Dynamic Management Journal
Volume 8 No. 2 Tahun 2024
DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

THE EFFECT OF FINGERPRINT ATTENDANCE, WORK MOTIVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON IMPROVING EMPLOYEE DISCIPLINE LARISSO BALUNG JEMBER REGENCY

Luqman Adi Darmawan[1], Pawestri Winahyu[2], Jekti Rahayu[3]
[1,2,3)] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember
Email: Luqmanadhy96@gmail.com, pawestri@unmuhjember.ac.id, Jektirahayu@unmuhjember.ac.id

Artikel History:
Artikel masuk:15/01/2024
Artikel revisi: 23/04/2024
Artikel diterima: 30/04/2024

Keywords:
fingerprint attendance, work motivation, transformational leadership style, employee discipline

ABSTRAK

Hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia memerlukan pertimbangan yang sungguh-sungguh dari pimpinan dan pemangku kepentingan agar dapat menumbuhkan etos kerja yang kuat di kalangan karyawan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan tingkat kedisiplinan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh absensi sidik jari, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dengan tujuan untuk melihat korelasi atau dampak antar variabel yang berbeda. Lebih tepatnya penelitian berpusat pada pengujian faktor absensi sidik jari, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional dalam kaitannya dengan disiplin kerja pegawai Larisso Balung Kabupaten Jember. Dengan menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif, penelitian ini menguji apakah terdapat pengaruh yang dapat diamati dari ketidakhadiran sidik jari, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel disiplin kerja pada karyawan Larisso Balung di Kabupaten Jember.

ABSTRACT

Matters related to human resources require serious consideration from leaders and stakeholders in order to foster a strong work ethic among employees, which in turn will increase the level of discipline. The purpose of this study was to examine the effect of fingerprint absenteeism, work motivation, and transformational leadership style on employee work discipline. This study uses quantitative methodology, with the aim of seeing the correlation or impact between different variables. More precisely, the research centered on testing fingerprint absenteeism factors, work motivation, and transformational leadership styles in relation to the work discipline of Larisso Balung employees, Jember Regency. Using quantitative descriptive methodology, this study tested whether there was an observable influence of fingerprint absence, work motivation, and transformational leadership style on work discipline variables in Larisso Balung employees in Jember Regency.

Copyright © 2024 Dynamic Management Journal
This work is Licensed Under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 ISSN (Online) 2580-2127

INTRODUCTION

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas pekerjanya. Hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia memerlukan pertimbangan yang sungguh-sungguh dari pimpinan dan pemangku kepentingan agar dapat menumbuhkan etos kerja yang kuat di kalangan karyawan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan tingkat kedisiplinan. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin karyawan adalah metode penting untuk menjamin dan meningkatkan kualitas secara keseluruhan, sehingga memungkinkan organisasi mencapai tujuannya dengan sebaik-baiknya. Administrasi yang efisien harus mengutamakan elemen fundamental seperti instruksi, peningkatan, dan stimulasi (Arifin, 2017) untuk menjamin kelancaran fungsi sistem. Dalam lingkungan korporasi yang sangat kompetitif, setiap peserta di Kabupaten Jember menghadapi kendala, dan salah satu faktor penting yang mempengaruhi etos kerja karyawan terlihat jelas di Larisso Balung. Saat ini, etos kerja karyawan Larisso Balung masih di bawah standar, terutama dalam hal ketepatan waktu, karena sering kali karyawan tidak memperhatikan waktu kedatangan yang telah ditentukan. Selain itu, ketepatan waktu terus menjadi perhatian karena karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam batasan waktu yang ditentukan. Selain itu, kurangnya akuntabilitas di kalangan karyawan atas tugas yang diberikan kepada mereka, dan ada individu tertentu yang mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan, sehingga menunjukkan kurangnya kesadaran. Dilema ini tidak hanya terjadi pada Larisso Balung, namun merupakan permasalahan umum yang dihadapi oleh para pengusaha, khususnya yang bergerak di industri ritel. Larisso Balung Jember merupakan korporasi yang menghadirkan persoalan pelik yang patut dicermati dan diselidiki secara menyeluruh.

