

## Pengaruh Absensi Pengenalan Wajah Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. XYZ)

N.Titi Rahmah<sup>1,3</sup>, Sugeng Suroso<sup>2</sup>, Ery Teguh Prasetyo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi, dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,

Email : [202010325151@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325151@mhs.ubharajaya.ac.id) <sup>1</sup>[sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id](mailto:sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id)

<sup>2</sup>[ery.teguh@ubharajaya.ac.id](mailto:ery.teguh@ubharajaya.ac.id) <sup>3</sup>

Alamat : Jl. Perjuangan No. 81, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17143

**Abstrak** . This research aims to determine the effect of the independent variables, namely facial recognition attendance and work motivation, on the dependent variable, namely work discipline. This research was conducted at PT XYZ. The data analysis used was the classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis using the SPSS version 25 application. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 46 employees at PT XYZ. Partially, the results show that the facial recognition absentee variable has a significant effect on work discipline, and work motivation has a significant effect on work discipline. Simultaneously the results obtained from this research are that the facial recognition absentee variable and work motivation simultaneously have a significant effect on the work discipline variable.

**Keywords:** Facial Recognition Attendance, Work Motivation, Work Discipline

**Abstrak** . Penelitian yang dilakukan ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan di PT XYZ. Analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 46 Karyawan PT XYZ. Secara parsial hasil menunjukkan bahwa variabel absensi pengenalan wajah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, secara simultan hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah variabel absensi pengenalan wajah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

**Kata kunci:** Absensi Pengenalan Wajah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

### LATAR BELAKANG

Di era globalisasi yang sangat erat dalam kemajuan teknologi dan perkembangan disegala bidang, membuat setiap perusahaan di Indonesia harus melakukan revolusi baru untuk dapat memenuhi tuntutan dari perkembangan zaman. Dengan adanya globalisasi, teknologi dan perubahan telah mempengaruhi lingkungan bisnis yang membutuhkan teknologi. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (SDM). Untuk itu sumber daya manusia dituntut menjadi unggul dan profesional dalam kerjanya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan di Indonesia, agar dapat bersaing dalam era globalisasi. (Kosdianti & Sunardi, 2021)

Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting yang harus dikelola organisasi untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas

Received: Januari 21, 2024; Accepted: Februari 08, 2024; Published: April 31, 2024

\* N.Titi Rahmah, [202010325151@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202010325151@mhs.ubharajaya.ac.id)

organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi, artinya Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktifitas yang dilakukan oleh suatu organisasi. (Wibowo, 2021)

Dalam suatu organisasi, disiplin kerja akan membantu menjaga ketertiban dan menjamin kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga organisasi bisa mencapai tujuannya. Disiplin karyawan yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Namun, disiplin kerja tidak terlepas dari masalah absensi karyawan. Menurut Satrya et al., (2021), absensi adalah aktivitas atau rutinitas yang dilakukan pegawai untuk menunjukkan kehadiran mereka dalam bekerja di suatu instansi. Menurut Turnip (2021), beredar isu-isu yang menyatakan bahwa sebagian besar karyawan di Indonesia suka menitip absen atau mengedit absen kepada rekan kerjanya. Oleh karena itu, hal yang harus dilakukan adalah dengan meminimalisir permasalahan tersebut dengan cara meningkatkan kualitas penerapan absensi atau kehadiran.

Di era globalisasi ini, kemajuan teknologi terbukti cukup bermanfaat dalam menyelesaikan persoalan disiplin kerja, khususnya pada hal absensi. Penerapan teknologi pada pencatatan kehadiran pegawai bisa dilakukan melalui sidik jari atau pengenalan wajah. Menurut Turnip (2021), pada sebuah lembaga perusahaan, sebelumnya menggunakan absensi manual lalu mengubahnya menjadi absensi sidik jari, tetapi sistem absensi sidik jari tersebut memiliki keterbatasan dalam hal mencegah akses yang tidak sah. Solusi untuk mengatasi masalah ini adalah dengan menggunakan absensi pengenalan wajah.

Absensi pengenalan wajah adalah suatu teknologi yang mampu mengenali seseorang dari foto digital maupun secara realtime. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, sejak tahun 2023 The Palace National Jeweler sudah memberlakukan absensi pengenalan wajah. Untuk absensi hadir dan pulang kerja shift pagi dimulai pada pukul 09.15 – 16.45 WIB dan shift siang dimulai pada pukul 14.30 – 22.00 WIB. Permasalahan Perusahaan ini Karena sebelumnya dipergunakan ini menggunakan absensi sidik jari tetapi sistem absensi sidik jari tersebut memiliki keterbatasan dalam hal mencegah akses yang tidak sah atau sering eror adanya perubahan sistem alat absensi yang baru sehingga kemungkinan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Berikut ini peneliti lampirkan total karyawan yang berstatus karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Bulan dan Tahun	Tingkat Absensi			Total	Persen
	Sakit	Terlambat	Pulang cepat		
Oktober	11	76	35	122	10,20%
November	8	79	25	112	9,36%

Desember	9	94	26	129	10,78%
Rata – rata					10,11%
Januari	2	2	8	12	1,00%
Februari	3	4	3	10	0,83%
Maret	1	3	0	4	0,33%
Rata – rata					2,16%

*Sumber: PT. XYZ 2023*

Dapat disimpulkan berdasarkan tabel diatas absensi perusahaan belum menggunakan absensi pengenalan wajah pada bulan Oktober, November dan Desember 2022 tingkat absensi rata-rata sebesar 10,11%. Dan ketika perusahaan mengganti sistem absensi pengenalan wajah tingkat absensi bulan januari, februari dan maret 2023 tingkat absensi rata-rata sebesar 2,16%.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017), disiplin adalah cara berperilaku yang menunjukkan rasa hormat terhadap aturan yang berlaku dalam situasi tertentu. Disiplin karyawan yang baik membantu perusahaan mencapai tujuannya lebih cepat, sedangkan disiplin karyawan yang buruk dapat memperlambat kemajuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena sangat baik disiplin kerja suatu karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat tercapai oleh karyawan tersebut, apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. (Vallennia et al., 2016)

Disiplin salah satu fungsi yang sangat penting dan sebagai kunci untuk terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin merupakan perasaan patuh dan taat terhadap nilai-nilai yang dipercayai tanggung jawabnya, seperti pekerejaan di kantor/perusahaan dan kehadiran karyawan pada jam yang telah ditetapkan di perusahaan tersebut, disiplin baik dan semakin tinggi semangat kerja pada karyawan tersebut juga akan meningkat, sehingga karyawan akan ikhlas untuk bekerja sebaik-baik mungkin untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. (Pranitasari & Khotimah, 2021)

### Pengenalan Absensi Wajah

Menurut (Setiawan & Yulianti, 2018), kehadiran merupakan kegiatan pendataan yang penting untuk melacak jumlah orang yang menghadiri suatu acara. Perusahaan menggunakan sistem absensi untuk menentukan jumlah karyawan yang hadir. Salah satu absensi yang sering digunakan di perusahaan adalah absensi pengenalan wajah yang hanya bisa diakses melalui aplikasi.

Menurut (Alexander et al., 2017), pengenalan wajah adalah proses mendeteksi wajah dalam citra digital dan mengenali individu berdasarkan data tersebut. Dapat disimpulkan bahwa absensi pengenalan wajah ialah suatu teknologi yang mampu mengenali seseorang dari foto digital secara realtime.

Menurut (Rahmad Effendi et al., 2020), wajah adalah bagian depan dari kepala manusia yang digunakan untuk menentukan ekspresi, penampilan, dan identitas dari individu tersebut.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja besar sekali. Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Sebaliknya apabila motivasi kerja karyawan tidak terbangun dengan baik maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalan serta bisa jadi mengancam pencapaian tujuan organisasi (Uno, 2017)

Menurut (Anwar, 2021), motivasi adalah keadaan mental yang memberikan energi dan mendorong aktivitas. Ini juga dapat membantu mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Ernest J. Mc Cormick (2018), dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan analisis data kuantitatif/statistik untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dalam upaya mendeskripsikan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi dan Sample**

Tarjo (2019) populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Subjek dalam istilah populasi ini jika yang diteliti adalah berkaitan dengan orang, karena orang inilah yang akan dijadikan sebagai sumber informasi atau sumber dalam memperoleh data melalui alat pengumpulan data

dan sample dapat dikatakan sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Karyawan PT.XYZ dengan jumlah karyawan 46 orang, teknik pengambilan sampel yaitu teknik non probability sampling dengan metode sampel jenuh (sensus) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
Model		B	Std. Error	
1	(Constant)	9.806	2.828	
	Absensi Pengenal Wajah	.328	.089	.405
	Motivasi Kerja	.237	.052	.497
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS VS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,806 + 0,328 X_1 + 0,237 X_2 + E$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9.806 yang artinya jika variabel absensi pengenal wajah dan motivasi kerja bernilai nol, maka disiplin kerja karyawan akan berada pada angka 0,9806.
2. Koefisien Absensi Pengenal Wajah (X<sub>1</sub>)  
Memiliki arti bahwa jika absensi pengenal wajah dilakukan setiap hari secara disiplin dan baik maka disiplin kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,328 atau 32,8%
3. Koefisien Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)  
Memiliki arti bahwa jika pimpinan memberikan motivasi kerja lebih sering, disiplin kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,237 atau 23,7%

### Hipotesis

#### Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Masing-masing variabel dikatakan mempunyai pengaruh dan signifikan bila nilai sig. <0,05 atau t hitung > t tabel. Berikut uji t penelitian ini:

Tabel 2. Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstand ardized B	Coefficients Std Error	Standardized Coefficients Beta		
					t	Sig
1	(Constant)	9.806	2.828		3.467	.001
	Absensi Pengenal Wajah	.328	.089	.405	3.673	.001
	Motivasi Kerja	.237	.052	.497	4.513	.000
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil olahan output SPSS VS 25, 2023

Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah 2, 01669

1. Absensi pengenalan wajah berpengaruh terhadap disiplin kerja

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa variabel absensi pengenal wajah memiliki nilai sig.  $0,001 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $3,673 > t\text{-tabel } 2,01669$  sehingga disimpulkan bahwa  $H_a(1)$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel absen pengenal wajah (X1) terhadap variabel disiplin kerja (Y)

2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai t-hitung  $4,513 > 2,01669$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a(2)$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.790 <sup>a</sup>	.624	.607	1.928
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Absensi Pengenal Wajah				
b. Dependents Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS VS 25, 2023

Berdasarkan Uji Koefisien, di atas menunjukkan nilai Adjust R Square sebesar 0,607 atau 60,7%. Yang berarti 60,7% variabel Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu Absensi Pengenal Wajah dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 39,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Absensi Pengenal Wajah Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dari uji t diperoleh nilai t-hitung 3,673 dan nilai t- tabel 2,01669. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan t-hitung ( $3,673 > t\text{-tabel } (2,01669)$ ). Sehingga

hipotesis pertama dapat diterima yang artinya secara parsial variabel absensi pengenalan wajah tersebut positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Yang berarti apabila karyawan PT XYZ. semakin rajin hadir dan baik dalam melakukan absensi dengan menggunakan pengenalan wajah maka tingkat kedisiplinan kerja pegawai juga akan meningkat. Pada variabel absensi pengenalan wajah pernyataan dengan nilai tertinggi pada item ketiga yang berkaitan dengan salah satu indikator absensi pengenalan wajah yaitu peningkatan produktivitas, “ Absensi pengenalan wajah dapat membuat karyawan datang tepat waktu”. Berdasarkan pernyataan tersebut mayoritas karyawan PT XYZ. menjawab sangat tinggi yang berarti bahwa dengan adanya absensi pengenalan wajah maka produktivitas karyawan meningkat karena absensi pengenalan wajah tidak bisa dimanipulasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Jhon Horasman Turnip (2021). Hasil penelitian tersebut menghasilkan bahwa penerapan sistem absensi pendeteksi wajah berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Biro Pemerintahan Kantor Gubernur Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mahmud Safudin (2018). Hasil penelitian tersebut menghasilkan bahwa penerapan absensi online berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji dari uji t diperoleh nilai t-hitung 4,513 dan nilai t- tabel 2,01669. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan t-hitung (4,513) > t-tabel (2,01669). Sehingga hipotesis kedua dapat diterima yang artinya secara parsial variabel motivasi kerja tersebut positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Yang berarti apabila karyawan membutuhkan motivasi dari diri sendiri, keluarga, maupun pimpinan. Pada variabel Motivasi Kerja pernyataan dengan nilai tertinggi pada item kedua yang berkaitan dengan salah satu indikator Motivasi Kerja yaitu melaksanakan tugas dengan target jelas “saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok”. Berdasarkan pernyataan tersebut mayoritas karyawan PT XYZ. menjawab sangat tinggi yang berarti bahwa dengan adanya Motivasi kerja maka semangat karyawan meningkat dalam menyelesaikan tugas pokoknya karena motivasi kerja itu harus ditanamkan oleh setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyu Nur Febrianto (2018). Hasil penelitian tersebut menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Deltomed.

### **3. Pengaruh Absensi Pengenal Wajah dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil uji dari uji F diperoleh nilai f-hitung 35,729 dan nilai f- tabel 3,21. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan f-hitung (35,729) > f-tabel (3,21). Sehingga hipotesis ketiga dapat diterima yang artinya kedua variabel bebas tersebut positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan The Palace National Jeweler Cabang Bekasi. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik absensi pengenal wajah dan motivasi kerja maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Pujiyanto et al. (2021). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel absensi fingerprint, sanksi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo.

Kemudian, dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,607 atau 60,7% yang berarti bahwa variabel X yang terdiri dari absensi pengenal wajah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja sebesar 60,7% dan sisanya 39,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh absensi pengenal wajah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ. Dengan responden dalam penelitian ini berjumlah 46 orang karyawan diseluruh bagian yang ada di The Palace National Jeweler Cabang Bekasi data yang telah dikumpulkan kemudian diolah menggunakan analisis statistic SPSS 25, Kemudian dari hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terbukti :

- Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap absensi pengenal wajah (X1) yang menunjukkan bahwa variabel absensi pengenal wajah (X1) berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ.
- Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap motivasi kerja (X2) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ.
- Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap absensi pengenal wajah (X1) dan motivasi kerja (X2) yang menunjukkan bahwa variabel absensi pengenal wajah (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Alexander, L. W., Sentinuwo, S. R., & Sambul, A. M. (2017). Implementasi Algoritma Pengenalan Wajah Untuk Mendeteksi Visual Hacking. *Jurnal Teknik Informatika*, 11(1), 1–8. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/informatika/article/view/16969/16503>
- Anwar, C. (2021). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo ). *Greenomika*, 3(1), 30–35.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomedia Pustaka
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.PT. Remaja RosdaKarya.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Uno, H. B. (2017). Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara.
- Sleekr. (2018). Bagaimana Pengaruh Absensi Karyawan Terhadap Kesuksesan Perusahaan? Sleekr.Co. <https://sleekr.co/blog/bagaimana-pengaruh-absensi-karyawan-terhadap-kesuksesan-perusahaan/>
- Rahmad Effendi, T., Fadillah, N., & Wajah, P. (2020). InfoTekJar : Jurnal Nasional Informatika dan Teknologi Jaringan Sistem Absensi Berbasis Pengenalan Wajah Secara Real Time menggunakan Metode Fisherface. *Jurnal Nasional Informatika Dan Teknologi Jaringan*, 4(2), 351–354. <https://doi.org/10.30743/infotekjar.v4i2.2377>
- Setiawan, D. R., & Yulianti, Y. (2018). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(1), 70–81. <https://doi.org/10.31334/bijak.v14i1.61>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wibowo, A. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas Ii a Purwokerto. *Journal of Management Review*, 5(3), 655–663. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>