

Transformasi disiplin Kehadiran Pegawai Melalui Absensi Wajah dan Lingkungan Kerja yang Kondusif di Kantor Camat Pemulutan Selatan

Mutiya Resti Putri

Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email: mutiyarestiputri@gmail.com

Mukran Roni

Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email: mukranroni@binadarma.ac.id

Andrian Noviardy

Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email: andrian.noviardy@binadarma.ac.id

Poppy Indriani

Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

Email : poppy.indriani@binadarma.ac.id

Abstract

This research examines the influence of facial attendance systems and the work environment on employee attendance discipline at the Sub-District Office of Pemulutan Selatan. Attendance discipline is a crucial aspect in assessing civil servants' performance, professionalism, and accountability in public service institutions. In this study, a quantitative method with an associative approach was employed. Data was collected through questionnaires distributed to 40 active employees. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 26. The findings reveal that the facial attendance system negatively and significantly affects attendance discipline, suggesting that its current implementation may reduce employee motivation or comfort in attending work. In contrast, the work environment was found to have a positive and significant effect, indicating that supportive physical, psychological, and social conditions at the workplace contribute to increased attendance discipline. Simultaneously, both variables—facial attendance and work environment significantly influence employee attendance discipline. The coefficient of determination (R^2) obtained was 30.4%, meaning the two variables studied explain 30.4% of the variance in attendance discipline. In comparison, the remaining 69.6% is influenced by other factors not examined in this research. These findings suggest the need for management to reevaluate the design and use of facial attendance systems and prioritize improvements in the work environment to enhance employee commitment and discipline in public service performance.

Keywords: Facial Attendance, Work Environment, Attendance Discipline, Civil Servants, Public Service

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh absen wajah dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan. Kedisiplinan kehadiran merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kinerja dan tanggung jawab pegawai sebagai aparatur pemerintah. Berangkat dari fenomena rendahnya tingkat kedisiplinan kehadiran yang dapat berdampak pada produktivitas serta kualitas pelayanan publik, penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden yang merupakan pegawai aktif dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel absen wajah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kedisiplinan kehadiran, atau sistem absensi berbasis wajah belum sepenuhnya memberikan kenyamanan atau motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan kehadiran. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kehadiran, yang berarti lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 30,4% menunjukkan bahwa absen wajah dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 30,4% variasi dalam kedisiplinan kehadiran, sedangkan 69,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini merekomendasikan perlunya evaluasi terhadap penerapan sistem

absensi wajah serta peningkatan kualitas lingkungan kerja guna mendorong tingkat kedisiplinan yang lebih optimal.

Kata Kunci: Absen Wajah, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Kehadiran, Pegawai Pemerintah

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang terus berkembang, tuntutan terhadap kinerja dan produktivitas pegawai instansi pemerintah semakin tinggi. Salah satu aspek penting dalam mendukung kinerja tersebut adalah kedisiplinan kehadiran pegawai. Kedisiplinan kehadiran bukan hanya sekadar aspek administratif, tetapi menjadi cerminan komitmen dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik. Kehadiran yang tepat waktu dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi antarkaryawan, dan memastikan pelayanan publik berjalan efektif. Menurut (Fatmadewi, 2022), kedisiplinan adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 (Pemerintah Republik Indonesia, 2021; Badan Kepegawaian Negara, 2022). sebagai upaya menegakkan disiplin kerja pegawai negeri sipil. Namun, penerapan kebijakan ini memerlukan dukungan sistem pendukung yang efisien, salah satunya melalui sistem absensi wajah berbasis teknologi. Kantor Camat Pemulutan Selatan telah menerapkan sistem absensi wajah melalui aplikasi Semesta Ogan Ilir dan Sinona Ogan Ilir, sebagai pengganti sistem manual. Berdasarkan hasil survei awal terhadap data absen manual dan absen wajah diperoleh perbandingan yang menunjukkan peningkatan rata-rata kehadiran dari 67,5% (absen manual) menjadi 85% (absen wajah). Namun menurut pihak kantor camat Pemulutan Selatan yang dikonfirmasi, masih terdapat tantangan teknis dan adaptasi yang memengaruhi efektivitas penerapannya. Selain itu menurut beberapa pegawai lingkungan kerja turut memengaruhi motivasi pegawai untuk hadir secara disiplin. Faktor seperti pencahayaan, fasilitas, hubungan antarpegawai, serta dukungan pimpinan sangat menentukan. Fenomena di lapangan menunjukkan adanya keluhan terhadap sistem absensi baru serta kondisi kerja yang belum optimal.