Sistem absensi berbasis sidik jari memanfaatkan sidik jari sebagai mekanisme pengaturan dan pengawasan kehadiran setiap pegawai, mengingat sidik jari setiap individu pada dasarnya berbeda-beda. Teknologi ini menjamin tugas verifikasi kehadiran tidak dapat dilimpahkan kepada orang lain, karena peralatan hanya menangkap sidik jari karyawan tertentu. Akibatnya, keberadaan setiap karyawan menjadi kebal terhadap manipulasi, sehingga memberikan pilihan yang lebih lugas dan aman dibandingkan dengan alternatif teknis lainnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dodi R. Setiawan dan Yulianti (2017), sistem absensi sidik jari merupakan sebuah metode pengelolaan kehadiran masa kini yang memanfaatkan karakteristik unik dari setiap sidik jari. Sebaliknya, motivasi merupakan proses kognitif yang dipengaruhi oleh pengaruh intrinsik dan ekstrinsik. Ini berfungsi sebagai katalis, kerinduan, atau kebutuhan yang dapat mengilhami individu dengan semangat dan memotivasi mereka untuk memenuhi keinginan pribadinya. Menyadari pengaruh besar motivasi terhadap perilaku manusia, sangat penting bagi

DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

para pemimpin untuk memahami dan memperhatikan motivasi karyawan. Untuk mencapai hal ini, pemimpin harus memberikan dorongan kepada bawahannya, menyadari pentingnya memahami variabel motivasi yang mendorong personel individu.

Kepemimpinan Transformasional berkaitan dengan pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk memprioritaskan kepentingan kolektif perusahaan di atas keuntungan individu dan memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh yang luar biasa pada pengikutnya. Para pemimpin ini memprioritaskan pertumbuhan individu para pengikutnya, mengubah persepsi mereka terhadap isu-isu terkini dengan memungkinkan mereka melihat masalah-masalah yang sudah dikenal dari sudut pandang baru, dan memiliki kapasitas untuk memuaskan dan memotivasi para pengikutnya untuk berusaha keras mencapai tujuan bersama (Robbins dan Judge , 2015)..

Disiplin mencakup kepatuhan terhadap cita-cita dan prinsip-prinsip yang ditetapkan, mencakup pelaksanaan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin sama dengan mentaati peraturan. Relevansi dari hal ini terletak pada pengaruhnya yang besar terhadap angkatan kerja, karena hal ini diharapkan dapat memberi insentif kepada perusahaan untuk meningkatkan efisiensi staf sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Kombinasi kehadiran biometrik, peningkatan semangat kerja, dan pendekatan kepemimpinan yang baik memainkan peran penting dalam pencapaian kesejahteraan organisasi. Hal ini menekankan pentingnya memanfaatkan kehadiran sidik jari dalam membina dan meningkatkan etos kerja karyawan.

Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh variasi dalam metodologi penelitian, populasi sampel, atau faktor-faktor lain yang memengaruhi analisis data. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan konteks dan karakteristik unik setiap penelitian dalam menafsirkan hasilnya. Kesimpulan yang ditarik dari berbagai penelitian tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif terhadap hubungan antar variabel yang sedang diteliti, serta menyoroti kompleksitas dan keragaman fenomena yang mungkin terlibat dalam konteks penelitian tersebut. . Penelitian ini berupaya memberikan kontribusi dengan mereproduksi eksperimen sebelumnya yang menunjukkan hasil yang tidak sesuai. Ciri khas dari penelitian ini memerlukan penggunaan unit analisis yang beragam, sehingga meningkatkan pertanyaan empiris dalam domain penelitian mengenai pengaruh kehadiran sidik jari, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin karyawan di Larisso Balung. Larisso Balung yang terletak di Kabupaten Jember merupakan retail hub yang mulai beroperasi pada tahun 2021, berlokasi di Jl Ambulu nomor 169, Desa Balunglor, Kecamatan Balung, Jember, Jawa Timur.

