suatu pekerjaan supaya pekerjaan tersebut berjalan dengan baik, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan. Adapun keuntungan pegawai akan diperoleh suasana kerja yang tenang dan terlatih untuk disiplin sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab serta dapat mengembangkan waktu, tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah sudah ditetapkan. Tujuannya untuk menumbuhkan disiplin kecuali dalam kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku.

Menurut Cahyana, absensi pegawai merupakan alat penting didalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan tingkat kedisiplinan kerja seseorang, gaji, produktivitas, dan kemajuan instansi. Kemudian, pada aplikasi pencatatan absensi pegawai yang konvensional yang memerlukan banyak permasalahan yang sulit untuk menyelesaikannya baik dalam kejujuran dalam kehadiran pegawai, yang sedang bermasalah absensinya dikarenakan kurang akurat dalam menggunakan mesin elektronik sebelumnya (*Fingert Print*). Hal ini sering menjadi peluang memanipulasi data kehadiran apabila pengawasan tidak dilakukan dengan hati-hati. Pada sebuah instansi pemerintahan, sebelumnya

menggunakan absen manual kemudian merubah absensinya menjadi sidik jari (*finger print*) namun sistem aplikasi sidik jari tersebut masih ada kekurangan dalam mengawasi kehadiran pegawai masih perlu pembaharuan. Salah satu hal penting yang perlu diawasi didalam penegakan disiplin adalah masalah kehadiran pegawai (absensi). Sudah menjadi kebiasaan apabila ada isu-isu yang mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil itu hanya santai, hanya datang dan absen saja dalam perilaku kerjanya sehari-hari. Banyak Aparatur Sipil Negara yang membuat alasan absensinya bermasalah karna tidak terdeteksiya sidik jari, akibat jari yang basah, kulit yang mengelupas, atau minyak dari sanalah Pegawai dapat dengan mudah untuk melakukan absensi kecurangan karna alasan demikian. Masalah inilah yang wajib diselesaikan dimana masyarakat akan otomatis berfikiran negatif terhadap pemerintah dimana ini juga untuk menegakkan disiplin lingkungan instansi pemerintahan.

Sistem informasi kehadiran Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada instansi pemerintahan umum masih menggunakan sistem informasi sidik jari yang kurang konsisten dalam penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya dalam masuk jam kantor dan pulang kantor yang belum maksimal. Selain itu, kemungkinan akan terjadinya suatu gangguan dalam mengisi kehadiran pegawai. Untuk mengatasi permasalahan tersebut sekaligus dalam rangka realisasi informasi birokrasi di institusi pemerintahan maka penggunaan absensi elektronik diyakini bisa menjadi salah satu kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Absensi dengan pengenalan wajah (bentuk muka) adalah suatu aplikasi akan secara otomatis mengidentifikasi atau memverifikasi seseorang dari bentuk muka pada diri seseorang. Dengan menggunakan alat ini, absensi yang direkapitulasi setiap

sebulan sekali akan ketahuan bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan didalam kehadiran pegawai , dikarenakan dengan absensi elektronik ini sulit melakukan manipulasi data lebih canggih dan detail dari sistem absensi sebelumnya.

Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 18 Tahun 2018 tentang jadwal jam masuk dan pulang kerja, kehadiran Pegawai Negeri Sipil merupakan tonggak aturan penerapan kedisiplinan bagi seluruh pegawai negeri dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Peraturan ini dibuat dengan memuat 7 bab dan 24 pasal yang secara keseluruhan merupakan aturan-aturan mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Aturan-aturan tersebut diantaranya mengenai ketentuan umum tentang Pegawai Negeri Sipil, kewajiban, dan larangan, hukuman pelanggar disiplin, upaya administratif, berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin, ketentuan peralihan, dan ketentuan penutup. Pada bab 4 tentang kewajiban dan larangan, tepatnya pasal 15 diatur kewajiban Pegawai Negeri Sipil untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Hal yang menjadi lahirnya penerapan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah agenda reformasi birokrasi yang sedang saat ini sedang menjadi perbaikan oleh pemerintah kita sekarang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah penerapan sistem absensi pengenalan wajah berpengaruh terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara?.
2. Sejauh mana hubungan antara absensi pendeteksi wajah terhadap disiplin kerja Pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah penerapan sistem absensi pendeteksi wajah berpengaruh terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara”.
2. Untuk mengetahui Sejauh mana hubungan antara absensi pendeteksi wajah terhadap disiplin kerja Pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara?

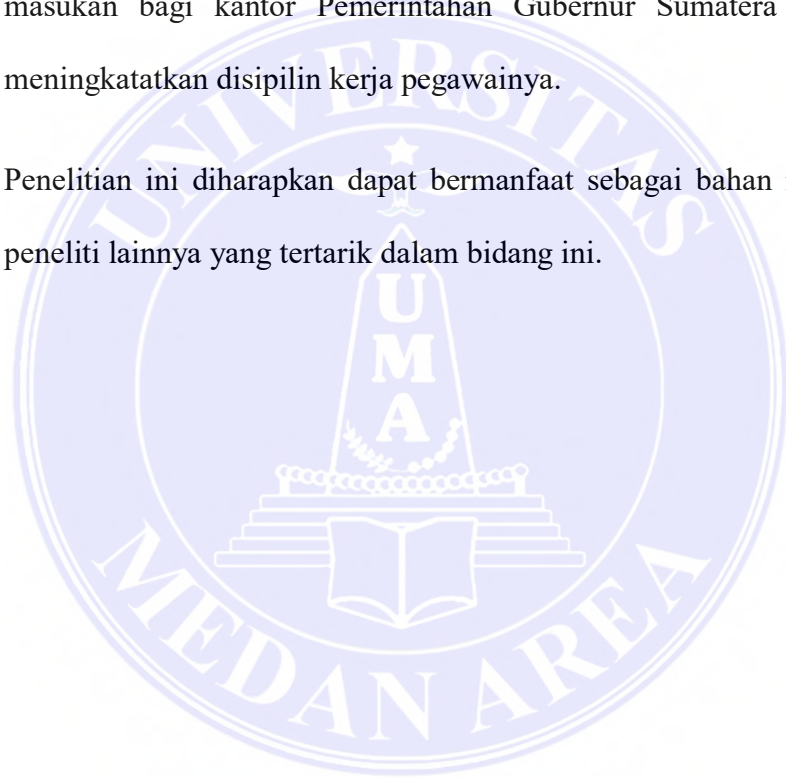
1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan mengembangkan wawasan berfikir yang dilandasi konsep ilmiah

khususnya mengenai penerapan absensi pendeteksi wajah terhadap disiplin kerja Pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara.

2. Secara teoritis, dari penelitian ini akan diperoleh informasi empirik berdasarkan pijakan teori yang mendukung terhadap absensi pendeteksi wajah dan disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Secara Praktis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi kantor Pemerintahan Gubernur Sumatera Utara dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya.
4. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi peneliti lainnya yang tertarik dalam bidang ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Absensi Pendeteksi Wajah

2.1.1 Pengertian Absensi Pendeteksi Wajah

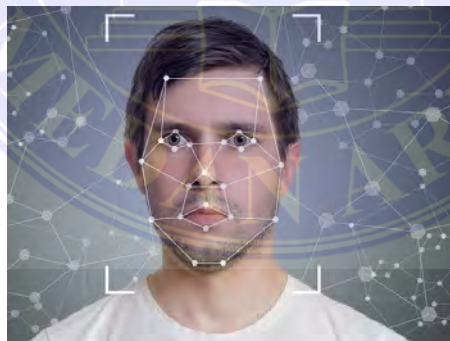
Absensi Adalah daftar kehadiran pegawai/siswa/guru untuk mengetahui jam datang dan jam pulang dan juga alasan keterangan kehadiran. Absensi ini salingberkaitan dengan penerapan sistem disiplin yang sering ditemukan dibeberapa instansi. Pelaksanaan daftar hadir yang belum akurat akan menjadi hambatan dan suatu pekerjaan akan keterlambatan untuk menyelesaikan target.

Menurut Cahyana, pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu kebutuhan yang di gunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang untuk menentukan, upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga umum. Kemudian, pada alat pengumpulan data absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi sumber daya manusia maupun kejujuran pegawai yang sedang bermasalah absensinya dikarenakan kurang akurat dalam menggunakan mesin elektronik sebelumnya (*Fingert Print*). Hal ini sering memberikan peluang memanipulasi data kehadiran apabila pengawasan tidak dilakukan semestinya. Pada sebuah instansi pemerintahan, sebelumnya menggunakan absen manual kemudian merubah absensinya menjadi sidik jari (*finger print*) namun sistem aplikasi sidik jari tersebut masih ada kekurangan dalam mengawasi kehadiran pegawai masih perlu pembaharuan. Teknologi asli manajemen adalah satu cara untuk meningkatkan

efektivitas kerja ialah dengan meningkatkan disiplin kerja dengan menggunakan absensi pengenalan wajah. Pengenal wajah adalah aplikasi untuk secara otomatis mengidentifikasi atau menverifikasi seseorang dari gambar digital atau bingkai video dari sumber video.

Absensi pengenalan wajah ini untuk mendeteksi keberadaan wajah dari sebuah *image* yang berasal dari foto, file gambar maupun hasil *capturing image* secara langsung dari sebuah kamera adalah *Haar Cascade Classife*. Dimana fungsi detektor wajah akan memeriksa masing-masing lokasi *image* guna mengklasifikasikan apakah sabagai area wajah atau area bukan wajah.

Dalam mengklasifikasikan wajah pengklasifikasi akan menggunakan skala yang tetap, misalkan 50x50 piksel. Dikarenakan *image* wajah bisa lebih besar atau lebih kecil dari pen-skalaan yang telah ditetapkan, maka pengklasifikasi akan berusaha untuk mendeteksi beberapa kali diatas *image* wajah guna mencari wajah berbagai skala.



Gambar 1.1 Deteksi wajah dengan *haar Cassade Classifier*

Pengklasifikasian *Haar Cassade* tersimpan pada file dengan ekstensi XML yang berfungsi untuk memutuskan bagaimana pengklasifikasian masing-masing lokasi keberadaan *image*. pengklasifikasian yang bisa di *download* ada beberapa macam, diantaranya; pengklasifikasi wajah tampak depan (*frontal face*),

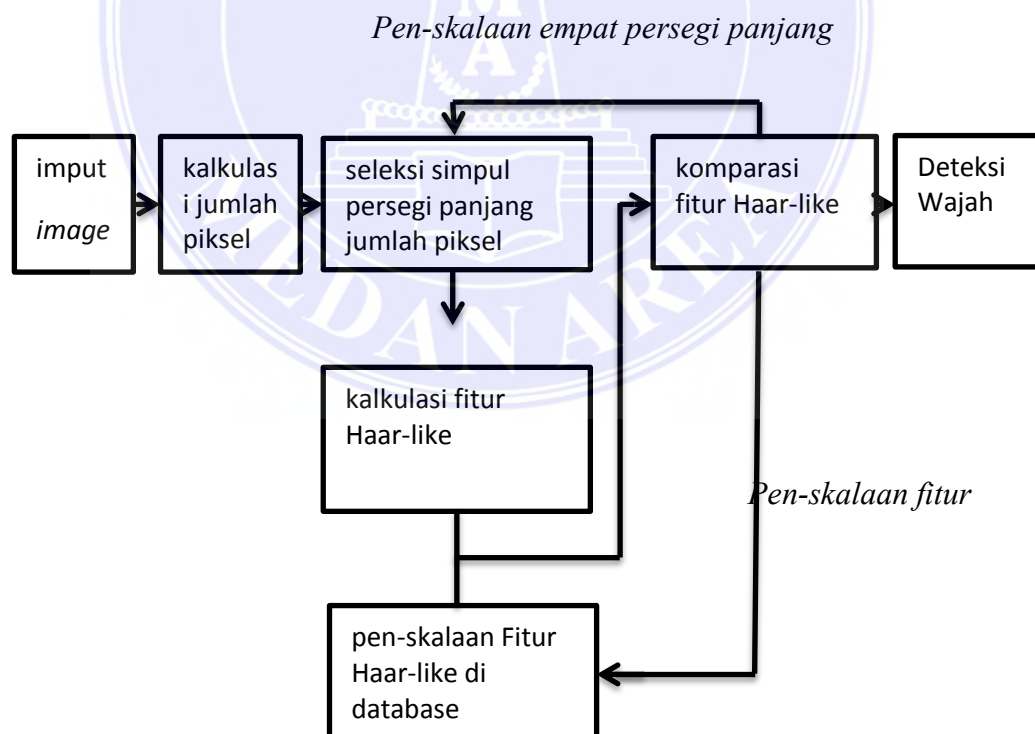
klasifikasi profil wajah (*profile face*), pengklasifikasian seluruh tubuh (*full body pedestrian*), klasifikasi tubuh bagian bawah (*lower body*).

Pada OpenCv, Pengklasifikasin HaarCascade Classifier untuk mendeteksi wajah tampak depan ada beberapa pilihan yang bisa dimanfaatkan :

- “*haarcascade_Frontalface default.xml*”
- ‘*haarcascade_Frontalface_alt.xml*”
- ‘*haarcascade_Frontalface_alt2.xml*”

‘*haarcascade_Frontalface_alt_tree.xml*”

Keempat klasifikasi tersebut akan memberikan hasil deteksi yang berbeda-beda, tergantung pada program dan kondisi lingkungan sekitarnya. Bahkan unntuk meningkatkan akurasi deteksi dari sebuah program, keempat klasifikasi tersebut bisa digunakan untuk bersama-sama. secara umum algoritma pendeteksi wajah.



Tabel 1.1 Diagram alir deteksi wajah

Mesin absensi pengenalan wajah merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis mengenai sistem informasi manajemen, sebagai berikut :

- a. Perangkat keras komputer, terdiri atas komputer. Pusat pengolahan, unit masukan atau keluaran, unit penyimpanan, file, dan peralatan penyimpanan data;
- b. Database, data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer;
- c. Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik, seperti buku panduan dan instruksi.
- d. Personalia pengoperasian, seperti operasi komputer, analisis sistem pembuatan program, personalia penyimpanan data dan pimpinan sistem informasi.

Pada dasarnya alat sistem informasi manajemen menerima dan memproses data untuk kemudian dapat mengubahnya menjadi sebuah informasi. Untuk memperjelas pelaksanaan dari sistem informasi manajemen dalam tingkatan organisasi. Untuk mempermudah melaksanakan dari sistem informasi manajemen yang diperlukan beberapa indikator dari informasi manajemen. Adapun indikator-indikator dari sistem informasi manajemen yang dikemukakan oleh (Davis 1995:57) yaitu :

1. Informasi

Informasi merupakan hasil dari pengolahan data, akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, data yang dikelola dengan tidak memberikan manfaat hal tersebut tidak akan menjadi informasi dari orang tersebut.

2. Manusia sebagai pengolah informasi

Peranan manusia disini sangat mempengaruhi, yaitu untuk menemalisir sebuah informasi dengan tepat dan cepat. Baik dari segi kekurangan yang dihasilkan sebuah informasi tergantung profesionalisme dari manusia itu sendiri.

3. Konsep pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu perbuatan/tindakan pimpinan didalam menyelesaikan suatu persoalan dalam organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu diantara Alternatif-alternatif yang dimungkinkan.

4. Nilai Informasi

Informasi dapat mengubah sebuah keputusan. Suatu informasi itu harus dapat menjadi ukuran yang tepat dan cepat, yang nantinya dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan yang benar.

Teknologi yang digunakan pada mesin elektronik pengenalan wajah adalah teknologi *Biometrics*. Biometrika atau *biometrics* berasal dari kata *bio* dan *metrics*. Bio berarti suatu yang hidup dan *metrics* berarti mengukur. Biometrika berarti mengukur perbedaan sifat seseorang atau bentuk tubuh yang digunakan untuk mengidentifikasi secara otomatis terhadap identitas orang tersebut dengan cara membandingkannya dengan perilaku yang sebelumnya telah tersimpan di *database*. Pengertian “pengenalan secara otomatis” pada definisi biometrika tersebut adalah penggunaan teknologi (komputer). Pengenalan terhadap identitas seseorang dapat dilakukan secara detail dan nyata, tidak membuang-buang waktu

dalam proses pengenalan ini. Ada beberapa teknologi *biometrics* yang digunakan yaitu pengenalan wajah, sidik jari, suara, dan retina. Namun yang paling bagus dipakai diantaranya adalah teknologi pengenalan wajah, hal ini dikarenakan teknologi pengenalan wajah jauh lebih akurat dan sulit untuk dimanipulasi dibandingkan teknologi absensi lainnya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap seseorang atau sekelompok segala bentuk aturan yang telah ditetapkan diharapkan dapat dijalankan atau dipatuhi sesuai ketentuan yang berlaku. Disiplin dapat dikembangkan dengan cara latihan antara lain dengan menghargai waktu, tenaga, dan biaya (Menurut Muchdarsyah, 2003:133). Menurut (Watkins dkk, dalam Moener, 2010:94) disiplin adalah suatu kondisi atau sikap apa yang sudah ditetapkan pada semua anggota organisasi yang mematuhi pada aturan organisasi. Salah satu persyaratan supaya keinginan dapat meumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah adanya membagikan pekerjaan yang selesai sampai kepada pegawai atau petugas yang bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana mengerjakannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diinginkan dan kepada siapa ia bertanggung jawabkan hasil pekerjaannya itu.

Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan target yang telah ditetapkan dan juga menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib.. Dalam bukunya Lijan Poltak Sinambela (2012:239), disiplin kerja adalah kemampuan kerja pada seseorang sejalan dan tepat, tekun terus-menerus dan

bekerja dengan sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Devis (dalam Gandhi, 2017:33), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif; Adalah dorongan untuk menggerakkan pegawai dalam mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan –aturan yang telah ditentukan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai bedisiplin diri.
2. Disiplin Korektif adalah suatu aturan untuk mengarahkan kepada pegawai dalam upaya menyatukan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada intalansi yang sudah direncanakan. Pada disiplin korektif, bagi pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi adalah untuk memperbaiki kesalahan pegawai, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Saydam (1996:303) mengatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja dapat dilihat dari kepatuhan pegawai sebagai berikut:

- a. Menaati jam masuk dan jam pulang kerja.
- b. Mematuhi pemakaian pakaian seragam beserta kelengkapannya
- c. Ikut serta dalam setiap upacara yang diwajibkan
- d. Bersikap sopan santun dalam menjalankan tugas, baik terhadap masyarakat, rekan kerja dan terhadap pimpinan
- e. Melakukan tugas sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

2.2.2 Indikator Disiplin Pegawai

Menurut (Hasibuan 2012:195-198) banyak indikator yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan yang akan dicapai harus nyata dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal tersebut berarti bahwa tujuan (Pekerjaan) yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan keahlian pegawai yang bersangkutan, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan sesuai tugas pokok pekerjaannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan memang yang selalu dijadikan panutan atau contoh untuk memimpin kepada bawahannya baik didalam kedisiplinan, bersikap baik, jujur, adil serta dengan perbuatan. dengan teladan pimpinan yang baik, Kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (Kurang Disiplin), Para bawahan pun akan demikian.

c. Balas Jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa maka akan baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai akan menjadi rendah.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pimpinan yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan presentasi kerja para pegawainya.

f. Sanksi Hukuman

Berat/Ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya disiplin pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner dalam organisasi.

g. Ketegasan

Pimpinan yang memiliki sifat berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat menjaga tingkat kedisiplinan dalam organisasi.

h. Hubungan Kemanusiaan

Pimpinan harus menjaga suasana hubungan antar kemanusiaan yang serasi serta mengikat, Vertikal maupun Horizontal di antara semua para pegawainya. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang andil akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal demikian

akan memotivasi kedisiplinan yang baik dan teratur pada organisasi. sehingga pegawai akan tercipta kedisiplinan apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi itu baik.

2.2.3 Hubungan Penerapan Sistem Absensi Pengenal Wajah (Bentuk Muka) dengan Disiplin Kerja Pegawai

Teknologi merujuk pada proses serta metode yang mengubah masukan menjadi keluaran dalam organisasi. Dalam Teknologi administrasi terdapat berbagai cara pembagian teknologi yang dapat di kemukakan oleh beberapa ahli organisasi. Penelitian –penelitian yang dilakukan oleh Joan Woodward, Charles perrow dan James D. Thompson mewakili paradigma yang berbeda pandangan dalam aplikasinya, baik pada organisasi pemerintahan maupun pada perusahaan-perusahaan. Woodward mengajukan tiga jenis teknologi produksi: *unit*, *mass* dan *process*. Masing-masing mewakili suatu tingkat kompleksitas teknologi yang makin meningkat. Teknologi *unit* berhubungan dengan aktivitas yang dibuat dengan pesan atau yang tidak rutin. Perrow menawarkan pandangan yang lebih luas mengenai teknologi dengan melihat kepada pengetahuan (*knowledge technology*) *Task variability* (Keanekaragaman tugas) dan *problem analyzability* (Kemampuan menganalisa masalah). Kedua hal tersebut dikombinasikan untuk menciptakan empat jenis teknologi: *routine*, *engineering*, *craft* dan *non-routine*. Teknologi *engineering* dan *craft* berbeda dalam hal kerutinan, *engineering* lebih di standartdisasikan dari pada *craft*. Sedangkan Thompson memperlihatkan bahwa saling ketergantungan yang diciptakan oleh teknologi penting dalam menuntun

struktur sebuah organisasi. ia mengidentifikasi teknologi long-linked, mediating (Robbins, 1994:219)

Dari pendapat beberapa para ahli tersebut, kerutinan adalah persamaan umum yang mendasari kebanyakan penelitian tentang teknologi. Akhirnya bukti menunjukkan bahwa teknologi rutin secara positif berhubungan dengan kompleksitas yang rendah dan formalisasi yang tinggi (Robbins, 1994:220). yang dimaksud teknologi rutin disini adalah penerapan sistem absensi eletronik yang setiap harinya merekam data kehadiran para pegawai. dengan penerapan sistem absensi elektronik tersebut maka formalisasi semakin tinggi.

Formasi yang dimaksud adalah mengenai peraturan jam masuk kerja. penerapan sistem absensi eletronik ini membuat peraturan mengenai jam masuk dan jam pulang kerja semakin mengikat karna sistem absensi elektronik tersebut menggunakan teknologi mendeteksi wajah yang mana mengidenifikasi wajah setiap orang tidak ada yang sama sehingga membuat para pegawai tidak bisa lagi melakukan manipulasi terhadap kehadiran. Dengan formalisasi yang tinggi maka perilaku para pegawai lebih terprogram dan tidak memiliki banyak kebebasan.

Pada absensi pengenalan wajah informasi mengenai tindakan-tindakan indisipliner para Pegawai Negeri Sipil rentan dimanipulasi sehingga penjatuhan hukuman atau balas jasa menjadi tidak adil. Pegawai Negeri Sipil yang benar-benar disiplin semakin lama akan menjadi hilang semangat apabila keputusan-keputusan yang diberikan oleh pimpinan dirasa tidak adil karna kesalahan informasi yang diberikan oleh absensi sebelumnya. Apabila hal ini tetap dibiarkan terus-menerus maka good governance akan sulit diwujudkan, mengingat

dalam menegakkan pemerintahan yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang baik pula.

Saydam (1996:284) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Mesin absensi elektronik (pendeteksi wajah) berfungsi sebagai alat yang merekam kehadiran pegawai setiap harinya. Dimana peraturan tentang jam masuk kerja dan jam pulang sudah ditetapkan. Sehingga pegawai datang dan pulang sesuai dengan peraturan jam kerja.

Seperti yang telah dikemukakan oleh Saydam, bahwa salah satu bentuk kepatuhan dalam pelaksanaan disiplin kerja adalah menaati jam masuk dan jam pulang kerja. Namun pada absensi sebelumnya biasanya masih sering terjadi manipulasi data kehadiran pegawai, yang mana adanya absennya terganggu karena tidak mematuhi aturan pakai, sehingga dari sanalah para pegawai belum akurat atau dapat mengganggu ketentuan jam datang dan jam pulang karena absensi bisa menjadi suatu kendala. Penerapan absensi elektronik diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karena informasi kehadiran yang direkam melalui absensi elektronik lebih akurat dibandingkan absensi sidik jari sehingga meminimalisir adanya kesalahan dalam pembuatan keputusan. Misalnya pemberian sanksi ataupun balas jasa.

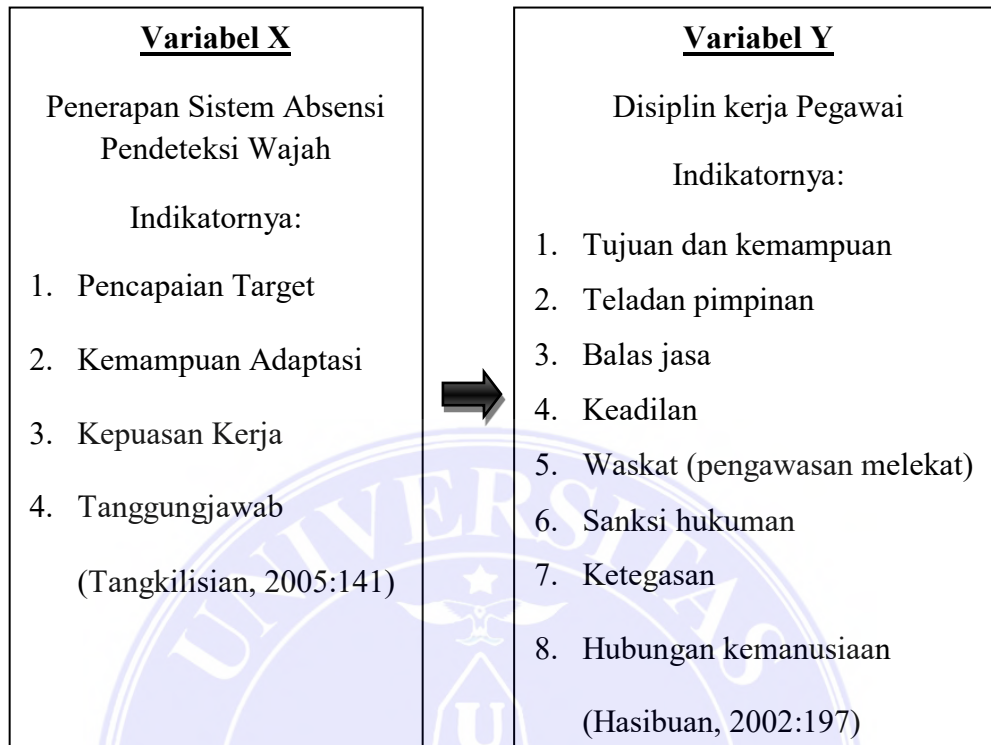
2.3 Penelitian Relevan

Hasil Penelitian terdahulu dan Relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, penelitian relevan ini menjadi titik tolak untuk peneliti dalam melakukan penelitian, berikut merupakan yang relevan ;

No	Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ria Kurniati	2018	Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik (Finger Print Scanner) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. Universitas Sumatera Utara”	variabel bebas (X) : Penerapan Sistem Absensi Sidik Jari (Finger Print Scanner) Variabel terkait (Y) :	Pertama, penerapan absensi sidik jari berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil <i>Result For Inner Weight</i> yang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,663. nilai t-statistik yang diperoleh adalah sebesar 12,182 > 1,96, yang berpengaruh penerapan sistem absensi elektronik terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil adalah signifikan.
2.	Mohamad Arya Gandhi	2017	Penerapan Absensi Finger Print Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Industri (SMTI) Bandar Lampung. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung”	variabel bebas (X) : Penerapan Sistem Absensi Sidik Jari (Finger Print Scanner) Variabel terkait (Y) : disiplin pegawai di (SMK) Sekolah Menengah keatas.	penerapan absensi <i>Finger print</i> dalam mendisiplinkan kerja pegawai dirasa sudah cukup baik. kedisiplinan seorang pegawai tidak bisa dilihat hanya dari rekap mesin absensi <i>Finger Print</i> yang hanya dapat merekam jam kerja pegawai bersarkan waktu ketika pegawai tersebut absen datang di pagi hari dan absen pulang sore hari. Ada faktor-Faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan seorang

3.	Umi Fathimiyah	2016	Pengaruh Absensi Sidik Jari (<i>finger print</i>) dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan(studi kasus di fakultas ekonomi dan bisnis islam, dan di fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan, UIN Walisongo Semarang.	variabel bebas (X1): Penerapan Sistem Absensi Sidik Jari (<i>finger Print</i>) Variabel terkait (X2) : Motivasi Kerja Variabel terkait (X3) kedisiplinan karyawan.	pegawai yaitu remunerasi dan kinerja pegawai. Variabel absensi sidik jari (<i>finger Print</i>) (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh atau hubungan yang signifikan terhadap kedisiplinan Karyawan FEBI dan FITN UIN Walisongo Semarang. Terlihat dari nilai nilai R2 yaitu 0,446 yang berarti absensi sidik jari (<i>finger print</i>) (X1) dan motivasi Kerja (X2) secara sama – sama mempengaruhi kedisiplinan karyawan sebesar 44,6% sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
----	----------------	------	--	--	---

2.4 Kerangka Berpikir



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti dan akan dibuktikan kebenarannya. (Muri Yusuf 2005:130), Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, masalah mengatakan hubungan antara 2 variabel bukan lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan melakukan penyelidikan ilmiah.

Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan diatas, Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya hubungan antara variabel X (bebas) dengan variabel Y (terikat) sebagai berikut :

- a. **Ho** : Tidak terdapat pengaruh positif antara penerapan absensi pengenalan wajah terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara.
- b. **Ha** : Terdapat pengaruh positif antara penerapan absensi pengenalan wajah terhadap disiplin pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu untuk menganalisis **Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara** (Sugiyono 2012:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada falsafat dan positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian akan dilakukan. Adapun Lokasi penelitian penulis di Jl. Pangeran Diponegoro No. 30 Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152 (Kantor Gubernur Sumatera Utara)

3.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2020 sampai bulan Agustus 2020 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

	Uraian kegiatan	Februari 2020					Maret 2020					Sptember 2020					Oktober 2020					januari 2021				
	Penyusunan proposal																									
	Seminar Proposal																									
	Perbaikan Proposal																									
	Pengambilan data/penelitian																									
	Penyusunan skripsi																									
	Seminar hasil																									
	Perbaikan skripsi																									
	Sidang meja hijau																									

3.4 Populasi

(Sugiyono 2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah semua Pegawai pada Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara yang berjumlah 48 orang pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Sutrisno Hadi dalam sugiyono (2014:166) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya.

3. Dokumenter

Dokumenter adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pada penelitian ini menggunakan *software* spss 21. Skala yang digunakan dalam instrumen penelitian ini skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan tingkat pengukuran sebagai berikut (Sugiyono, 2015:168)

Tabel 3.2
Skor pendapat reponden

Jawaban	Nilai Skala
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak Setuju (STS)	1

Cara penilaiannya adalah dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada sejumlah responden dan responden diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang disediakan. Seluruh indikator dalam penilaian diukur dengan menggunakan tingkat pengukuran yaitu skala interval. Keunggulan dari skala ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas berkisar dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

3.7 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010:363). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji validitas korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Pearson. Rumus tersebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan.

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Banyaknya data

Jika harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat dikatakan item tersebut valid. Jika harga r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dapat dikatakan item tersebut tidak valid.

3.8 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2014:348) reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut

koefesien reliabilitas. Untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini, menggunakan koefesien reliabilitas *Alfa Cronbach* (Arikunto,2006:196) yaitu :

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

R_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Hasil perhitungan r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 10\%$ dengan kriteria kelayakan jika $r_{11} > r_{tabel}$ dinyatakan reliabel, dan jika $r_{11} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliable.

3.9 Pengujian Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali dalam sujarweni (2015), uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen . adapun kriterianya yaitu:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali dalam Sujarweni (2015) Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan sistem absensi pendeteksi wajah (X) terhadap disiplin kerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Semakin Tinggi nilai Koefisien Determinasinya maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel dependen.

3.10 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic dengan bantuan SPSS 22.0

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh penerapan sistem absensi pendeteksi wajah terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara dan berbagai uraian yang telah dijelaskan dalam halaman bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat disimpulkan bahwa:

Penerapan sistem absensi pendeteksi wajah di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara memberikan pengaruh sebesar 26,8 % terhadap Disiplin Kerja Pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 73,2 %. Secara hasil uji t atau parsial, penerapan sistem absensi pendeteksi wajah berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai, Nilai t hitung sebesar 4,108 lebih besar dari nilai t tabel 1,684 yang berarti hipotesis H_a diterima bahwa penerapan sistem absensi pendeteksi wajah berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

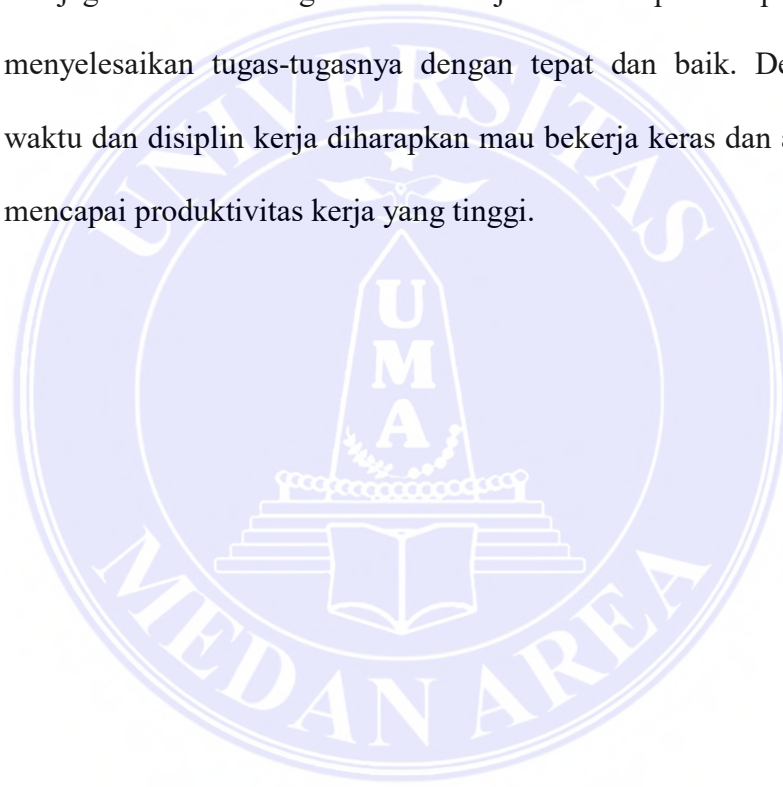
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka selanjutnya peneliti menyampaikan berbagai saran-saran kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

- 1 Adanya peningkatan teknologi terbaru mesin absensi sistem pendeteksi wajah. Hal ini dimaksudkan supaya tidak ada lagi kendala yang dihadapi pegawai seperti tidak terbaca sensor sidik jari dikarenakan tangan yang

basah, karena berkeringat, tangan yang berminyak dan kulit tangan yg terbakar. Dengan adanya sistem absensi pendeteksi wajah ini pegawai dapat mempermudah dalam pengabsenan jam masuk dan pulang dengan menggunakan ponsel pintar masing-masing dengan cara berselfi di tempat kerja masing-masing.

- 2 Diharapkan kedisiplinan kerja pegawai juga harus diperhatikan, untuk menjaga atau meningkatkan kemajuan kedisiplinan pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat dan baik. Dengan disiplin waktu dan disiplin kerja diharapkan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.



DAFTAR PUSTAKA

Davis, Gordon B, 1995, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian II : Struktur dan Pengembangannya*, Jakarta : PT pustaka Binawan Pressindo.

Gandhi, Mohamad Arya (2017). Penerapan Absensi Finger Print Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Industri (SMTI) Bandar Lampung. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Hasibuan, Malayu., 2012 *Manajemen Sumber daya Manusia: edisi revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Kumorotomo, Wahyudi & Subanto Agus Margono, 1994, *sistem informasi Manajemen dalam Organisasi organisasi Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Ria Kurniati (2018) Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektrok (Finger Print Scanner) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan Universitas Sumatera Utara

Robbins, Stephen P., 1994, *Teori organisasi : Struktur, Desain dan Aplikasi*, Jakarta: Arean.

Sinambela, Lijan Poltak., 2012 *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Sydam, Gouzali., 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Jakarta: Djambatan.

Sugiono, 2014. *Metode Penelitian dan Pengembangan R&D*. Bandung: Alfabeta..

Umi Fathimiyah (2016). Pengaruh Absensi Sidik Jari (*finger print*) dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan(studi kasus di fakultas ekonomi dan bisnis islam, dan di fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan, UIN Walisongo Semarang.

Sumber Lain:

Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 18 Tahun 2018 tentang Disiplin

Pegawai Negeri Sipil.

http://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/37/1/Absensi_Berbasis_Wajah.pdf,

diakses pada 10 oktober 2019 pukul 13,09.

[https://absensisidikjarifingerspot.wordpress.com/2014/12/19/pengertian-absensi-](https://absensisidikjarifingerspot.wordpress.com/2014/12/19/pengertian-absensi-dengan-pengenalan-wajah-bentuk-muka/)

[dengan-pengenalan-wajah-bentuk-muka/](https://absensisidikjarifingerspot.wordpress.com/2014/12/19/pengertian-absensi-dengan-pengenalan-wajah-bentuk-muka/) diakses pada 17 oktober 2019 pukul 18,38

[http://www.google.com/search?cx=w&sourceid=chrome&ie=UTF-](http://www.google.com/search?cx=w&sourceid=chrome&ie=UTF-8&q=pengertian+hipotesis+menurut+muri+yusuf+2005#spf=1583017005179)

[8&q=pengertian+hipotesis+menurut+muri+yusuf+2005#spf=1583017005179](http://www.google.com/search?cx=w&sourceid=chrome&ie=UTF-8&q=pengertian+hipotesis+menurut+muri+yusuf+2005#spf=1583017005179)

diakses pada 17 januari 2020 pukul 13,24

Lampiran 1

Daftar Kuesioner

Identitas responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Bagian Institusi :

Golongan :

Petunjuk Umum

- Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan jawaban yang diberikan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja dan kerja Bapak/Ibu.
- Kuesioner ini terdiri dari identitas responden dan pertanyaan seputar absensi pengenalan wajah dan kedisiplinan.
- Opsi jawaban silahkan di ceklis ($\checkmark$) pada kotak tabel pilihan yang menurut anda tepat.
- Atas jawaban dan kesediaan Bapak/Ibu semuanya saya mengucapkan terima kasih.

A. Pertanyaan seputar absensi pengenalan wajah

No	Pertanyaan	Pilihan			
		4	3	2	1
1.	Pahamkah anda mengenai perangkat absen pengenalan wajah?	Sangat paham sekali	Paham	Tidak paham	Sangat tidak paham
2.	Setujukah anda tingkat kedisiplinan pegawai dapat diukur dari absensi pengenalan wajah?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
3.	Menurut anda, apakah ada peningkatan dari absensi finger print menjadi pengenalan wajah?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
4.	Pahamkah anda tentang isi dan makna peraturan perundang-	Sangat Paham sekali	Paham	Tidak Paham	Sangat tidak paham

	undangan absen masuk kerja?				
5.	Menurut anda, dalam pengoperasian pengenalan wajah ini masih banyak kendala yang dihadapi?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
6.	Apakah mesin absensi pengenalan wajah ini bekerja dengan optimal?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
7.	Apakah prosedur absensi pengenalan wajah terbaru ini mudah dipahami?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
8.	keamanan menggunakan pengenalan wajah dari pihak-pihak yang tidak berhak mampu dikendalikan?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

B. Pertanyaan seputar Kedisiplinan kerja

No	Pertanyaan	Pilihan			
		4	3	2	1
1.	Anda melakukan pekerjaan dengan ikhlas meskipun menurut anda pekerjaan itu berat?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
2.	Dalam bekerja, anda berusaha memberi yang terbaik pada pekerjaan?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
3.	Apakah hasil pekerjaan anda telah memenuhi target yg ditetapkan oleh instansi?	Sangat memenuhi sekali	Memenuhi	Tidak memenuhi	Sangat tidak memenuhi
4.	Memiliki Cita-cita tinggi, dengan mendapatkan penghargaan	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

	adalah tujuan anda dalam bekerja?				
5.	Penilaian kedisiplinan yang dilakukan institusi atas setiap pekerjaan, memotivasi anda untuk bekerja dengan baik?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
6.	Pimpinan tegas dalam memberikan sanksi hukuman yang diberikan bagi yang melanggar?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
7.	Pemimpin selalu memberikan contoh disiplin baik, jujur dan adil kebawahan?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
8.	Izin dari atasan diperlukan apabila pegawai hendak meninggalkan lingkungan kerja?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