Sebagian besar penelitian sebelumnya biasanya hanya membahas salah satu aspek secara terpisah. Oleh karena itu pada penelitian ini peneliti menawarkan kebaruan dengan menggabungkan kedua variabel tersebut yaitu absensi wajah dan lingkungan kerja untuk dikaji pengaruhnya secara simultan terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan.

Gambar 1 Tampilan aplikasi semesta ogan ilir dan sinona ogan ilir



Sumber: aplikasi semesta dan sinona ogan ilir, 2025

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan kehadiran pegawai. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat

mempengaruhi kinerja mereka, termasuk fisik, sosial, dan budaya di tempat kerja (Gischa, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, suasana yang positif, dan dukungan dari manajemen, dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk hadir dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti kurangnya fasilitas, tekanan kerja yang tinggi, atau hubungan interpersonal yang buruk antarpegawai, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berujung pada peningkatan absensi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran pegawai.

Penelitian ini berlandaskan pada *Theory of Planned Behavior* oleh Ajzen (1991) dan pendekatan *Sociotechnical Systems Theory*. TPB menjelaskan bahwa kedisiplinan hadir dipengaruhi oleh persepsi pegawai terhadap sistem dan lingkungan, sementara teori sistem sosio-teknis menegaskan bahwa keberhasilan perilaku kerja ditentukan oleh sinergi antara teknologi yang digunakan dan kondisi sosial kerja yang mendukung. Variabel absensi wajah (independen) dijelaskan melalui indikator keakuratan, kenyamanan, dan efisiensi dalam proses kehadiran (Azizah et al., 2022). Variabel lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, serta kondisi non-fisik seperti hubungan antarpegawai dan suasana kerja. Sementara itu, variabel kedisiplinan kehadiran sebagai variabel dependen dilihat dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab kerja (Didy, 2021).

Adanya keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup sering terjadi meskipun sistem absensi telah berbasis teknologi modern merupakan masalah yang melandasi penelitian ini. Masalah ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor apa saja yang sebenarnya memengaruhi kedisiplinan kehadiran pegawai, khususnya dalam konteks kantor pemerintahan tingkat kecamatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh absensi wajah dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris serta menjadi bahan evaluasi dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai melalui pengelolaan sistem absensi dan perbaikan lingkungan kerja.

2. Literature Review

2.1. Transformasi Sistem Kehadiran dan Dinamika Lingkungan Kerja di Instansi Pemerintah

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kehadiran pegawai sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama: sistem absensi yang diterapkan serta kondisi lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Septriadi (2023) menemukan bahwa penerapan absensi berbasis wajah cukup efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kehadiran di lingkungan kerja, terutama di sektor pemerintahan. Namun, penerapan teknologi ini masih menghadapi tantangan teknis seperti keterbatasan sinyal, kesalahan pendeteksian wajah, serta resistensi pegawai dalam adaptasi. Temuan serupa juga dijumpai dalam studi oleh Tukiyat *et al.* (2024), yang menunjukkan bahwa absensi online dapat menjadi alat pengendali disiplin jika diterapkan secara konsisten dan didukung oleh sistem evaluasi kinerja yang tepat. Di sisi lain, lingkungan kerja yang baik terbukti berpengaruh terhadap semangat dan motivasi kerja. Jannah (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat mampu meningkatkan perilaku prososial karyawan dan secara tidak langsung mendukung kedisiplinan. Penelitian oleh Ananda et al. (2024) juga menguatkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai.

Namun demikian, sebagian besar studi terdahulu cenderung fokus pada salah satu variabel saja—baik absensi wajah maupun lingkungan kerja—dan mengabaikan kemungkinan interaksi keduanya terhadap kedisiplinan kehadiran. Padahal, dalam praktiknya, sistem absensi yang modern dan lingkungan kerja yang kondusif dapat saling memperkuat atau justru melemahkan satu sama lain. Misalnya, sistem absensi berbasis wajah yang kaku tanpa dukungan lingkungan kerja yang nyaman justru dapat memicu stres dan penurunan motivasi. Kesenjangan inilah yang menjadi dasar pengembangan penelitian ini. Fokus utama artikel ini adalah mengintegrasikan dua aspek tersebut secara simultan untuk menganalisis pengaruh gabungannya terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan

pembaruan dalam pendekatan metodologis, tetapi juga menawarkan wawasan praktis bagi manajemen instansi dalam merancang sistem kerja yang lebih efektif dan manusiawi.

2.2 Peran Pemerintah dalam Meningkatkan Disiplin Kehadiran Pegawai

Pemerintah memiliki peran sentral dalam menciptakan sistem kerja yang disiplin, efisien, dan adaptif terhadap perubahan. Hal ini terefleksi melalui kebijakan-kebijakan strategis yang dikeluarkan, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022, yang memberikan dasar hukum dalam pengawasan dan evaluasi disiplin pegawai. Regulasi ini menjadi acuan normatif yang mengharuskan setiap instansi, termasuk Kantor Camat Pemulutan Selatan, untuk memastikan kehadiran pegawainya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Namun, peran pemerintah tidak hanya sebatas pada penerbitan regulasi, tetapi juga pada pengembangan sistem pengawasan berbasis teknologi. Sejalan dengan itu, implementasi sistem absensi berbasis wajah menjadi salah satu upaya modernisasi birokrasi, yang diharapkan dapat mendorong keteraturan dan transparansi. Penelitian Septriadi (2023) yang dikutip dalam dokumen ini, menegaskan bahwa sistem absensi wajah dapat meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran serta mengurangi potensi manipulasi, sehingga mendukung efektivitas pengawasan kehadiran secara real time.

Lebih dari sekadar perangkat teknologi, pemerintah juga bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan yang mendukung secara fisik dan psikologis merupakan bagian dari strategi peningkatan kualitas aparatur. Oleh karena itu, dalam konteks Kantor Camat Pemulutan Selatan, terlihat bahwa pemerintah daerah telah menjalankan peran ganda: menyediakan sistem absensi modern sekaligus berupaya memperbaiki lingkungan kerja. Kedua langkah ini merupakan manifestasi dari upaya menyeluruh pemerintah dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang profesional, efisien, dan berorientasi pada pelayanan publik yang optimal.

2.3. Hipotesis penelitian

Menurut (Mulyani, 2020), hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara absensi wajah terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan.

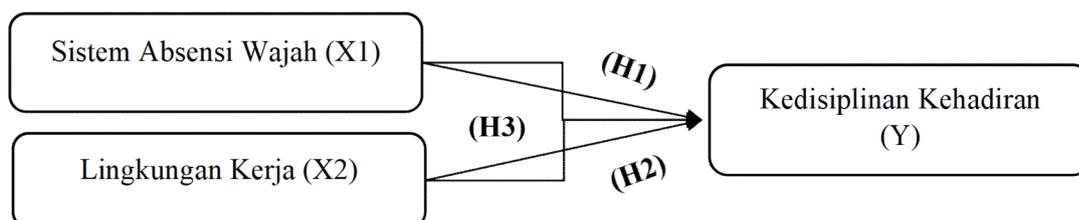
H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan.

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara perpaduan absensi wajah dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan.

2.4. Kerangka pikir penelitian

Hubungan antar variabel yang ingin dibuktikan melalui hipotesis yang dibangun tersaji pada gambar berikut ini.

Gambar 2 . Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Peneliti, 2025

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen—absensi wajah dan lingkungan kerja—terhadap variabel dependen, yaitu kedisiplinan kehadiran pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Pemulutan Selatan, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan.

Objek dalam penelitian ini adalah sistem absensi wajah dan kondisi lingkungan kerja, sedangkan subjek penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Pemulutan Selatan, baik Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non-ASN. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Nurchaliza, 2024).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Selain itu, dilakukan pula observasi lapangan terhadap sistem absensi dan kondisi lingkungan kerja untuk memperkuat data primer. Instrumen penelitian dikembangkan dalam bentuk kuesioner tertutup dengan skala Likert 1–5. Variabel penelitian terdiri dari:

1. Absensi Wajah (X1) – diukur dengan indikator seperti keakuratan pengenalan wajah, kecepatan absensi, efektivitas mengurangi kecurangan, dan tingkat penerimaan pegawai (Azizah *et al.*, 2022).
2. Lingkungan Kerja (X2) – diukur dari aspek fisik (penerangan, fasilitas, kebersihan) dan non- fisik (hubungan antarpegawai dan atasan) (Didy, 2021).
3. Kedisiplinan Kehadiran (Y) – diukur dari ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, produktivitas, kualitas kerja, serta perilaku kerja (Fandy, 2022).

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh.

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y: Kedisiplinan Kehadiran

X1: Absensi Wajah

X2: Lingkungan Kerja

a: Konstanta

b₁, b₂, b₃: Koefisien regresi

e: Error (variabel lain di luar penelitian)

Definisi operasional variabel disusun untuk memastikan bahwa setiap konstruk diukur secara tepat dan relevan. Teknik uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menilai kelayakan instrumen penelitian. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebelum pengujian model regresi. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil analisis memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh absensi wajah dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Penelitian ini mengkaji tiga variabel utama, yaitu Absen Wajah (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kedisiplinan Kehadiran (Y). Berikut disajikan hasil penelitian melalui pengujian instrumen, analisis regresi, dan interpretasi terhadap temuan yang diperoleh.

4.1.1. Hasil uji validitas reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria yang digunakan untuk menentukan validitas adalah apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel, maka pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Absen Wajah	P1	0.796	0.444	Valid
	P2	0.893	0.444	Valid
	P3	0.462	0.444	Valid
	P4	0.828	0.444	Valid
	P5	0.862	0.444	Valid
	P6	0.862	0.444	Valid
	P7	0.932	0.444	Valid
	P8	0.932	0.444	Valid
Lingkungan Kerja	P1	0.509	0.444	Valid
	P2	0.561	0.444	Valid
	P3	0.559	0.444	Valid
	P4	0.577	0.444	Valid
	P5	0.641	0.444	Valid
	P6	0.478	0.444	Valid
	P7	0.602	0.444	Valid
	P8	0.606	0.444	Valid
	P9	0.649	0.444	Valid
	P10	0.543	0.444	Valid

Sumber: data olahan SPSS 26

Seluruh item pada variabel Absen Wajah, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kehadiran memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,444), sehingga dinyatakan valid.

Table 2. hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Parameter Cronbach's Alpha	Keterangan
Absen Wajah (X1)	0.930	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.849	0,70	Reliabel
Kedisiplinan Kehadiran (Y)	0.974	0,70	Reliabel

Sumber: data olahan SPSS 26

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,930 (Absen Wajah), 0,849 (Lingkungan Kerja), dan 0,974 (Kedisiplinan Kehadiran), yang berarti semua instrumen sangat reliabel. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum tentang persepsi responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti, yaitu absen wajah, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kehadiran. Skor masing-masing variabel diukur menggunakan skala Likert 1–5.

Responden memberikan penilaian terhadap sistem absensi wajah yang digunakan di kantor, dengan indikator meliputi akurasi, efisiensi, kemudahan penggunaan, dan rasa nyaman. Hasil pengolahan menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan skor sedang hingga tinggi. Namun, beberapa responden menyatakan ketidaknyamanan saat menggunakan sistem tersebut, yang mengindikasikan bahwa tidak semua pegawai merasakan manfaat optimal dari absensi berbasis wajah. Untuk variabel lingkungan kerja, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai suasana kerja di kantor cukup mendukung. Penilaian positif diberikan pada aspek kebersihan ruang kerja, hubungan

antarpegawai, dan kenyamanan fasilitas. Lingkungan kerja yang kondusif ini dinilai berperan penting dalam mendorong kedisiplinan hadir.

Sementara itu, variabel kedisiplinan kehadiran menunjukkan skor yang bervariasi. Sebagian responden menunjukkan tingkat kehadiran yang tinggi dan konsisten, tetapi masih ditemukan adanya keterlambatan atau ketidakhadiran dalam beberapa kasus tertentu. Hal ini mendukung temuan bahwa meskipun sistem absensi dan lingkungan kerja telah ditetapkan, masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi perilaku hadir pegawai. Secara keseluruhan, analisis deskriptif ini memberikan gambaran bahwa variabel lingkungan kerja cenderung mendapat persepsi positif dari pegawai, sedangkan variabel absen wajah masih menimbulkan persepsi beragam. Kedisiplinan kehadiran menjadi refleksi dari bagaimana kedua variabel tersebut saling memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung.

4.1.2 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data dalam model regresi memenuhi syarat atau asumsi dasar analisis regresi linear berganda. Apabila asumsi-asumsi ini terpenuhi, maka hasil analisis regresi dapat dikatakan valid dan tidak bias.

4.1.2.1 Uji normalitas

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data residual berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp. Sig. ≤ 0,05, maka data residual tidak berdistribusi normal.

Table 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64483277
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.080
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.907 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound .899
		Upper Bound .914

Sumber: Spss Statistics 26

Berdasarkan table 4.6 Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 dan > 0,05, maka data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik normalitas.

4.1.2.2 Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi berganda. Keberadaan multikolinearitas dapat menyulitkan dalam mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 1, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance < 10 dan VIF > 10, maka terdapat indikasi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.146	4.032		9.213	.000		
	X1	-.207	.081	-.370	-2.552	.015	.897	1.115
	X2	.232	.062	.545	3.761	.001	.897	1.115

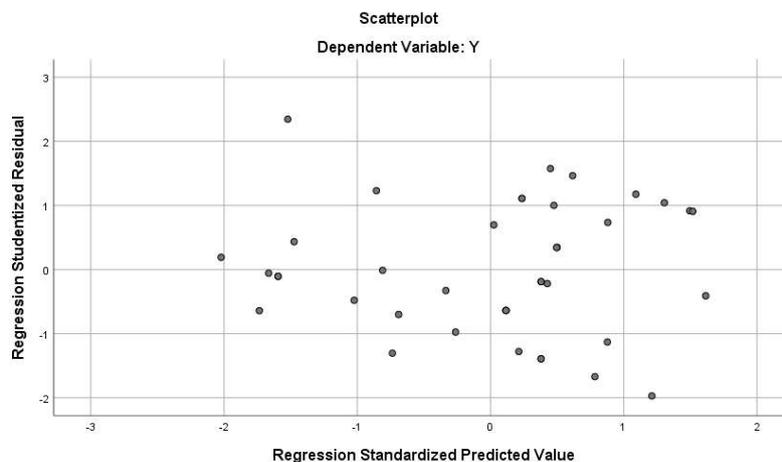
Sumber: SPSS Statistics 26

Berdasarkan table 4 terlihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 dan X2 adalah sebesar 0.897 lebih besar dari 0.10. Nilai VIF untuk kedua variabel X1 dan X2 juga hanya sebesar 1.115 jauh dibawah batas minimum. Berdasarkan nilai Tolerance dan VIF, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini. Artinya, variabel X1 dan X2 bebas dari masalah multikolinearitas satu sama lain, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

4.1.2.3 Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual antar pengamatan dalam model regresi bersifat konstan. Jika variansnya sama, maka disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians tidak sama dan membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS Statistics 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot antara nilai prediksi standar dan residual studentized, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Penyebaran ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.1.3 Hasil Regresi Linier Berganda

Diperoleh hasil regresi linier berganda yaitu:

$$\hat{Y} = 37,146 - 0,207X_1 + 0,232X_2$$

Table 5. hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.146	4.032		9.213	.000		
	X1	-.207	.081	-.370	-2.552	.015	.897	1.115
	X2	.232	.062	.545	3.761	.001	.897	1.115

Sumber: SPSS Statistics 26

Interpretasi hasil menunjukkan bahwa Absen Wajah memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kedisiplinan kehadiran, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, penerapan sistem absensi berbasis wajah yang belum optimal dapat berdampak negatif terhadap kehadiran pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang baik justru mendorong kehadiran yang lebih disiplin

4.1.4. Hasil Uji T (Parsial)

Berdasarkan hasil output SPSS pada table 4.3 Coefficients, diperoleh hasil sebagai berikut: Variabel Absen Wajah X1: Nilai t hitung sebesar -2,552 dengan signifikansi $0,015 < 0,05$, yang berarti bahwa secara parsial variabel absen wajah berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kehadiran. Namun, karena nilai koefisien regresinya negatif (-0,207), maka arah pengaruhnya adalah negatif. Artinya, semakin tinggi penerapan absensi wajah (yang mungkin dirasa terlalu ketat, tidak fleksibel, atau kurang efisien), maka kedisiplinan kehadiran pegawai justru akan cenderung menurun. Hal ini menunjukkan bahwa sistem absen wajah di Kantor Camat Pemulutan Selatan perlu dievaluasi agar tidak menjadi hambatan, tetapi justru mendukung peningkatan kedisiplinan.

4.1.5. Hasil uji F (simultan)

Uji F simultan adalah pengujian hipotesis tentang pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

Table 6. Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.086	2	23.043	8.080	.001 ^b
	Residual	105.514	37	2.852		
	Total	151.600	39			

Sumber: data olahan spss 26

Nilai R² sebesar 0,304 menunjukkan bahwa 30,4% variasi kedisiplinan kehadiran dapat dijelaskan oleh absen wajah dan lingkungan kerja. Sisanya 69,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

4.1.4 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan dalam menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen. Dengan kata lain, nilai R² menunjukkan seberapa besar kontribusi dari variabel absen wajah (X1) dan

lingkungan kerja (X2) terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai (Y) di Kantor Camat Pemulutan Selatan.

Table 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.551 ^a	.304	.266	1.689	2.271

Sumber: data olahan spss 26

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel Model Summary, diperoleh nilai:

- R Square (R^2) = 0,304
- Adjusted R Square = 0,266

Nilai R Square sebesar 0,304 atau 30,4% menunjukkan bahwa sebesar 30,4% variasi yang terjadi dalam variabel kedisiplinan kehadiran dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang digunakan dalam model, yaitu absen wajah dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 69,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,266 atau 26,6% digunakan sebagai penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel. Nilai ini menunjukkan bahwa jika model digunakan pada populasi yang lebih besar, maka kemampuan prediksi model tetap baik sebesar 26,6%.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem absen wajah berpengaruh negatif terhadap kedisiplinan kehadiran. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi tanpa dukungan sarana memadai atau kesiapan pengguna justru dapat menimbulkan ketidaknyamanan. Hal ini sejalan dengan penelitian Septriadi (2023) yang menyatakan bahwa teknologi absensi harus didukung kesiapan infrastruktur agar berdampak positif terhadap perilaku pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan, mendukung pandangan Nasihin (2022) bahwa suasana kerja yang baik, hubungan interpersonal, dan kenyamanan fisik mendukung keterlibatan pegawai dalam bekerja secara disiplin. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa absen wajah memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan. Secara statistik, nilai signifikansi sebesar 0,015 ($< 0,05$) dan koefisien regresi bernilai negatif (-0,207) mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi negatif terhadap absensi wajah, maka semakin rendah tingkat kedisiplinan kehadiran pegawai. Temuan ini menarik karena secara teoritis, sistem absensi berbasis wajah seharusnya meningkatkan akurasi dan efisiensi pencatatan kehadiran. Namun, berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian responden memberikan nilai rendah terhadap kenyamanan dan keandalan sistem tersebut. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara penerapan teknologi dan kesiapan pengguna.

Beberapa responden menyampaikan ketidaknyamanan seperti proses deteksi wajah yang lambat, kesulitan dalam pencocokan wajah, serta perasaan tertekan karena merasa diawasi secara ketat. Situasi ini mengakibatkan sistem yang seharusnya mendorong kedisiplinan justru menimbulkan resistensi, menurunkan motivasi, dan meningkatkan ketidakhadiran. Dengan kata lain, sistem absensi yang tidak ramah pengguna dapat berdampak negatif terhadap perilaku kerja. Hal ini mendukung pendekatan *sociotechnical systems theory*, yang menyatakan bahwa sistem teknologi yang tidak selaras dengan kebutuhan sosial-organisasional justru dapat mengganggu kinerja.

Sementara itu, hasil pengujian variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kehadiran (nilai signifikansi 0,001 dan koefisien 0,232). Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memberikan penilaian positif terhadap suasana kerja mereka. Aspek fisik seperti tata ruang, ventilasi, kebersihan, serta aspek

sosial seperti hubungan interpersonal, dukungan atasan, dan rasa kekeluargaan, dinilai sangat mendukung kenyamanan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang mendorong kehadiran secara disiplin. Pegawai merasa lebih nyaman, dihargai, dan lebih bersemangat untuk datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ajiardani dan Anjaningrum (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh pada perilaku kerja. Penelitian ini juga menguatkan hasil studi sebelumnya oleh Nasihin (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan di instansi pemerintahan.

Analisis regresi simultan menunjukkan bahwa kedua variabel (absen wajah dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai, dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,001 ($< 0,05$). Namun, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 30,4% menunjukkan bahwa hanya sepertiga dari variasi kedisiplinan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini. Sisanya, 69,6%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kejelasan tugas, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kehadiran tidak hanya bergantung pada sistem kontrol formal seperti teknologi absensi, tetapi juga pada aspek-aspek manajerial dan organisasi yang lebih luas. Oleh karena itu, untuk membangun kedisiplinan yang kuat, pendekatan yang digunakan harus holistik, tidak hanya fokus pada sistem absensi, melainkan juga pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan suportif.

Keunikan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menggabungkan dimensi teknologi (absensi wajah) dan dimensi sosial (lingkungan kerja) dalam konteks organisasi pemerintahan tingkat kecamatan. Kebanyakan penelitian sebelumnya hanya menguji satu variabel independen secara terpisah, tanpa mempertimbangkan interaksi antara teknologi dan lingkungan kerja. Pendekatan simultan ini memberikan gambaran yang lebih utuh tentang faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan pegawai. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pimpinan kantor kecamatan dalam melakukan evaluasi kebijakan internal, khususnya terkait penggunaan sistem absensi. Sistem absensi berbasis wajah perlu dievaluasi secara teknis dan psikologis, disesuaikan dengan karakteristik pegawai. Di sisi lain, pemeliharaan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif harus terus dijaga, karena terbukti memiliki dampak nyata terhadap kedisiplinan hadir. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian perilaku organisasi di sektor publik, khususnya dalam memahami bagaimana faktor teknologi dan lingkungan saling berinteraksi dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Pendekatan berbasis TPB (Theory of Planned Behavior) dan teori sistem sosio-teknis terbukti relevan untuk menjelaskan dinamika tersebut.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa absen wajah dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kehadiran pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan. Secara parsial, sistem absen wajah memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kedisiplinan kehadiran. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi absensi belum sepenuhnya mampu mendorong kedisiplinan apabila tidak didukung oleh infrastruktur, sosialisasi, dan kesiapan pegawai dalam menggunakannya. Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih, serta hubungan interpersonal yang baik mendorong pegawai untuk hadir secara disiplin.

Penelitian ini membuktikan bahwa pendekatan yang menggabungkan aspek teknologi dan lingkungan sosial kerja mampu memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap perilaku kehadiran pegawai, khususnya di lingkup pemerintahan tingkat kecamatan. Temuan ini memperkuat pentingnya sinergi antara sistem dan suasana kerja dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan disiplin.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar variabel lain yang turut memengaruhi kedisiplinan kehadiran seperti motivasi kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi dapat ditambahkan agar model analisis menjadi lebih komprehensif. Selain itu, cakupan wilayah penelitian juga dapat diperluas ke instansi lain agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

5. Daftar Pustaka

- Fandy, A. (2022). *Disiplin Kerja: pengertian, jenis indikator dan faktornya*. 13 April 2022. https://www.gramedia.com/best-seller/disiplin-kerja/?srsltid=AfmBOoq5m0L24CIVro4bFWaK-ch8pT-OZE6kIKdFG_V_6LJCPiNt8BpE#4_Disiplin_Progresif
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Ajiardani, R. L. B., & Anjaningrum, W. D. (2022). Bagaimana keterlibatan kerja, perilaku kerja inovasi, dan lingkungan kerja fisik menjelaskan kinerja karyawan Vosco Group. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 328.
- Ananda, G., Nadifa, A., Purnaningrum, T., & Bernarto, I. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Daerah Pati. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(5), 508–514.
- Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(1), 67–77. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>
- Badan Kepegawaian Negara. (2022). *Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan PP Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. <https://www.bkn.go.id/regulasi/peraturan-bkn-nomor-6-tahun-2022/>
- Didy, I. (2021). *Dianggap Pengaruhi Kinerja, Memangnya Apa Itu Lingkungan Kerja?* 12 Januari 2021. <https://glints.com/id/lowongan/lingkungan-kerja/>
- Fatmadewi, R. T. (2022). Pelaksanaan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Indonesian Rural and Regional Government*, 6(2), 177–188. <https://doi.org/10.47431/jirreg.v6i2.245>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gischa, S. (2023). *Lingkungan Kerja: Pengertian, Faktor, Manfaat dan Aspek*. 04-08-2023. <https://www.kompas.com/skola/read/2023/08/04/120000869/lingkungan-kerja--pengertian-faktor-manfaat-dan-aspek>
- Jannah, K. (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai pemediasi: Studi pada PT. Bromo Steel Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim). <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/54020%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/54020/1/19510011.pdf>
- Nasihin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April).

- Mulyani, S. R. (2020). *HIPOTESIS* (2021 Februari (Ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung. website: www.penerbitwidina.com
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 209.
- Nurchaliza, Rachmatia (2024). *Teknik Pengambilan Sampel: Peneliti Harus Mengetahui Ini!* 23 Januari 2024. <https://bit.telkomuniversity.ac.id/teknik-pengambilan-sampel/#:~:text=Sederhananya sampel merupakan bagian dari,digunakan dalam pengambilan sampel tersebut.>
- Reyca Septriadi SY. (2023). Efektivitas Penerapan Absensi Pendeteksi Wajah (Face Recognition) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Paal Merah. *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Septriadi SY, R. (2023). Efektivitas Penerapan Absensi Pendeteksi Wajah (Face Recognition) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Paal Merah (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).
- Tukiyat, I., Saputra, W., Ayuningtyas, A., & Priono, S. (2024). Pengaruh Disiplin Pegawai dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Absensi Online Di Kantor Kecamatan Banjarbaru Selatan. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 12-22.

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.