Dynamic Management Journal
Volume 8 No. 2 Tahun 2024
DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Karyawan Larisso Balung (Januari–Desember 2022)

Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran	Sanksi/hokum
Januari 2022	130 karyawan	46 orang	Potongan Gaji
Februari 2022	130 karyawan	63 orang	
Maret 2022	130 karyawan	45 orang	
April 2022	130 karyawan	49 orang	
Mei 2022	130 karyawan	78 orang	
Juni 2022	130 karyawan	66 orang	
Juli 2022	130 karyawan	113 orang	
Agustus 2022	130 karyawan	81 orang	
September 2022	130 karyawan	67 orang	
Oktober 2022	130 karyawan	58 orang	
November 2022	130 karyawan	50 orang	
Desember 2022	130 karyawan	47 orang	

Sumber : Larisso Balung Kabupaten Jember 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa, tingkat kehadiran karyawan Larisso Balung masih rendah yang dimana bulan januari sebanyak 46 karyawan tidak hadir, februari sebanyak 63 karyawan tidak hadir, maret sebanyak 45 karyawan tidak hadir, april sebanyak 49 karyawan tidak hadir, mei sebanyak 78 karyawan tidak hadir, juni sebanyak 66 karyawan tidak hadir, juli sebanyak 113 karyawan tidak hadir, agustus sebanyak 81 karyawan tidak hadir, September sebanyak 67 karyawan tidak hadir, oktober sebanyak 58 karyawan tidak hadir, November sebanyak 50 karyawan tidak hadir, desember sebanyak 47 karyawan tidak hadir. Sanksi dari ketidakhadiran pegawai yaitu menerima potongan gaji di setiap ketidakhadiran tersebut. Dapat diketahui bahwa setiap bulannya ketidakhadiran pada karyawan mengalami naik turun, demikian dapat ditindak lanjuti ketidakhadiran ini agar tidak terjadi ketidakhadiran secara terus-menerus dan tidak berdampak pada kinerja karyawan lainnya.

Tabel 2. Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Larisso Balung

Indikator Kedisiplinan	Keterangan	Tahun 2022	Target
Kehadiran	Berhubungan dengan jam kerja dan selesai sesuai jam kerja yang telah ditentukan	80%	100%
Ketepatan waktu	Menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	85%	100%
Tanggung jawab	Kesanggupan untuk menetapkan tugas yang diemban	80%	100%
Ketaatan Peraturan	Taat terhadap peraturan dasar, perilaku dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan.	85%	100%

Sumber : Perusahaan Larisso Balung Jember. (2022)

DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja pada karyawan Larisso Balung Jember belum optimal. Lebih tepatnya, ada kekhawatiran terkait kehadiran dimana personel sering lalai mematuhi jadwal kedatangan yang telah ditentukan. Selain itu, ketepatan waktu terus menimbulkan kesulitan karena karyawan bergulat dalam menyelesaikan tugas dalam batasan waktu yang ditentukan. Selain itu, terdapat kurangnya akuntabilitas di kalangan karyawan atas tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dan sebagian besar karyawan tidak mengetahui peraturan yang berlaku. Hal ini menyebabkan banyak personel melanggar protokol yang telah ditetapkan dan gagal menyesuaikan perilaku mereka dengan norma yang ditetapkan oleh Larisso Balung. Kekurangan-kekurangan tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan yang dianggap optimal jika kedisiplinan mencapai 100%.. Untuk mengurangi kekhawatiran ini, disarankan bagi organisasi untuk menetapkan kebijakan eksplisit yang menumbuhkan rasa gentar di kalangan karyawan, sehingga mencegah mereka melanggar pedoman yang telah ditetapkan. Kekhawatiran ini diharapkan dapat mendorong lebih banyak kepatuhan dan peningkatan ketekunan di antara karyawan, sehingga mengurangi pelanggaran disiplin. Penerapan disiplin yang baik sangat penting agar perusahaan dapat memberikan pengaruh positif secara menyeluruh. Untuk itu, guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien, Larisso Balung Jember sangat disarankan untuk mengimplementasikan langkah-langkah yang dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap disiplin kerja. Hal ini melibatkan upaya untuk memberikan pemahaman yang jelas terkait kebijakan dan aturan perusahaan, memberikan insentif atau pengakuan bagi karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang baik, serta memastikan adanya komunikasi yang terbuka dan transparan terkait dengan aspek-aspek disiplin kerja. Dengan mengambil langkah-langkah tersebut, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi dan berkomitmen untuk menjaga disiplin dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya akan mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih lancar dan kohesif di dalam organisasi Larisso Balung Jember.