KARAKTERISTIK RESPONDEN						DAFTAR PERNYATAAN																	
NO	Umur	J/K	P	Institusi	golongan	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
1	51	p	S2	Kabag	4	4	3	4	4	4	4	3	4	30	4	3	4	4	3	4	4	4	30
2	40	P	S2	Kabag	4	4	3	3	3	2	3	3	3	24	4	4	2	4	3	3	4	4	28
3	44	p	S1	SBP	3	3	3	3	3	3	4	4	3	26	4	4	3	4	3	3	4	4	29
4	58	L	S1	SBP	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	48	L	SMA	SBP	2	4	4	3	4	3	3	4	3	28	4	4	3	4	4	3	3	4	29
6	39	L	S1	SBP	3	4	4	4	3	4	4	4	3	30	4	3	4	3	4	4	3	4	29
7	48	p	SMA	SBP	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	4	3	4	3	3	4	4	28
8	39	P	S1	SBP	3	4	3	3	3	3	4	3	3	26	4	4	3	4	3	2	4	4	28
9	50	L	S1	SBP	3	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	3	2	4	2	3	4	3	24
10	42	L	S2	SBP	3	4	3	3	3	1	4	4	4	26	4	2	1	1	3	3	2	3	19
11	48	L	SMA	SBP	2	3	4	3	4	2	3	3	3	25	4	4	2	3	4	3	4	4	28
12	41	p	S1	SBP	3	3	3	4	3	2	3	4	4	26	4	4	2	3	3	4	4	4	28
13	48	L	S1	SBP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	1	3	3	4	3	24
14	44	P	S1	SBP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	2	3	3	4	4	27
15	45	P	S2	SBP	3	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	4	2	4	3	2	3	4	25
16	43	P	S2	SBP	4	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	4	3	3	3	2	24
17	56	P	S1	SBP	3	3	3	4	3	3	3	4	4	27	4	3	3	3	3	4	4	4	28
18	55	P	S1	SBP	3	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	4	4	3	4	3	29
19	48	P	S1	SBP	3	4	3	3	4	4	3	3	3	27	4	4	4	3	3	3	4	4	29
20	51	L	SMA	SBP	2	3	3	3	3	2	3	3	4	24	3	2	2	3	3	3	4	4	24
21	49	P	S1	SBP	3	4	3	3	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	3	4	4	4	30
22	57	L	SMA	SBP	3	3	3	4	4	2	3	3	3	25	4	3	2	4	3	4	4	4	28
23	49	L	SMA	SBP	2	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	4	3	2	3	3	4	4	27
24	55	L	SMA	SBP	1	4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	4	2	4	3	4	4	4	29
25	49	L	S1	SBP	3	4	4	3	3	3	4	3	4	28	4	4	3	4	3	3	4	4	29

26	56	L	S2	Kabag	4	3	3	3	3	3	4	4	3	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	43	L	S1	SBP	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	3	3	4	29
28	56	L	SMA	SBP	3	4	4	3	4	3	3	4	3	28	4	3	4	3	4	4	3	4	29
29	58	L	SMA	SBP	2	4	4	4	3	4	4	4	3	30	3	4	3	4	3	3	4	4	28
30	55	p	S1	SBP	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25	4	4	3	4	3	2	4	4	28
31	42	L	S1	SBP	3	3	3	3	3	2	3	3	4	24	3	3	2	4	2	3	4	3	24
32	31	P	S1	SBP	3	4	3	3	4	3	3	3	3	26	4	4	2	3	3	4	4	4	28
33	49	L	S2	Kabag	4	3	3	4	4	2	3	3	3	25	4	3	3	1	3	3	4	3	24
34	51	L	S1	SBP	3	3	3	3	3	3	4	3	3	25	4	4	3	2	3	3	4	4	27
35	54	L	S1	SBP	3	4	3	4	3	4	3	4	3	28	3	4	2	4	3	2	3	4	25
36	49	L	SMA	SBP	2	4	4	3	3	3	4	3	4	28	3	3	3	4	3	3	3	2	24
37	53	L	SMA	SBP	2	4	4	3	4	3	4	4	4	30	4	3	3	3	3	4	4	4	28
38	49	L	S2	SBP	3	4	3	2	4	3	4	4	4	28	4	3	4	3	4	4	3	4	29
39	41	p	S1	SBP	3	4	4	3	2	3	3	4	4	27	3	4	3	4	3	3	4	4	28
40	42	P	S1	SBP	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25	4	4	3	4	3	2	4	4	28
41	54	L	S1	Kabag	4	4	3	3	3	3	4	3	3	26	3	3	2	4	2	3	4	3	24
42	42	L	SMA	SBP	2	3	2	3	3	2	3	3	3	22	4	2	1	1	3	3	2	3	19
43	35	p	S1	SBP	3	4	3	3	3	1	4	4	4	26	4	4	2	3	4	3	4	4	28
44	47	L	SMA	SBP	2	3	4	3	4	2	3	3	3	25	4	4	2	3	3	4	4	4	28
45	49	P	S1	SBP	3	3	3	4	3	2	3	4	4	26	4	4	2	3	4	3	4	4	28
46	58	P	SMA	SBP	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	2	3	3	4	4	4	28
47	45	L	S1	SBP	3	4	3	3	3	2	4	3	3	25	4	3	3	1	3	3	4	3	24
48	43	L	S1	SBP	3	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	4	2	4	3	2	3	4	25

Lampiran 3

tanggapan responden mengenai masing-masing item pertanyaan

pemahaman pegawai mengenai absensi pendeteksi wajah (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	50,0	50,0	50,0
	4	24	50,0	50,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Tingkat kedisiplinan pegawai (x2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,2	4,2	4,2
	3	33	68,8	68,8	72,9
	4	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

perubahan absensi finger print menjadi absensi pendeteksi wajah (x3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,1	2,1	2,1
	3	35	72,9	72,9	75,0
	4	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

kepaahaman tentang isi peraturan perundang-undangan (x4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,1	2,1	2,1
	3	33	68,8	68,8	70,8
	4	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

pengoperasian absensi pendeteksi wajah kendala yang dihadapi (X5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,2	4,2	4,2
	2	13	27,1	27,1	31,3
	3	25	52,1	52,1	83,3
	4	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

mesin absensi pengenalan wajah bekerja optimal (X6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	30	62,5	62,5	62,5
	4	18	37,5	37,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

prosedur absensi yang terbaru mudah dipahami (X7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	54,2	54,2	54,2
	4	22	45,8	45,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

keamanan dari pihak-pihak yang tidak berhak dikendalikan (X8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	33	68,8	68,8	68,8
	4	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

melakukan kerja walaupun berat y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	12	25,0	25,0	25,0
	4	36	75,0	75,0	100,0
Total		48	100,0	100,0	

dalam bekerja berusaha memberikan yang terbaik y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,3	6,3	6,3
	3	15	31,3	31,3	37,5
	4	30	62,5	62,5	100,0
Total		48	100,0	100,0	

apakah hasil kerjaan memenuhi target y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,2	4,2	4,2
	2	17	35,4	35,4	39,6
	3	22	45,8	45,8	85,4
	4	7	14,6	14,6	100,0
Total		48	100,0	100,0	

memiliki cita-cita tinggi, untuk mendapatkan penghargaan y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	10,4	10,4	10,4
	2	3	6,3	6,3	16,7
	3	14	29,2	29,2	45,8
	4	26	54,2	54,2	100,0
Total		48	100,0	100,0	

kedisiplinan dapat memotivasi untuk bekerja y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,3	6,3	6,3
	3	34	70,8	70,8	77,1

4	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

pemimpin tegas memberikan sanksi y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12,5	12,5	12,5
	3	27	56,3	56,3	68,8
	4	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

pemimpin selalu memberikan contoh y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,2	4,2	4,2
	3	10	20,8	20,8	25,0
	4	36	75,0	75,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

izin dari atasan apabila ingin meninggalkan lingkungan kerja y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,2	4,2	4,2
	3	9	18,8	18,8	22,9
	4	37	77,1	77,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Lampiran 4

Uji Validitas variabel penerapan sistem absensi pendeteksi wajah

Correlations									
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x
x1 Pearson Correlation	1	,368*	,045	,213	,359*	,430**	,167	,225	,657**
Sig. (2-tailed)		,010	,763	,146	,012	,002	,256	,125	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x2 Pearson Correlation	,368*	1	,129	,252	,328*	,243	,243	,226	,652**
Sig. (2-tailed)	,010		,381	,084	,023	,097	,097	,123	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x3 Pearson Correlation	,045	,129	1	,093	,299*	-,012	,265	,150	,454**
Sig. (2-tailed)	,763	,381		,529	,039	,938	,069	,308	,001
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x4 Pearson Correlation	,213	,252	,093	1	,138	,011	-,082	-,006	,370**
Sig. (2-tailed)	,146	,084	,529		,351	,941	,580	,969	,010
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x5 Pearson Correlation	,359*	,328*	,299*	,138	1	,193	,229	-,130	,646**
Sig. (2-tailed)	,012	,023	,039	,351		,190	,118	,377	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x6 Pearson Correlation	,430**	,243	-,012	,011	,193	1	,151	,313*	,528**
Sig. (2-tailed)	,002	,097	,938	,941	,190		,305	,030	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x7 Pearson Correlation	,167	,243	,265	-,082	,229	,151	1	,282	,518**
Sig. (2-tailed)	,256	,097	,069	,580	,118	,305		,052	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x8 Pearson Correlation	,225	,226	,150	-,006	-,130	,313*	,282	1	,423**
Sig. (2-tailed)	,125	,123	,308	,969	,377	,030	,052		,003
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x Pearson Correlation	,657**	,652**	,454**	,370**	,646**	,528**	,518**	,423**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,010	,000	,000	,000	,003	
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Validitas Variabel disiplin kerja pegawai

Correlations

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y
y1 Pearson Correlation	1	,138	,221	,383 [*]	,468 ^{**}	,398 ^{**}	,134	,340 [*]	,394 ^{**}
Sig. (2-tailed)		,349	,132	,007	,001	,005	,364	,018	,006
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
y2 Pearson Correlation	,138	1	,174	,446 [*]	,233	-,165	,437 ^{**}	,536 ^{**}	,660 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,349		,238	,001	,111	,262	,002	,000	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
y3 Pearson Correlation	,221	,174	1	,163	,390 ^{**}	,242	,199	,165	,623 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,132	,238		,270	,006	,097	,176	,261	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
y4 Pearson Correlation	-,383 [*]	,446 ^{**}	,163	1	-,007	-,082	,190	,223	,510 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,007	,001	,270		,963	,578	,195	,128	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
y5 Pearson Correlation	,468 [*]	,233	,390 [*]	-,007	1	,224	-,201	,319 [*]	,504 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,001	,111	,006	,963		,126	,171	,027	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
y6 Pearson Correlation	,398 [*]	-,165	,242	-,082	,224	1	,160	,151	,407 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,005	,262	,097	,578	,126		,277	,305	,004
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
y7 Pearson Correlation	,134	,437 ^{**}	,199	,190	-,201	,160	1	,307 [*]	,507 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,364	,002	,176	,195	,171	,277		,034	,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
y8 Pearson Correlation	,340 [*]	,536 ^{**}	,165	,223	,319 [*]	,151	,307 [*]	1	,660 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,018	,000	,261	,128	,027	,305	,034		,000
N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

y	Pearson	,394*	,660**	,623*	,510*	,504**	,407**	,507**	,660**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

Uji Reliabilitas variabel penerapan sistem absensi pendeteksi wajah

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,639	8

Uji Reliabilitas variabel disiplin kerja pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,615	8

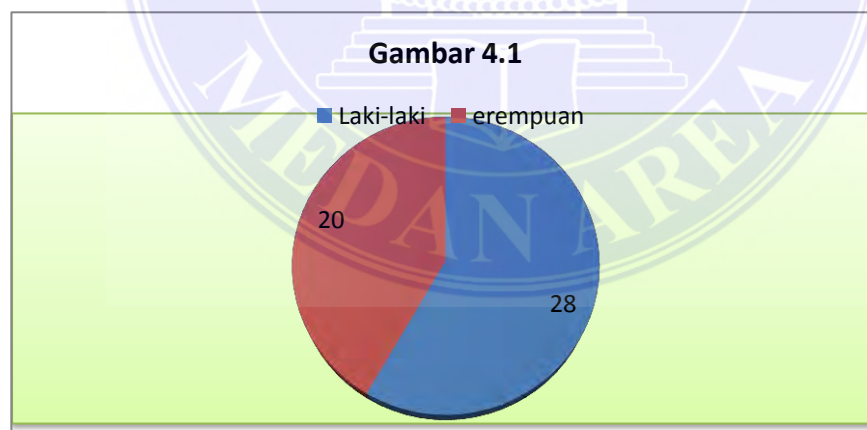
Lampiran 6

Statistik deskriptif untuk 25 responden

a. Klasifikasi berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin Responden

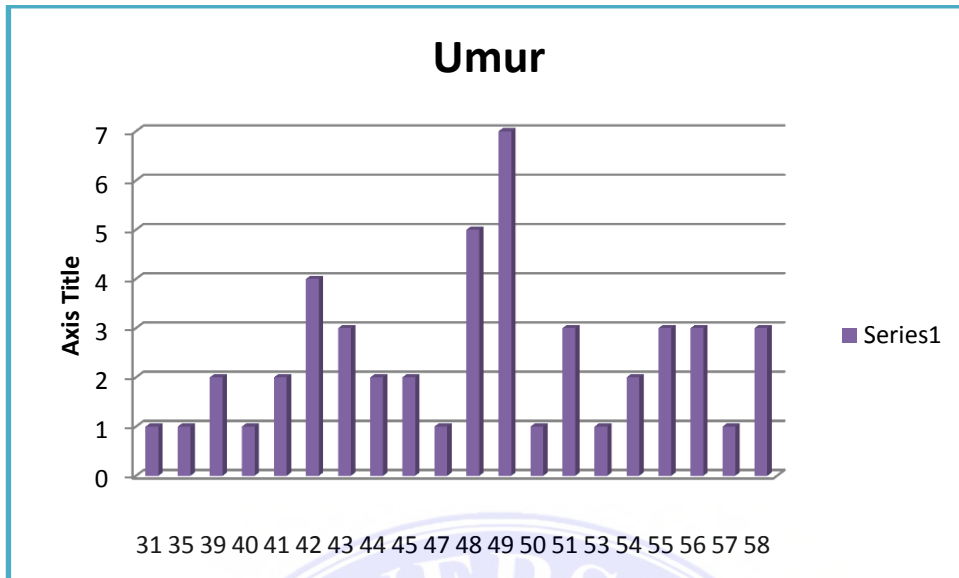
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	28	58,3	58,3	58,3
p	2	4,2	4,2	62,5
P	18	37,5	37,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	



b. Klasifikasi berdasarkan usia

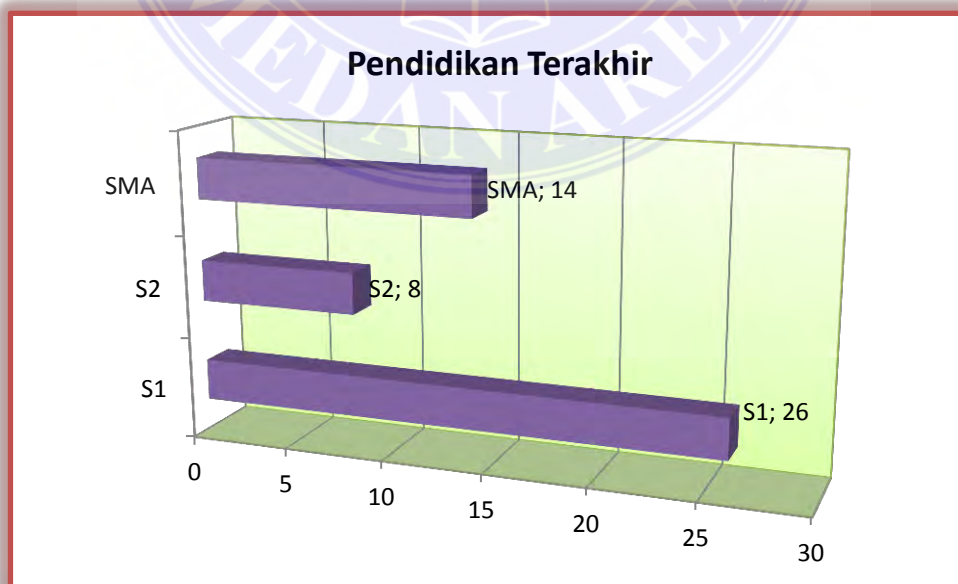
Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	2,1	2,1	2,1
	35	1	2,1	2,1	4,2
	39	2	4,2	4,2	8,3
	40	1	2,1	2,1	10,4
	41	2	4,2	4,2	14,6
	42	4	8,3	8,3	22,9
	43	3	6,3	6,3	29,2
	44	2	4,2	4,2	33,3
	45	2	4,2	4,2	37,5
	47	1	2,1	2,1	39,6
	48	5	10,4	10,4	50,0
	49	7	14,6	14,6	64,6
	50	1	2,1	2,1	66,7
	51	3	6,3	6,3	72,9
	53	1	2,1	2,1	75,0
	54	2	4,2	4,2	79,2
	55	3	6,3	6,3	85,4
	56	3	6,3	6,3	91,7
	57	1	2,1	2,1	93,8
	58	3	6,3	6,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	



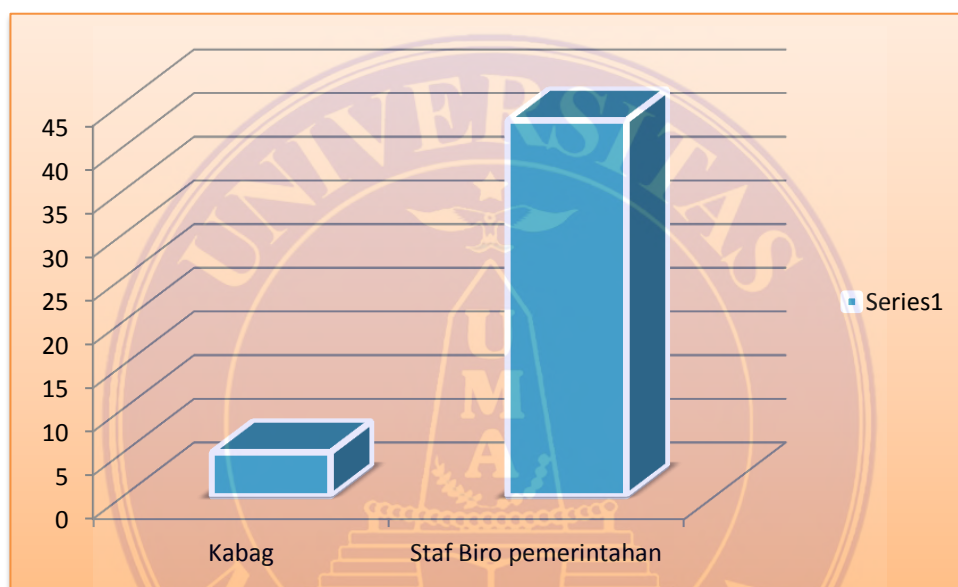
c. Klasifikasi berdasarkan pendidikan

Pendidikan terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	26	54,2	54,2	54,2
	S2	8	16,7	16,7	70,8
	SMA	14	29,2	29,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



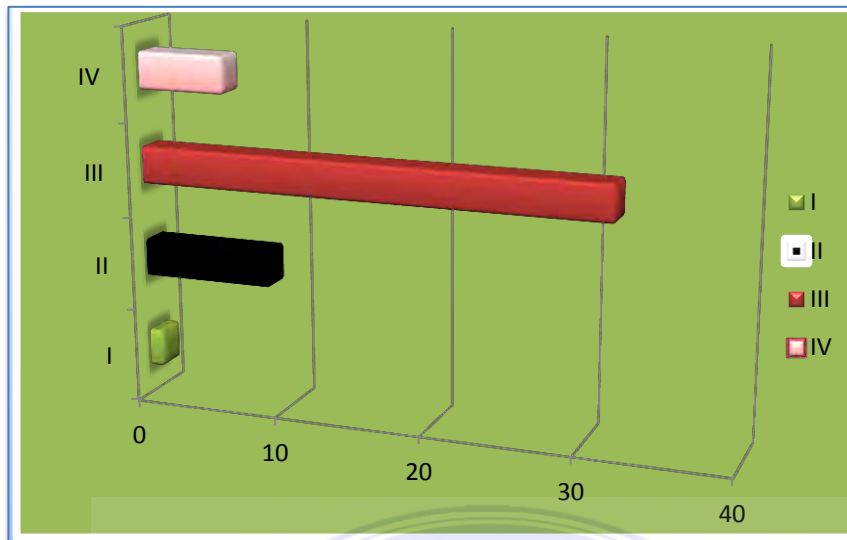
d. Klasifikasi berdasarkan pembagian institusi

Bidang Institusi				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	kabag	1	2,1	2,1
	Kabag	4	8,3	10,4
	Staf Bir	43	89,6	100,0
	Total	48	100,0	



e. Klasifikasi berdasarkan golongan

Golongan				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	I	1	2,1	2,1
	II	9	18,8	20,8
	III	32	66,7	87,5
	IV	6	12,5	100,0
	Total	48	100,0	



Lampiran 7

Uji pengaruh penerapan Absensi pendeteksi wajah terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 ^a	,268	,253	2,345

a. Predictors: (Constant), x

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,782	1	92,782	16,877	,000 ^b
	Residual	252,884	46	5,497		
	Total	345,667	47			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,912	3,951		2,762	,008
	x	,618	,150	,518	4,108	,000

a. Dependent Variable: y

Lampran 8



Gambar 1. peneliti dengan Kepala Bagian Tata Usaha yaitu ibu Dra. Suheili Yusni Lubis M.AP.



Gambar 2. seorang peneliti dengan Staf Bagian Perangkat wilayah yaitu ibu Julinar Siahaan, S.STP, M.SI



Gambar 3. Lokasi depan Kantor Gubernur Sumatera Utara.



Gambar 4. dengan Staf Biro Pemerintahan Gubernur Sumatera Utara.



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI

Jalan P. Diponegoro Nomor 30 Telephone 4156000

M E D A N

SURAT KETERANGAN

Nomor : 987 / 09 / 2020

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Dra.SUHEILI YUSNI LUBIS, M.AP**
Jabatan : Kasubbag Tata Usaha Biro Pemerintahan

Menerangkan Bahwa :

Nama : **JHON HORASMAN TURNIP**
NPM : 168520029
Program Studi : Administrasi Publik

Benar telah melakukan penelitian mulai dari tanggal 10 juli 2020 sampei dengan tanggal 10 Agustus 2020 di Kantor Biro Pemerintahan Setdaprov su untuk menyusun skripsi dengan judul skripsi **"Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 13 Agustus 2020

KASUBBAG TATA USAHA

BIRO PEMERINTAHAN



Dra. SUHEILI YUSNI LUBIS, M.AP

NIP. 196901081993032005



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate/Jalan PBSI Nomor 1 (061) 7365878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A, (061) 8201994, Fax. (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-mail: univ_medanarea@uma.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 06/FIS.02/1.7/1/2021

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Beby Mashito Batubara, S.Sos, MAP
NIDN : 0722108602
Homebase : Universitas Medan Area

Menyatakan dengan ini benar bahwa saya telah melakukan pengecekan naskah jurnal dengan hasil plagiarisme melalui aplikasi **Plagiarism Checker** Sebesar **16 %** atas mahasiswa :

Nama : Jhon Horasman Turnip
NPM : 168520029
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara

Demikian surat pernyataan ini diperbuat untuk dapat digunakan seperlunya.



Medan, 26 Januari 2021

Beby Mashito Batubara, S.Sos, MAP



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate/Jalan PBSI Nomor 1 (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A, (061) 8201994, Fax, (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 33/FIS.2/01.10/VII/2020
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

3 Juli 2020

Yth,
Bapak Gubernur Provinsi Sumatera Utara
Jl. Pangeran Diponegoro Nomor 30 Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Jhon Horasman Tumip
N P M : 168520029
Program Studi : Administrasi Publik

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset di Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Utara, dengan judul Skripsi "**Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara**"

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS
MEDAN AREA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Heri Kusmanto, MA

CC : File,-



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate/Jalan PBSI Nomor 1 ☎ (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A, ☎ (061) 8201994, Fax. (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-mail: univ_medanarea@uma.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Nomor : 01/FIS.02/I.7/I/2021

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Beby Mashito Batubara, S.Sos, MAP
NIDN : 0722108602
Homepage : Universitas Medan Area

Menyatakan dengan ini benar bahwa saya telah melakukan pengecekan naskah skripsi dengan hasil plagiarisme melalui aplikasi **Plagiarism Checker** Sebesar **20 %** atas mahasiswa :

Nama : Jhon Horasman Turnip
NPM : 168520029
Program Studi : Administrasi Publik
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Pendeteksi Wajah Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara

Demikian surat pernyataan ini diperbuat untuk dapat digunakan seperlunya.



Medan, 12 Januari 2021

Beby Mashito Batubara, S.Sos, MAP