LITERATURE REVIEW

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai disiplin dan keahlian yang terlibat dalam mengawasi interaksi dan operasi tenaga kerja, dengan tujuan untuk menjamin efektivitas dan efisiensinya. Tujuan utamanya adalah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dicirikan sebagai upaya berkelanjutan, manajemen sumber daya manusia sengaja dirumuskan untuk menyediakan individu-individu

DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

yang tepat bagi perusahaan dan kelompok, sehingga memudahkan penugasan mereka ke departemen dan ruang kerja tertentu.

Absensi *Fingeprint*

Penerapan absensi sidik jari menandakan pendekatan modern terhadap pengawasan disipliner karena banyak perusahaan telah menerapkan metode canggih untuk meningkatkan disiplin kerja. Pendekatan kontemporer ini memenuhi tujuan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya pelanggaran disiplin karyawan. Penerapan sistem kehadiran biometrik sesuai dengan konsep pengawasan disipliner di lingkungan saat ini. seperti perangkat keras komputer. Ini termasuk unit pemrosesan pusat, periferal input-output, modul penyimpanan, dan repositori data. Sistem absensi sidik jari berfungsi sebagai alat khusus untuk mendokumentasikan kehadiran karyawan pada saat kedatangan dan cuti, memanfaatkan sidik jari mereka yang berbeda untuk menjamin presisi dan non-reproduksibilitas.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), motivasi dicirikan sebagai pemasukan dorongan yang meyakinkan yang menumbuhkan semangat kerja dalam diri seorang individu, mendorong kesiapan untuk bekerja sama. Dengan memupuk insentif ini, tujuannya adalah agar setiap karyawan menunjukkan ketekunan dan semangat, yang pada akhirnya mencapai peningkatan produktivitas kerja. Demikian pula, Robbins (2016) berpendapat bahwa motivasi ditunjukkan oleh antusiasme untuk mendedikasikan upaya yang signifikan untuk mencapai tujuan organisasi, dipengaruhi oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan manusia tertentu.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

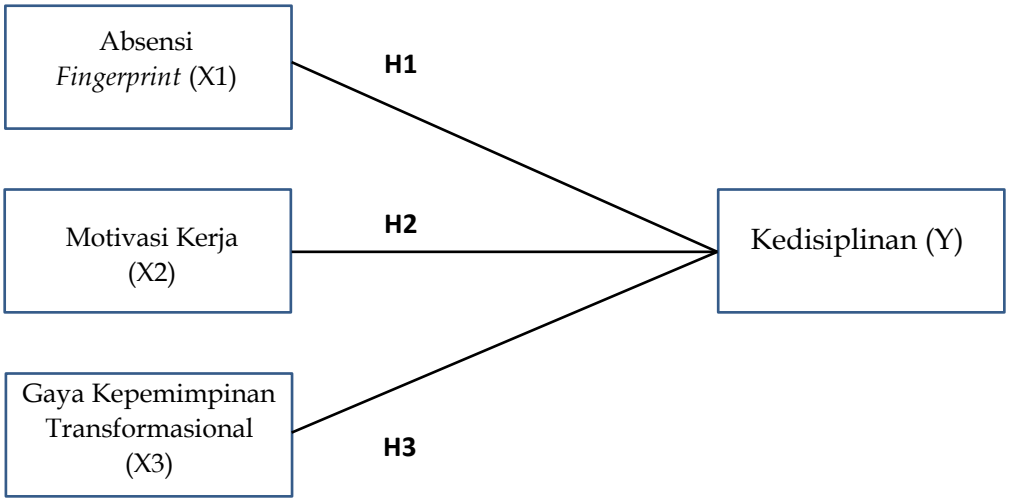
Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2016), pemimpin menggunakan wewenang dan kecakapan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam melaksanakan tugas yang berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin yang mahir memperhatikan kebutuhan perkembangan bawahannya, meningkatkan pemahaman mereka tentang isu-isu saat ini dengan memberikan sudut pandang baru terhadap tantangan yang ada, dan memiliki kemampuan untuk memuaskan dan menstimulasi bawahannya, mendorong mereka untuk mengerahkan upaya yang signifikan dalam mencapai tujuan bersama, serta digambarkan oleh Robbins dan Judge (2015).

Kedisiplinan

Disiplin melibatkan kesadaran dan kecenderungan individu untuk mematuhi peraturan tempat kerja dan norma-norma masyarakat yang bersangkutan. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi sulit jika tidak adanya peningkatan tingkat disiplin di kalangan personel. Sesuai temuan Hasibuan (2016), disiplin memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada saat yang sama,

DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

disiplin kerja juga berfungsi sebagai instrumen manajerial yang digunakan untuk berhubungan dengan karyawan.. Sutrisno (2019).



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

H1: Terdapat pengaruh absensi *fingerprint* terhadap kedisiplinan karyawan.
H2: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan.
H3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan pegawai.

METHODS

Metodologi yang dipakai yaitu kuantitatif, yang mencakup analisis dan interpretasi data numerik. Fokus penelitian adalah pada personel Larisso Balung di Jember yang berjumlah 130 orang. Metodologi sensus digunakan untuk mengumpulkan data, dengan ukuran sampel sesuai dengan ukuran populasi.

RESULTS

Responden penelitian ini adalah 130 karyawan Larisso Balung di Kabupaten Jember. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metodologi sensus, dimana besar sampel mencerminkan besarnya populasi. Seluruh personel Larisso Balung di Kabupaten Jember ikut serta dalam penyelidikan. Data yang dikumpulkan mencakup hal-hal khusus seperti usia dan jenis kelamin.

DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

Tabel 1 Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18-25 tahun	114	87,5%
2.	26-27 tahun	15	11,5%
3.	>30 tahun	1	1%
	Jumlah	130	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Menurut tabel yang disajikan ada 114 responden dibawah 25 tahun, dan 15 responden dibawah 27 tahun dan 1 responden dibawah 30 tahun

Tabel 2 Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	48	37%
2.	Perempuan	82	63%
	Jumlah	**130**	**100%**

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Menurut tabel yang disertakan, ada 48 pria yang menjawab, dan 82 wanita yang menjawab.

Analisis Data

1. Uji Instrumen Data

a. Pengujian Validitas Data

Validitas dapat ditentukan dengan valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Dapat dikatakan valid jika r-hitung lebih besar daripada r-tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Absensi Fingerprint (X1)	AF1	0,609	0,172	Valid
	AF2	0,630	0,172	Valid
	AF3	0,530	0,172	Valid
	AF4	0,613	0,172	Valid
Motivasi Kerja (X2)	MK1	0,797	0,172	Valid
	MK2	0,473	0,172	Valid
	MK3	0,427	0,172	Valid
	MK4	0,387	0,172	Valid
	MK5	0,819	0,172	Valid
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	GK1	0,420	0,172	Valid
	GK2	0,523	0,172	Valid
	GK3	0,574	0,172	Valid
	GK4	0,505	0,172	Valid
	GK5	0,671	0,172	Valid
Kedisiplinan Kerja (Y1)	KK1	0,560	0,172	Valid
	KK2	0,564	0,172	Valid
	KK3	0,628	0,172	Valid
	KK4	0,565	0,172	Valid
	KK5	0,635	0,172	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Dynamic Management Journal
Volume 8 No. 2 Tahun 2024
DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

b. Pengujian Reliabilitas Data

Beralih ke evaluasi reliabilitas data, pemeriksaan reliabilitas memerlukan penghitungan Cronbach Alpha untuk setiap item dalam variabel yang berbeda. Hasil uji ketergantungan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji reliabilitas Tabel 4. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Nilai Kritis	keterangan
Absensi Fingerprint	0,753	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,763	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,754	0,6	Reliabel
Kedisiplinan	0,753	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel tersebut, dapat dikatakan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk setiap item dalam variabel dianggap dapat diandalkan. Penilaian ini didasarkan pada nilai yang diperoleh melebihi 0,6 atau ambang batas kritis.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil dari ke Analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	7.781	1.972		3.946	.000
X1Absensi Fingerprint	.197	.098	.172	2.020	.046
X2Motivasi Kerja	.150	.080	.168	1.862	.065
X3Gaya Kepemimpinan Transformasional	.343	.086	.342	3.987	.000

Sumber: Data primer diolah 2024

Dengan menggunakan hasil yang diberikan pada Tabel 5, kita dapat membuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7{,}781 + 0{,}197X_1 + 0{,}150X_2 + 0{,}343X_3 + e$$

Setelah menganalisis persamaan tersebut, penjelasan berikut dapat diberikan:

DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

1) Besaran konsisten sebesar 7,781 menandakan bahwa pada skenario ketika variabel kehadiran (X1), (X2), (X3) semuanya bernilai 0 (tidak berubah), maka tingkat kedisiplinan pegawai adalah 7.781.
2) Nilai koefisien positif pada variabel kehadiran sidik jari (X1) sebesar 0,197 menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel ini akan menyebabkan peningkatan disiplin pegawai sebesar 0,197.
3) Nilai koefisien positif pada variabel (X2) sebesar 0,150 artinya peningkatan pada variabel ini akan mengakibatkan peningkatan disiplin pegawai secara proporsional sebesar 0,150.
4) Nilai koefisien positif pada variabel (X3) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel ini akan menyebabkan peningkatan tingkat disiplin pegawai sebesar 0,343.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk tujuan ini, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68470105
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.040
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Hasilnya menunjukkan nilai Asymp. Tingkat signifikansi dua sisi dari keseluruhan total adalah 0,200, menunjukkan distribusi Gaussian, sehingga menjadikan data tersebut sesuai untuk upaya penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat mengakibatkan masalah interpretasi yang serius dan mengurangi keandalan hasil regresi.

Dynamic Management Journal
Volume 8 No. 2 Tahun 2024
DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

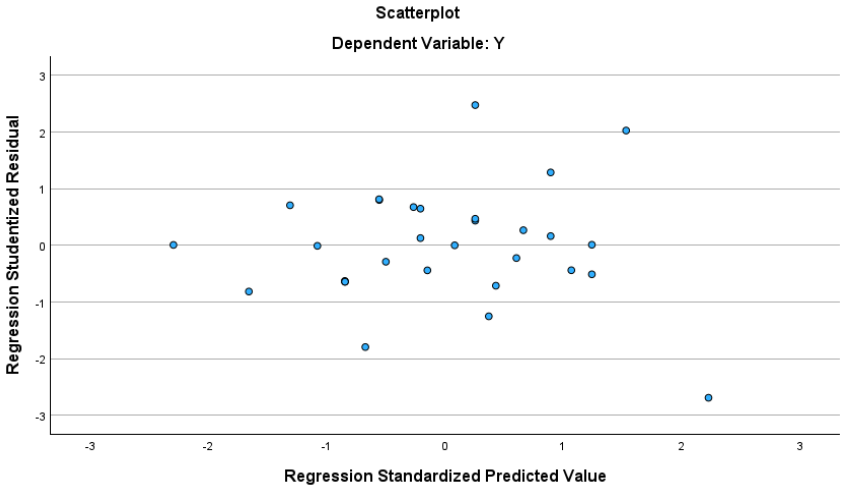
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Absensi fingerprint	.770	1.299
	Motivasi Kerja	.683	1.463
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.762	1.313

Sumber: Data primer yang diolah 2024

c. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan hasil grafik dari Uji Hterodaksitas yang dilakukan sebagai berikut:



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Dilihat dari hasil didapat tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji-T parsial mengevaluasi sejauh mana suatu variabel penjelas (independen) secara independen berkontribusi dalam menjelaskan fluktuasi dalam variabel (terikat). Prosedur untuk mengambil keputusan memerlukan perbandingan nilai t yang dihitung dengan nilai kritis yang sesuai dengan tingkat signifikansi yang dipilih, yang biasanya ditetapkan pada 0,05.

DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

Tabel 8. Tabel Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	7.781	1.972		3.946	.000
	X1 Absensi *Fingerprint*	.197	.098	.172	2.020	.046
	X2 Motivasi Kerja	.150	.080	.168	1.862	.065
	X3 Gaya kepemimpinan Transformasional	.343	.086	.342	3.987	.000

Sumber: Data primer yang diolah 2024

1) Mengenai variabel kehadiran sidik jari terhadap hukuman pegawai, perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,130 yang melebihi nilai t kritis sebesar 1,657 dari t tabel. Nilai p untuk variabel X1 yang mewakili kurangnya sidik jari adalah 0,046, berada di bawah ambang batas 0,05.
2) Terhadap variabel motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap disiplin pegawai, temuan SPSS menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,862, diatas nilai t tabel sebesar 1,657. Nilai p-value variabel insentif kerja (X2) sebesar 0,065 berada di bawah ambang batas sebesar 0,05.
3) Analisis variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan perhitungan SPSS menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,752 melebihi nilai t tabel sebesar 1,657. Nilai p-value untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X3) adalah sebesar 0,000, berada di bawah ambang batas sebesar 0,05.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini hasil Koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543[a]	.295	.278	1.705

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan transformasional, absensi fingerprint, motivasi kerja
b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Nilai R saat ini sebesar 0,295 yang menandakan sejauh mana variabel—absensi sidik jari, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi pada kekuatan penjelas. nilai Adjusted R-Square sebesar 27,8%.. Sisanya sebesar 72,2% dipengaruhi oleh faktor tambahan yang belum dieksplorasi seperti lingkungan profesional, remunerasi, dan beban kerja.

DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Kedisiplinan Karyawan

Hipotesis nol (H0) yang menyatakan bahwa tidak adanya sidik jari tidak berpengaruh besar terhadap disiplin pegawai terbantahkan. Di sisi lain, hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan bahwa tidak adanya sidik jari memang mempunyai dampak besar terhadap disiplin karyawan, diakui.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan

Temuan pengujian menegaskan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang baik dan penting terhadap disiplin staf di Larisso Balung di Kabupaten Jember. Hal ini menunjukkan bahwa sentimen kepastian dan kenyamanan dalam lingkungan profesional, pengakuan atas upaya yang rajin, dan peningkatan kemahiran secara efektif berkontribusi terhadap kepatuhan karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kedisiplinan Karyawan

Sanggahan hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh substansial gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin pegawai, sejalan dengan diterimanya hipotesis alternatif (Ha). Hal ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformatif memang memiliki dampak yang baik dan patut diperhatikan terhadap kepatuhan karyawan.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil penelitian di atas, ada beberapa aspek penting yang dapat disimpulkan. 1) Adanya variabel sidik jari memberikan pengaruh yang cukup besar dan baik terhadap disiplin kerja pegawai Larisso Balung Kabupaten Jember. Penggunaan sidik jari sebagai metode pelacakan kehadiran secara tak terduga meningkatkan tingkat kedisiplinan mereka. 2) Motivasi kerja diakui sebagai aspek tambahan yang memberikan pengaruh baik terhadap disiplin kerja pegawai Larisso Balung Kabupaten Jember. Meningkatkan motivasi dapat meningkatkan tingkat disiplin, menekankan perlunya fokus dan perbaikan untuk mencapai kinerja optimal. 3) Munculnya gaya kepemimpinan transformasional terbukti memberikan pengaruh yang signifikan dan baik terhadap disiplin kerja pegawai Larisso Balung Kabupaten Jember. Kepemimpinan yang dicontohkan dengan inspirasi, dorongan, dan motivasi cenderung membangun lingkungan kerja yang disiplin dan produktif.

BIBLIOGRAPHY

Arifin, Noor. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Unisnu Perss.

DOI: http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v8i2 **ISSN (Online) 2580-2127**

Azizah, S N. 2022. "Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa …." Journal Strategy of Management and Accounting … 2(1): 67–77.

Dewi, R. 2019. Pengaruh Gaya Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabalong

Diah P. Setyo A. 2019. "PENGARUH PENERAPAN SISTEM ABSENSI FINGERPRINT, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN."3(2):2–3. http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant.

Davis. Sumajouw. (2015). "Perancangan Sistem Keamanan Rumah Tinggal Terkendali Jarak Jauh". E-Jurnal,vol 4, no. 3 . ISSN : 2301-8402.

Farid, H T. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai." 32(1): 75– 81. http://repository.ub.ac.id/117029/.

Gibson. Donnelly. 2013, *Organisasi.*Jilid 1. Binarupa Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Hasanah, Nurul. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro)." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 4(1): 69–76.

Kadek, Jaya Prawira Yudi, and Adnyani Dewi ayu Gst I. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja." *E-jurnal Manajemen Unud* 58(12): 7250

Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. Kelola: Journal of Islamic Education Management, 2(2), 167–175

Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2015. Organizational Behavior. 16th Edition. Pearson. New Jersey.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.

Sagala, H. Syaiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan edisi Pertama.* Jakarta:

Salma, Djuwita. 2019. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DILINGKUNGAN TELKOM REGIONAL III JAWA BARAT." 6(2): 5082–92.

Setiawan, Dodi R., and Yulianti Yulianti. 2018. "Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor." Majalah Ilmiah Bijak

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV