

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses pengelolaan bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Rekrutmen talenta, manajemen manfaat, hubungan kerja, dan legalitas lainnya seperti keselamatan dan kesehatan karyawan semuanya tercakup dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia (Johardi et al., 2021). Menurut Samsuni (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Qomariah (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun obyeknya sama sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu determinan utama yang menentukan

keberhasilan sebuah negara dalam memanfaatkan peluang dari Revolusi Industri 4.0 (Sabrina, 2021).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses strategis dalam mengelola potensi manusia melalui perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen, manajemen manfaat, hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta legalitas ketenagakerjaan. Meskipun berfokus pada manusia, MSDM berbeda secara hakiki dari manajemen tenaga kerja atau personalia. Dalam era Revolusi Industri 4.0, MSDM menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dan negara.

b) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Qomariah (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tiga tujuan utama yaitu :

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- 3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

2. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dianggap menyangkut tugas-tugas tertentu yang dianggap sebagai tanggung jawab (Dwianto et al., 2023). Menurut Laura (2019), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya. Disiplin kerja melibatkan kesadaran dan kecenderungan individu untuk mematuhi peraturan tempat kerja dan norma-norma masyarakat yang bersangkutan (Darmawan et al., 2024). Menurut Salman & Wahyuningtyas (2020), Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Wardana et al., 2024), disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat dan ketaatan pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindar dari menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban karyawan dalam menaati norma-norma dan mematuhi peraturan yang berlaku

sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pendoman-pendoman organisasi demi mencapai tujuan.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

c) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2018) bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- 1) Kehadiran, merupakan indikator yang mendasar dalam mengukur kedisiplinan, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, Pegawai yang taat peraturan dalam bekerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, Dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis, Beberapa pegawai mungkin akan melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Menurut Suwandi et al., (2018), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai

harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- 2) Teladan pimpinan Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- 3) Balas jasa, Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
- 4) Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Waskat Waskat (pengawas melekat), adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
- 6) Sanksi hukum, Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

- 7) Ketegasan, Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.
- 8) Hubungan kemanusiaan, Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua karyawannya

Selain itu menurut Sutrisno (2017) memiliki pendapat lain tentang apa saja yang menjadi indikator dari disiplin kerja, yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu: Bagaimana karyawan menaati ketentuan jam masuk, jam pulang, jam istirahat, apakah sesuai dengan aturan perusahaan.
- 2) Taat terhadap aturan perusahaan: Bagaimana karyawan menaati peraturan yang ada di perusahaan, mulai dari cara berpakaian, sampai bertingkat laku dalam bekerja.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja: Bagaimana karyawan melaksanakan cara-cara yang sesuai dengan pekerjaannya, sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan antar unit kerja.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya yang ada di perusahaan: Bagaimana karyawan menaati segala peraturan yang ada yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan.

b) Absensi *Fingerprint*

a) Pengertian

Fingerprint adalah sebuah hardware sensor untuk membaca sidik jari yang unik dari seseorang yang berguna untuk memverifikasi identitas seseorang (Laura, 2019). Menurut Puspaningrum et al., (2019), absensi *fingerprint* adalah jenis mesin absensi biometric yang menggunakan metode kehadiran atau absensi karyawan dengan cara mendeteksi sidik jari (Puspaningrum et al., 2019). Menurut Darmawan et al., (2024), sistem absensi sidik jari merupakan sebuah metode pengelolaan kehadiran masa kini yang memanfaatkan karakteristik unik dari setiap sidik jari.

Menurut Raisah (2024), Absensi *Fingerprint* adalah teknologi yang memanfaatkan sidik jari untuk identifikasi personal dan kini banyak digunakan dalam sistem absensi. Dengan tingkat keamanan, akurasi, dan efisiensi yang tinggi, teknologi ini menjadi pilihan yang tepat bagi perusahaan yang ingin meningkatkan sistem absensi mereka. Berdasarkan definisi diatas penulis menyimpulkan bahwasanya absensi *fingerprint* adalah jenis mesin absensi biometric yang menggunakan metode kehadiran atau absensi karyawan dengan cara mendeteksi sidik jari.

b) Keunggulan menggunakan absensi *fingerprint*

Menurut Raisah (2024), keunggulan menggunakan sistem absensi *fingerprint* dalam suatu instansi yaitu:

- 1) Keamanan yang Tinggi, karena sidik jari setiap orang unik, sistem *fingerprint* sangat sulit untuk dipalsukan atau dimanipulasi, menjadikannya pilihan yang aman untuk mencatat kehadiran karyawan.
- 2) Akurasi, sistem ini mengurangi kesalahan pencatatan yang mungkin terjadi pada metode absensi manual atau berbasis kartu.
- 3) Efisiensi, proses pemindaian sidik jari cepat dan mudah, sehingga menghemat waktu dan meningkatkan efisiensi operasional.
- 4) Kenyamanan, karyawan tidak perlu membawa kartu atau perangkat tambahan lainnya, cukup menggunakan sidik jari mereka.

c) Indikator absensi *fingerprint*

Indikator Absensi *Fingerprint* menurut Puspaningrum et al., (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Akurat, menghasilkan data atau informasi yang tepat dan sesuai dengan kenyataan tanpa kesalahan.
- 2) Praktis, mudah digunakan dan efisien dalam penerapan, tidak memerlukan prosedur yang rumit.
- 3) Keamanan Tinggi, memiliki perlindungan yang kuat terhadap risiko atau ancaman, menjaga data dan sistem tetap aman dari akses yang tidak sah.

Indikator Penerapan Absensi *Fingerprint* menurut Asmira (2016) yaitu:

- 1) Kinerja, Sistem *insentif* dengan cara ini langsung menyatakan besarnya *insentif* dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya *insentif* tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.
- 2) Lama Kerja, Besarnya *insentif* ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.
- 3) *Senioritas*, Sistem *insentif* ini didasarkan pada masa kerja atau *senioritas* pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.
- 4) Kebutuhan, Cara ini menunjukkan bahwa *insentif* pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi pegawai. Ini berarti *insentif* yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan atau instansi.

- 5) Evaluasi Jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan *insentif*.

Selain itu indikator Absensi *Fingerprint* yang dikemukakan oleh Sleekr, (2018) meliputi:

- 1) Peningkatan Produktivitas, Ada berbagai cara perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya ialah melalui perbaikan sistem pada metode absensi karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak lain dari karyawan. Tingkat keefektifan dan efisiensi metode absensi juga berdampak pada loyalitas karyawan sehingga bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
- 2) Praktis, Baik itu Perusahaan kecil ataupun perusahaan besar hendaknya perlu menerapkan absensi *online* karena metode tersebut sangat berguna dalam kemudahan mengorganisir karyawan, khususnya dari segi *administrative*. Serta tidak ada biaya perawatan untuk pengadaan perawatan absensi.
- 3) Efisien, Absensi *online* bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet. Sehingga lebih menghemat tenaga dan waktu apabila akan memulai sebuah proses kinerja.
- 4) Transparansi, Sistem absensi *online* menciptakan transparansi antar karyawan. Karena sistem absensi *online* dapat memastikan

gaji yang diperoleh oleh karyawan melalui absensi serta mengetahui jumlah izin cuti yang di peroleh dan dipakai secara otomatis hanya melalui smartphone.

- 5) Tingkat keamanan tinggi, Tingkat keamanan yang tinggi pada metode absensi *online* sangat bisa diandalkan karena pada saat akan melakukan absen karyawan harus menentukan titik koordinat, lalu melakukan foto secara langsung yang kemudian baru bisa melakukan absen. Hal tersebut sangat menekan tidak adanya kecurangan pada saat melakukan absensi dan pengajuan cuti.

c) *Punishment*

a) *Pengertian Punishment*

Punishment adalah cara menyesuaikan perilaku dengan tingkah laku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diterapkan jika pihak tersebut bertindak secara tidak terduga atau orang tersebut tidak bereaksi atau tidak menunjukkan perilaku yang diharapkan (Adhany et al., 2022). Menurut Azis et al. (2024), *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Misalnya, jika praja melakukan sesuatu yang baik, maka mereka akan diberi penghargaan, jika praja melakukan kesalahan maka akan dikenakan sanksi. Pada dasarnya tujuan pemberian *Punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi (Purnomo, 2021). Menurut Purnomo (2021), *Punishment* adalah

penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan.

Menurut Rachmatan et al., (2024), *Punishment* merupakan sanksi atau ganjaran bagi pegawai yang tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian *Punishment*, dapat disimpulkan bahwa *Punishment* adalah suatu bentuk perlakuan memberikan hukuman atau sanksi yang menyebabkan penderitaan bagi pelaku yang melanggar aturan yang berlaku, dan bertujuan untuk memberikan efek jera kepada pelaku yang berbuat salah supaya tidak melakukannya lagi.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Punishment*

Menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian sanksi (*punishmen*) kepada karyawan disebabkan karena:

- 1) Karyawan datang terlambat tanpa pemberitahuan
- 2) Pulang kerja sebelum jam yang telah ditentukan tanpa alasan yang jelas
- 3) Tidak masuk kerja selama 3 hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan
- 4) Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.

c) Indikator *Punishment*

Menurut Haydah, (2012) ada beberapa indikator *Punishment*, yaitu:

- 1) Hukuman ringan, yaitu teguran lisan kepada Pegawai yang bersangkutan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- 2) Hukuman sedang, yaitu penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan. sebagaimana Pegawai lainnya, penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan dan penundaan kenaikan pangkat atau promosi.
- 3) Hukuman berat, yaitu dengan penurunan pangkat atau demosi. pembebasan dari jabatan, pemberhentian kerja atas permintaan Pegawai yang bersangkutan dan pemutusan hubungan kerja sebagai Pegawai di perusahaan.

Menurut Siagian (2006) terdapat beberapa indikator *Punishment* yaitu:

- 1) Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.
Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam pekerjaannya, karena jika karyawan tersebut terus menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan *Punishmentnya*.
- 2) Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut

melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

- 3) Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

- 4) Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan
Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut

Menurut Astuti & Sujatna (2020), terdapat beberapa indikator *Punishment*, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Punishment Preventif*, *Punishment preventif* yaitu *Punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran. Dengan demikian *Punishment preventif* adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari *Punishment preventif* ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan

bisa di hindarkan. Adapun beberapa yang termasuk kedalam *Punishment preventif* yaitu Tata tertib, Anjuran dan Perintah, Larangan dan Disiplin

- 2) *Punishment Represif, Punishment Represif* yaitu *Punishment* yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi *Punishment* ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. *Punishment represif* diadakan bila terjadi sesuatu yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun beberapa yang termasuk kedalam *Punishment represif* yaitu Pemberitahuan, Teguran, Peringatan dan Hukuman.

d) Gaya Kepemimpinan *Transformasional*

a) Pengertian

Gaya kepemimpinan *transformasional* adalah Gaya kepemimpinan yang menginginkan pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka sendiri dan yang mampu memiliki pengaruh yang mendalam dan luar biasa pada pengikut (Karimudin et al., 2023). Menurut Utomo et al., (2022), kepemimpinan *transformasional* merupakan gaya kepemimpinan yang mengantisipasi trend masa depan, mengajarkan kemungkinan baru dan membangun organisasi menjadi komunitas yang berisikan orang-orang yang merasa tertantang. Menurut Leksono & Wijono (2020) Gaya kepemimpinan *transformasional* dimana kepemimpinan mengikut serta proses pertukaran yang mengakibatkan

pegawai menerima upahnya dan menolong pegawainya menentukan hal apa yang harus dikerjakan agar dapat mencapai *output* yang diinginkan misalnya kualitas pengeluaran lebih baik, penjualan atau pelayanan lebih dari pegawai, serta menekan biaya produksi. Menurut Rahman & Kusmiyanti (2021), *transformational leadership* merupakan salah satu cara menghadapi perubahan dan menyikapi sifat karyawan yang proaktif.

Kepemimpinan *transformasional* adalah kepemimpinan yang menuntun sebuah organisasi menuju tujuan baru yang belum pernah dicapai sebelumnya dan memberikan kepercayaan kepada para anggota yang bekerja dengan maksimal demi mencapai tujuan bersama dengan mengutamakan kepentingan organisasi (Saptanto, 2018). Dari pengertian di atas, gaya kepemimpinan *transformasional* adalah keahlian pemimpin untuk mengidentifikasi kepentingan dan membantu bawahan mencapai tujuan dengan memberikan imbalan yang memuaskan. Hal ini diikuti dengan kejelasan pekerjaan dan besaran upah yang akan diterima.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan *Transformasional*

Menurut Davis (2017), terdapat beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan *Transformasional* yaitu:

- 1) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar

untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

- 2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- 3) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

c) Indikator Gaya Kepemimpinan *Transformasional*

Terdapat empat indikator dalam Gaya Kepemimpinan *Transformasional* menurut Robbins (2017) yaitu:

- 1) Pengaruh ideal (*idealized influence*), Perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- 2) Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), Meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan dan kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan secara jelas prestasi yang diharapkan dari para pengikutnya, menunjukkan komitmennya terkait tujuan organisasi, serta membangun semangat dari timnya dengan cara menumbuhkan *antusiasme* dan *optimisme*.
- 3) Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*), Perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan

mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru serta perilaku pemimpin dalam menciptakan berbagai ide baru, memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh para pengikutnya dan memotivasi pengikutnya dalam upaya pencarian pendekatan baru yang dapat digunakan untuk menjalankan berbagai tugas dari organisasi yang dipimpinnya.

- 4) Pertimbangan individual (*individual consideration*), Meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut serta kemauan pemimpin untuk memperhatikan setiap saran yang diberikan oleh para pengikutnya serta memperhatikan setiap pengembangan karir yang dibutuhkan

Menurut Wibowo (2021) indikator kepemimpinan *transformatif* adalah:

- 1) Membangun visi yang strategis. Memastikan visi yang inspiratif, yang mampu menggerakkan diri pemimpin dan karyawan untuk melakukan tindakan
- 2) Mengelola penyampaian visi. Perlunya penyampaian dan memahami visi, jika karyawan tidak memahami dan tidak peduli, semua akan sia-sia. Karena itulah sangat penting untuk mengelola penyampaian visi, supaya karyawan memiliki pemahaman yang sama, keyakinan yang sama dan tujuan yang sama untuk kesuksesan bersama.

- 3) Memotivasi karyawan. Memastikan karyawan memiliki motivasi yang kuat, motivasi tidak bisa dimiliki sendiri, tapi harus disalurkan ke semua karyawan supaya mereka memiliki motivasi untuk mencapai visi yang Anda tetapkan. Karena jika tidak, usaha akan sia-sia.
- 4) Kreatif dan Inovatif. Menjadi pemimpin *transformatif* berarti siap menjadi orang berbeda dan untuk itu perlu menjadi kreatif dan inovatif. Ini tidak hanya berlaku untuk pemimpin tapi juga bagi karyawan. Kreatif dan inovatif ini penting, karena akan menjadikan diri dan organisasi berbeda dengan yang lain.

Selain itu menurut Thabroni (2022) menemukan lima indikator kepemimpinan *transformatif* yang memiliki validitas diskriminan antara satu dengan lainnya sebagai berikut.

- 1) Visi (*Vision*), ialah suatu dimensi Kepemimpinan terpenting serta diangkat melalui konstruk lebih luas, yakni kharisma. Penemuan empiris memberikan dukungan atas pernyataan ini. Dari Hasil metaanalisis menunjukkan jika karisma paling kuat berasosiasi dengan ukuran efektivitas seperti kepuasan pegawai terhadap pimpinan.
- 2) Komunikasi Inspirasional (*Inspirational Communication*), Motivasi inspirasional sudah dilihat secara detail sebagai komponen terpenting dari suatu Kepemimpinan *Transformatif*, konstruk ini memberikan definisi secara beraneka ragam. Pimpinan

karismatik menggunakan pendekatan inspirasional dan pencakapan emosional untuk meningkatkan motivasi pegawai dan mentransendensikan minat pribadi bagi kepentingan kelompok.

- 3) Kepemimpinan yang mendukung (*Supportive Leadership*), Salah satu faktor yang membedakan Kepemimpinan *Transformasional* dengan teori-teori Kepemimpinan yang baru adalah dimasukkannya pertimbangan individual dalam model *Transformasional*. Pertimbangan individual ini terjadi manakala pimpinan telah mengembangkan orientasi ke arah pegawai dan memperlihatkan perhatian individual kepada pegawai serta merespon secara layak pada kebutuhan pegawai secara personal.
- 4) Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), Stimulasi intelektual merujuk pada perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan minat dan kewaspadaan pegawai atas munculnya masalah. Dengan demikian, hal ini akan mengembangkan kemampuan pegawai dan kecenderungan untuk berpikir tentang masalah – masalah yang ada dalam perspektif yang baru.
- 5) Kesadaran Personal (*Personal Recognition*), Istilah kesadaran personal untuk menangkap atau menjelaskan aspek dari *contingent rewards* yang secara konseptual berhubungan dengan Kepemimpinan *Transformasional*. Kesadaran personal terjadi manakala pimpinan mengindikasikan bahwa dia menghargai usaha-usaha individu dan memberi imbalan atas pencapaian

kinerja konsisten dengan visi melalui pujian dan pengakuan terbuka atas usaha pegawainya.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang diberikan dengan penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Okpong <i>et al.</i> (2025) <i>Leveraging Punishment For Effective Enforcement Of Discipline In The Nigerian Navy</i> <i>Interdisciplinary Journal of Humanities and Social Sciences</i> , 6(1), 434-454.	<i>The research examines how Punishment in the Navy is used as a tool to institute discipline, order, compliance, and operational efficiency.</i>	X : <i>Punishment</i> Y : <i>Discipline</i>	<i>Adopting a doctrinal approach</i>	<i>The research findings reveal that Punishment is necessary to ensure discipline, but fair and consistent for effectiveness, negating negative results such as resentment or loss of confidence in the leadership.</i>
2	Baeha <i>et al.</i> (2025) <i>The Impact of the Abolition of Corporal Punishment on Ethics and Discipline among Students at the Nurul Ikhlas Modern Islamic Boarding School</i> <i>Academic Journal Research</i>	<i>This study investigates the impact of eliminating corporal Punishment on students' ethical behavior and disciplinary patterns at Nurul Ikhlas Modern Islamic Boarding School (PPMNI).</i>	X : <i>Punishment</i> Y1 : <i>Ethics</i> Y2 : <i>Discipline</i>	<i>Institutio nal documen ts</i>	<i>The findings indicate that while the former use of corporal Punishment contributed to a heightened sense of discipline, its abolition has led to a decline in students' ethical behavior; despite an observable improvement in their external</i>

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					<i>compliance with school rules.</i>
3	Hunila <i>et al.</i> (2025) <i>The Effect of Transformational Leadership Style, Reward, and Punishment on Employee Work Discipline at PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk Serbangan Estate</i> <i>International Conference on Agro and Marine Industry (ICONAMI)</i>	<i>This study aims to test and analyze the influence of Transformational leadership style, reward, and Punishment on employee discipline at PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk Serbangan Estate.</i>	X1 : <i>Transformational Leadership Style</i> X2 : <i>Reward</i> X3 : <i>Punishment</i> Y : <i>Work Discipline</i>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	<i>Based on the results of the calculation, it can be concluded that Transformational leadership style and Punishment have a significant effect on work discipline at PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk Serbangan Estate, while rewards have no significant effect on work discipline at PT Bakrie Sumatera Plantations Tbk Serbangan Estate.</i>
4	Cahyadi <i>et al.</i> (2024) <i>Implementation of Reward and Punishment System in Improving Employee's Work Discipline</i> <i>Jurnal Manajemen Bisnis</i>	<i>This study aimed to examine the impact of the reward and Punishment system on improving employee work discipline</i>	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : <i>Work Discipline</i>	SPSS	<i>The findings indicate that the reward system significantly positively impacted employee work discipline. In contrast, the Punishment system did not show a significant effect on improving discipline.</i>
5	Cruz & Chagas (2025) <i>Teachers' Discipline As Influenced By Transformational</i>	<i>This study examined the influence of Transformational and transactional leadership styles on teachers'</i>	X1 : <i>Transformational</i> X2 : <i>Transactional Leadership Styles</i> Y : <i>Discipline</i>	<i>Utilizing a survey</i>	<i>Results revealed that both Transformational and transactional leadership styles were present among school</i>

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>And Transactional Leadership Styles</i> EPRA <i>International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)</i>	<i>Discipline in Banaybanay District, Davao Oriental.</i>			<i>administrators, with teachers perceiving high levels of Discipline.</i>
6	Samsuri <i>et al.</i> (2024) Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan MARS Journal, Vol. 4, No. 2, Hal 38–49	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : Disiplin Kerja	Analisis regresi linear berganda dengan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang berarti bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> tidak berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan
7	Azis <i>et al.</i> (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Praja Melalui Motivasi Pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan Indonesian <i>Journal of Business and Management</i> , 6(2), 316–324.	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap disiplin, serta untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap motivasi pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Sulawesi Selatan.	X1 : Gaya Kepemimpinan, X2 : <i>Reward</i> X3 : <i>Punishment</i> Y : Disiplin Praja Z : Motivasi	Analisis Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, pengaruh gaya kepemimpinan, <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Pada uji mediasi bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan,

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					<i>reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap disiplin
8	Rosmawati <i>et al.</i> (2024) <i>Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya.</i> Pusat Publikasi Ilmu Manajemen	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>reward</i> dan <i>punishment</i> terhadap disiplin kerja karyawan pada CV Berkah Sukses Berjaya.	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : Disiplin Kerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan <i>punishment</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin waktu kerja karyawan
9	Melani <i>et al.</i> (2024) <i>The Implementation of Fingerprint Absence and Online Absence in Improving Work Discipline</i> <i>Public Policy Journal</i>	<i>This study aims to determine and describe (1) the implementation of the fingerprint electronic attendance policy as a support for employee work discipline at the Business Management Agency (BPU) of Gorontalo</i>	X1 : Absensi <i>Fingerprint</i> Y : <i>Work Discipline</i>	Survey	<i>The results of this study show the implementation of the Fingerprint Electronic Attendance Policy (Fingerprint) as a Support for Employee Work Discipline at the Business Management Agency (BPU) of Gorontalo State University has run quite optimally</i>
10	Darmawan <i>et al.</i> (2024) <i>The Effect Of Fingerprint Attendance, Work Motivation, Transformational Leadership Style On Improving Employee Discipline Larisso</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh absensi sidik jari, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai	X1 : Absensi <i>Fingerprint</i> X2 : motivasi kerja X3 : Gaya Kepemimpinan transformasional Y : Disiplin Kerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi <i>fingerprint</i> tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan transformasional

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Balung Jember Regency</i> Dynamic Management Journal				tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja
11	Rachmatan <i>et al.</i> (2024) Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar JEMMA (<i>Jurnal of Economic, Management, and Accounting</i>)	Tujuan penelitian ini diharapkan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian <i>rewards</i> dan pemberian <i>punishment</i> , melalui disiplin terhadap kinerja ASN pada Balitbangda Kota Makassar	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : Kinerja Z : Disiplin Kerja	Analisis jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian <i>rewards</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. Namun, pemberian <i>Punishment</i> tidak berpengaruh secara langsung. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. <i>Rewards</i> melalui disiplin kerja memengaruhi kinerja, sedangkan <i>Punishment</i> tidak berpengaruh
12	Syafrudin <i>et al.</i> (2024) <i>The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Work Discipline</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan <i>Transformational</i> dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Bawang	X1 : kepemimpinan <i>Transformational</i> X2 : motivasi kerja Y : disiplin kerja	uji regresi linier berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan <i>transformasional</i> terhadap disiplin kerja karyawan.

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Journal Of Business And Economics</i>	Kuningan Kencana.			Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan <i>transformasional</i> dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.
13	Wardana <i>et al.</i> (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> terhadap Disiplin Kerja ASN Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, Vol 6, No 3, Hal 1514-1523	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan <i>transformasional</i> terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Populasi	X : Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Y : Disiplin Kerja	Regresi linier	Berdasarkan hasil analisis hipotesis (uji t), disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan <i>transformasional</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang
14	Putri <i>et al.</i> (2024) Meninjau Efektivitas Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Dalam Mendorong Perilaku Disiplin Kerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.	X1 : Sistem <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : Disiplin Kerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan jika diterapkan secara adil, konsisten,

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Jurnal Ekonomi Revolusioner				dan sesuai dengan konteks organisasi
15	Bulan <i>et al.</i> (2024) Dampak Penerapan Sistem Absensi Finger Print Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Stikes Senior Medan GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan	Tujuan penelitian untuk mengetahui dampak yang diberikan oleh penerapan sistem absensi finger print dan <i>Punishment</i> secara parsial dan bersamaan pada kinerja karyawan yang dimediasi terhadap disiplin kerja	X1 : Sistem Absensi Finger Print X2 : <i>Punishment</i> Y : Kinerja Karyawan Z : Disiplin Kerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi <i>fingerprint</i> dan <i>Punishment</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan di STIKes Senior Medan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIKes Senior Medan. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh Absensi <i>fingerprint</i> dan <i>Punishment</i> terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas di STIKes Senior Medan
16	Dwianto <i>et al.</i> (2023) <i>The Impact Of Leadership And Application Of Fingerprint Attendance Model On Work Discipline Of Employees At PT.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Kepemimpinan dan Penerapan Model Absensi Sidik Jari Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Autoplastik Indonesia	X1 = Kepemimpinan X2 = Absensi <i>Fingerprint</i> Y : Disiplin Kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan penerapan model absensi sidik jari secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Autoplastic Indonesia</i> <i>International Journal Of Economics, Management, Business And Social Science (Ijembis), 3(1), 77-91.</i>				terhadap disiplin kerja pegawai, Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, Penerapan model absensi sidik jari secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai
17	Dessyarti & Oktaviana (2023) <i>The effect of organizational culture, supervision, and Punishment on work discipline (Case study on official motorcycle dealers in Madiun City)</i> <i>Asian Management and Business Review</i>	<i>The research objective is to prove whether there is an influence of organizational culture, supervision, and Punishment on work discipline.</i>	X1 : <i>organizational culture</i> X2 : <i>supervision</i> X3 : <i>Punishment</i> Y : <i>work discipline</i>	Smart PLS	<i>The results of this study show that 1) organizational culture has a positive and significant effect on work discipline, 2) supervision has a positive and significant effect on work discipline, and 3) supervision has a positive and significant effect on work discipline</i>
18	Lopes (2023) <i>The Influence of Transformational Leadership Style and Work Motivation, on Work Discipline</i>	<i>This study aims to determine the influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, on Work Discipline in a study on the National Institute</i>	X1 : <i>Transformational Leadership Style</i> X2 : <i>Work Motivation</i> Y : <i>Work Discipline</i>	SPSS	<i>The results of this study concluded that the variables of Transformational Leadership Style, and Work Motivation have both a simultaneous and</i>

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Journal Of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)</i>	<i>of Statistics Timor-Leste.</i>			<i>partial effect on Work Discipline.</i>
19	Roy (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Transaksional</i> , Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Hotel Dalton Makassar Jurnal Mirai Management	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis antara pengaruh kepemimpinan <i>transaksional</i> , motivasi terhadap disiplin kerja Hotel Dalton Makassar	X1 : Gaya Kepemimpinan <i>Transaksional</i> X2 : Motivasi Y : Disiplin Kerja	Partial Last Square Smart PLS.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan <i>trasaksional</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, 2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja,
20	Rahmah & Nurba (2023) Efektivitas Penerapan Absensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>) Terhadap Disiplin Pegawai (Studi Kasus Bidang Perbendaharaan Kantor Wali Kota Medan) INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research, Vo 13, No 4, Hal 4456-4463	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan absensi sidik jari dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai bidang perbendaharaan di Kantor Walikota Medan.	X : Absensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>) Y : Disiplin Pegawai	Wawancara dan observasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi <i>Fingerprint</i> memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan pegawai.
21	Hidayah <i>et al.</i> (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional	X1 : Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> X2 : <i>Perceived Organizational Support</i>	Teknik analisis regresi berganda dan uji Sobel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan <i>Perceived</i>

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Dan <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (Lsm) Aliansi Tajam	dan <i>perceived organizational support</i> terhadap kedisiplinan kerja Karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)	Y : Disiplin Kerja	(<i>Sobel test</i>).	<i>organizational support</i> berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Tajam
	Jurnal Ilmiah Hospitality				
22	Adhany <i>et al.</i> (2022) Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> , Pengawasan, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 4	Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> , Pengawasan, <i>Reward</i> , dan <i>Punishment</i> Terhadap Disiplin Kerja	X1 : Absensi <i>Fingerprint</i> X2 : Pengawasan X3 : <i>Reward</i> X4 : <i>Punishment</i> Y : Disiplin Kerja	SPSS 22	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Absensi <i>fingerprint</i> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (2) Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (3) <i>Reward</i> berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja, (4) <i>Punishment</i> berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja
23	Juwantini <i>et al.</i> (2022) Pengaruh Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan <i>Transformasional</i> dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja guru Sekolah	X1 : Kepemimpinan <i>Transformasional</i> X2 : Kepuasan Kerja Z : Disiplin Kerja Y : Kinerja	Aplikasi Smart PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan <i>transformasional</i> tidak mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Dampaknya pada Kinerja Jurnal EMAS : Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan	Menengah Kejuruan di Cikarang Utara dimediasi disiplin kerja			positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan <i>transformasional</i> mempengaruhi disiplin kerja guru. Kepemimpinan <i>transformasional</i> mempengaruhi kinerja guru secara tidak langsung dengan mediasi disiplin kerja.
24	Framadita & Aprillitzavivayarti (2022) Kontribusi Kepemimpinan <i>Transformasional</i> dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMAN 8 Kota Jambi Indonesian Educational Administration and Leadership Journal (IDEAL) Vol. 4 No. 1 Hal. 66-74	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan <i>transformasional</i> dan pengawasan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 8 Kota Jambi	X1 : Kepemimpinan <i>Transformasional</i> X2 : Pengawasan Y : Disiplin Kerja	Analisis regresi	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan <i>transformasional</i> dan pengawasan baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 8 Kota Jambi.
25	Anggraeni <i>et al.</i> (2022) Pengaruh Penerapan Sistem absensi <i>fingerprint</i> , Motivasi Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Disiplin Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Absensi <i>fingerprint</i> , Motivasi Kerja dan Komitmen Pegawai terhadap Disiplin Kerja	X1 : absensi <i>fingerprint</i> X2 : Motivasi Kerja X3 : Komitmen Pegawai Y : disiplin Kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan absensi <i>fingerprint</i> terhadap disiplin kerja, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	UNRAM Management Review, Vol 2, No 1	Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Barat			motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen pegawai terhadap disiplin kerja.
26	Wibowo <i>et al</i> (2022) <i>The Effect of Reward and Punishment on Work Discipline Research Trend in Technology and Management</i>	<i>The purpose of this research is to test and analyze the effect of partial rewards and Punishment on the work discipline of PT. Brass Mega Building and testing and analyzing the effect of reward and Punishment simultaneously on the work discipline of PT. Brass Mega Building.</i>	X1 : Reward X2 : Punishment Y : Work Discipline	Linear regressio n analysis.	<i>The results of this study indicate that Reward (X1) has a positive and significant effect on Work Discipline (Y) employees of PT. Kuningan Mega Building, Punishment (X2) has a positive and significant effect on work discipline (Y) employees of PT. Kuningan Mega Building, and Reward (X1) and Punishment (X2) simultaneously or jointly have a positive and significant effect on work discipline (Y) employees of PT. Kuningan Mega Building Kuningan district. This study verifies previous studies that reward and Punishment either partially or simultaneously have a positive and significant</i>

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					<i>effect on work discipline.</i>
27	Septiana & Adinata (2022) <i>Employee Work Discipline: The Effect Of Reward And Punishment (Study On Employees Of An Automotive Dealer Company In Bandung)</i> Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship	<i>This study investigates the effect of reward and Punishment on employee work discipline. The employees at an auto dealer company in Bandung</i>	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : <i>Work Discipline</i>	<i>Verificati on approach</i>	<i>The results of the study show that there is an effect of reward and Punishment on work discipline.</i>
28	Rachman (2022) <i>Measurement Of Job Satifcation: Transformational Leadership And Interpersonal Communication Impact On Work Discipline</i> Jurnal Manajemen	<i>The aim is to prove the relationship of Transformational leadership, interpersonal communication and work discipline in creating their job satisfaction.</i>	X1 : <i>Transformational Leadership</i> X2 : <i>Interpersonal Communication Impact</i> Y1 <i>Work Discipline</i> Y2 : <i>Job Satisfaction</i>	<i>With path analysis techniques</i>	<i>The results of this study found that there was a positive influence of Transformational leadership and interpersonal communication on discipline and job satisfaction.</i>
29	Suryantini <i>et al.</i> (2022) <i>Effect of Transformational Leadership, Supervision, and Information Technology on Work Discipline</i> <i>European Journal of Business and Management Research</i>	<i>This study aims to determine the effect of Transformational leadership, supervision, work discipline, and information technology on employee performance at the Kuta Mimba Cooperative.</i>	X1 : <i>Transformational Leadership</i> X2 : <i>Supervision</i> X3 : <i>Information Technology</i> Y : <i>Work discipline</i>	<i>Linear analysis</i>	<i>The results show that Transformational leadership has a positive and significant effect on Work discipline. Supervision has a positive and significant effect on Work discipline. Information technology has a</i>

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					<i>positive and significant effect on Work discipline.</i>
30	Utomo <i>et al.</i> (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Transaksional</i> Dan <i>Transformasional</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Aceh Serambi Konstruktivis, Vol 4, No.3, Hal 1-10	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang tepat digunakan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai aparatur sipil negara di lingkungan Pemerintah Aceh	X1 : Gaya Kepemimpinan <i>Transaksional</i> X2 : <i>Transformasional</i> Y : Disiplin Kerja	Regresi linier berganda	Berdasarkan pengujian gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan <i>transformasional</i> secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi
31	Rudiansyah <i>et al.</i> (2022) <i>The Effect of Finger Print Absence and Work Motivation on Employee Discipline in Stimi Banjarmasin</i> <i>Account and Financial Management Journal</i>	<i>This study also aims to determine: the extent to which fingerprint attendance (finger print) and work motivation partially adhere to the increase in employee discipline.</i>	X1 : <i>Finger Print Absence</i> X2 : <i>Work Motivation</i> Y : <i>Employee Discipline</i>	SPSS	<i>Hacyl obtained showed that not there is influence that significantly between attendance fi ngerprintfinger to discipline employees. b. The effect of work motivation on employee disciplin</i>
32	Saifusidak & Pangestuti (2022) Pengaruh Kepemimpinan <i>Transformasional</i>	Tujuan Penelelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan	X : Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Y : Disiplin Kerja	SPSS	Berdasarkan Dari hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti menggunakan SPSS versi 26

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Demak	Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Demak mengingat pentingnya			maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan <i>transformasional</i> memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Demak
33	Surahman (2022) Pengaruh <i>Punishment</i> Dan <i>Reward</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)	Tujuan penelitian ini untuk membuktikan pengaruh <i>Punishment</i> dan <i>Reward</i> terhadap disiplin kerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Tasikmalaya	X1 : <i>Punishment</i> X2 <i>Reward</i> Y : Disiplin Kerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> secara bersama-sama berpengaruh kuat terhadap Disiplin kerja.
34	Rahman & Kusmiyanti (2021) Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap Disiplin Kerja Petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten Jurnal Ilmiah Poli Bisnis	Penelitian ini dibuat untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan <i>transformasional</i> terhadap disiplin kerja petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten	X : <i>Transformational Leadership</i> Y : Disiplin Kerja	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan <i>transformasional</i> berpengaruh terhadap disiplin kerja Petugas di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Klaten
35	Cay <i>et al.</i> (2021) <i>The Effect Of Fingerprint Attendance and Work Motivation On Employee Discipline On CV</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan absensi (sidik jari) dalam meningkatkan kedisiplinan	X1 : <i>Fingerprint</i> X2 : Motivasi Kerja Y : Disiplin Kerja	Smart PLS	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa absensi sidik jari (<i>Fingerprint</i>) dan motivasi kerja

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Story Of Copyright</i> Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran	karyawan di kantor CV Hikayat Cipta Semesta			berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.
36	Wibowo (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri di Wilayah Jakarta Selatan KORDINAT Vol. 20, No.2	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh gaya kepemimpinan <i>transformasional</i> kepala sekolah, motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru MAN di Jakarta Selatan, yang seluruhnya berjumlah 143 orang	X1 : Gaya Kepemimpinan <i>Transformasional</i> X2 : Motivasi Kerja Y : Disiplin Kerja	Regresi dan korelasi parsial	Hasil penelitian yang diperoleh adalah hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan <i>transformasional</i> kepala sekolah dengan disiplin kerja guru, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja guru, terdapat hubungan positif antara variabel bebas gaya kepemimpinan <i>transformasional</i> kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru.
37	Purnomo (2021) Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : Disiplin Kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> baik

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Terhadap Disiplin Kerja di PT Dwida Jaya Tama. Jurnal Ilmiah PERKUSI	pengaruh <i>reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap disiplin kerja di PT Dwida Jaya Tama			secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di PT Dwida Jaya Tama
38	Maulidya <i>et al.</i> (2021) Pengaruh Implementasi Absensi <i>Fingerprint</i> , Sanksi, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Intako Greenomika	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Implementasi Absensi <i>Fingerprint</i> , Sanksi dan Motivasi terhadap disiplin kerja Karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo.	X1 : Absensi <i>Fingerprint</i> X2 : Sanksi X3 : Motivasi Y : Disiplin Kerja	SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel absensi <i>fingerprint</i> , sanksi dan motivasi secara bersama- sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo. Sedangkan secara parsial implementasi absensi <i>fingerprint</i> dan sanksi tidak ada pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo, sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo.
39	Kasmawati <i>et al.</i> (2021)	<i>This study aimed to determine whether reward</i>	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i>	SPSS	<i>The results of the analysis showed that the variables</i>

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Effect of Reward and Punishment, Compensation, Leadership, and Workplace Skills on Employee Work Discipline at Mopah Class I Airport Management Unit Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)</i>	<i>and Punishment, compensation, leadership, and workplace skills affect employee work discipline.</i>	X3 : <i>Compensation</i> X4 <i>Leadership,</i> and X5 : <i>Workplace Skills</i> Y : <i>Work Discipline</i>		<i>of reward and Punishment, compensation, leadership, and workplace skills had a positive and significant effect on work discipline.</i>
40	Hamdi <i>et al.</i> (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap disiplin kerja pegawai di UPT Puskesmas Mabuun Raya Kabupaten Tabalong JAPB : Vol 3, No 1	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai di UPT Puskesmas Mabuun Raya Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong	X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional Y : disiplin kerja	Analisis SEM	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai di UPT Puskesmas Mabuun Raya
41	Kamal <i>et al.</i> (2020) Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Di Kementerian Komunikasi Dan Informatika	Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh absensi <i>fingerprint</i> terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai	X : Absensi <i>Fingerprint</i> Y : Disiplin Kerja	SPSS	Hasil Persamaan Regresi sebesar $Y = -1,625 + 1,010X$ artinya setiap variable mendapatka penurunan 1 kali, sehingga dapat mengalami penurunan sebesar 1,010. Dengan demikian absensi <i>fingerprint</i>

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM) Vol.16, No.2,				berpengaruh kuat terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pegawai.
42	Leksono & Wijono (2020) Kepemimpinan Transaksional Dan Disiplin Kerja PT. Mg Semarang Jurnal Psikohumanika 12(1):50-59	Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan <i>transaksional</i> dengan disiplin kerja pada PT. MG Semarang.	X : Kepemimpinan <i>Transaksional</i> Y : Disiplin Kerja	Analisis korelasi <i>spearman's rho</i>	Hasil penelitian ini disimpulkan tidak adanya hubungan antara kepemimpinan <i>transaksional</i> dengan disiplin kerja yang dapat diartikan, kepemimpinan <i>transaksional</i> dalam PT. MG Semarang tidak memberi peran terhadap disiplin kerja pada karyawannya
43	Rasyid <i>et al.</i> (2020) Pengaruh Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Tabalong Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong.	X : Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Y : Disiplin Kerja	Analisis GSCA	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan variabel pengaruh langsung, dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh kepemimpinan <i>transformasional</i> terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong
44	Puspaningrum <i>et al.</i> (2019)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui	X1= Absensi <i>Fingerprint</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Pengaruh Penerapan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> , Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Wings Surabaya	pengaruh penerapan absensi <i>fingerprint</i> , motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Wings Surabaya.	X2 : Motivasi Kerja X1 : Kepemimpinan Y : Disiplin Kerja		<i>fingerprint</i> tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa absensi <i>fingerprint</i> , motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
45	Laura (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Penerapan Model Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating Business Management Journa	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan dan Penerapan Model Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating	X1 : Kepemimpinan X2 : Penerapan Model Absensi <i>Fingerprint</i> Y : Produktivitas Kerja Z : Disiplin Kerja	Smart PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak mampu memoderasi terhadap Produktivitas Kerja, variabel Model Absensi <i>Fingerprint</i> berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, variabel Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					Produktivitas Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak mampu memoderasi terhadap Produktivitas Kerja, dan Model Absensi <i>Fingerprint</i> dan Disiplin Kerja juga tidak mampu memoderasi terhadap Produktivitas Kerja
46	Mandala <i>et al.</i> (2019) <i>The Effect of Transformational Leadership and Work Motivation of Teacher Discipline in State Elementary School in Kayong Utara Mandala International Journal of Learning and Instruction (IJLI)</i>	<i>This study aims to determine Transformational Leadership to increase work motivation to teachers so that the creation of work discipline Teachers of Public Elementary Teachers In Sukadana District Kayong Utara District</i>	X1 : <i>Transformational Leadership</i> X2 : <i>work motivation</i> Y : <i>work discipline</i>	SPSS	<i>The conclusions of this study are as follows: (1). Principal Transformational leadership has a positive effect on teacher work discipline (2). Teacher work motivation has a positive effect on teacher work discipline (3). Transformational leadership (X1) and work motivation (X2) simultaneously affect teacher work discipline (Y)</i>
47	Ramli <i>et al.</i> (2019) <i>Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap	X1 : <i>Reward</i> X2 : <i>Punishment</i> Y : <i>Disiplin Kerja</i>	SPSS	<i>Reward dan punishment berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja</i>

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT London Sumatera (Perusahaan Ekspor Karet) Di Bulukumba	peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. London Sumatera (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba.			karyawan pada PT. London sumatera (perusahaan ekspor karet) di Bulukumba.
	MANDAR: <i>Management Development and Applied Research Journal.</i>				
48	Fadila & Septiana (2019) Pengaruh Penerapan Sistem Absensi <i>Finger Print</i> Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam.	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan absensi <i>fingerprint</i> terhadap disiplin pegawai di Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam.	X : Absensi <i>Finger Print</i> Y : Disiplin Pegawai	SPSS	Hasil analisis data menunjukkan bahwa 1) dimensi praktis absensi <i>fingerprint</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin pegawai, 2) dimensi akurat absensi <i>fingerprint</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin pegawai, 3) dimensi sekuritas tinggi absensi <i>fingerprint</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai, 4) dimensi perangkat keras absensi <i>fingerprint</i> berpengaruh positif tetapi tidak
	<i>Journal of Applied Business Administration, 3(1), 53–63.</i>				

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					signifikan terhadap disiplin pegawai, 5) dimensi praktis, akurat, sekuritas tinggi, dan perangkat keras absensi <i>fingerprint</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai.
49	Nohe & Hertel (2018) <i>Transformational leadership on organizational citizenship behaviour and discipline: A meta-analytic test of underlying mechanisms.</i> <i>Frontiers in Psychology</i> , 8, Article	<i>Based on social exchange theory, we examined and contrasted attitudinal mediators (affective organizational commitment, job satisfaction) and relational mediators (trust in leader, leader-member exchange; LMX) of the positive relationship between Transformational leadership on organizational citizenship behavior (OCB) and discipline.</i>	X : <i>Transformational leadership</i> Y1 : <i>organizational citizenship behaviour</i> Y2 : <i>discipline</i>	<i>Using meta-analytic path models with correlations</i>	<i>Our findings help to better understand the underlying mechanisms of the relationship between Transformational leadership on OCB and discipline.</i>
50	Suwandi <i>et al.</i> (2018) Pengaruh Penerapan Absensi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh absensi <i>fingerprint</i> terhadap disiplin	X : Absensi <i>Fingerprint</i> Y : Disiplin Kerja	SPSS	Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,953

No	Peneliti/Tahun/ Judul	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Fingerprint</i> Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Telkom Indonesia Jakarta Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen	kerja personel di PT Telkom Indonesia.			menunjukkan bahwa Absensi <i>fingerprint</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

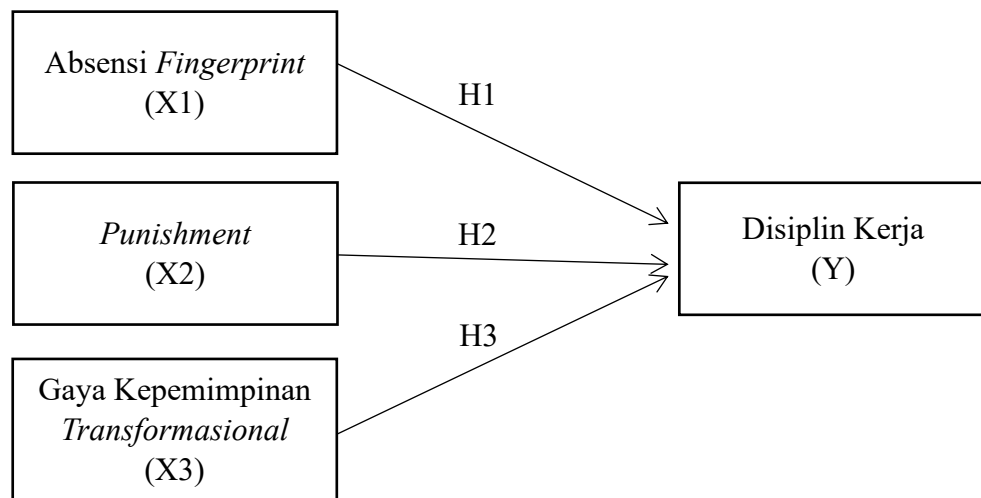
Sumber: Data Penelitian (diolah 2025)

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan konsep yang penting dalam penelitian. Dengan menggunakan kerangka berpikir, peneliti dapat mengorganisir informasi dengan baik, merumuskan pertanyaan penelitian yang jelas, dan merancang metode penelitian yang sesuai. Oleh karena itu, pemahaman tentang kerangka berpikir sangat penting bagi para peneliti untuk menghasilkan penelitian yang berkualitas (Sugiyono, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adhany et al., (2022), yang menyatakan bahwa absensi *fingerprint* dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Bulan et al., 2024), yang menyatakan bahwa absensi *fingerprint* dan *Punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan di STIKes Senior Medan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan et al., (2024), yang menyatakan bahwa absensi *fingerprint* dan Gaya Kepemimpinan *transformasional* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan pada teori dan penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian yang dapat memudahkan pembaca memahami

permasalahan utama yang diteliti. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen, yaitu Absensi *Fingerprint* (X1), *Punishment* (X2) dan Gaya Kepemimpinan *Transformasional* (X3) yang berpotensi mempengaruhi Disiplin Kerja (Y). Oleh karena itu, untuk menjelaskan masalah yang sedang diteliti, dibuatlah sebuah gambaran kerangka pemikiran secara skematis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Bagian Karangka Berpikir Penelitian

Sumber : Modifikasi Penelitian dari Bulan *et al.* (2024), Adhany *et al.* (2022) dan Darmawan *et al.* (2024)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Berdasarkan kerangka berpikir dan hasil dari penelitian terdahulu, hipotesis penelitian di rumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja

Fingerprint adalah sebuah *hardware* sensor untuk membaca sidik jari yang unik dari seseorang yang berguna untuk memverifikasi identitas

seseorang (Laura, 2019). Menurut Puspaningrum *et al.* (2019), absensi *fingerprint* adalah jenis mesin absensi biometric yang menggunakan metode kehadiran atau absensi karyawan dengan cara mendeteksi sidik jari. (Puspaningrum *et al.*, 2019). Menurut Puspaningrum (2019), indikator absensi *fingerprint* meliputi: Akurat, Praktis dan Keamanan Tinggi

Penerapan absensi *fingerprint* ini akan lebih menghemat waktu, tenaga, menjamin keamanan, dan lebih akurat dalam menggambarkan kehadiran dan kepulangan karyawan, karena otomatis langsung terekam dalam database (Puspaningrum *et al.*, 2019). Sistem absensi *fingerprint* ini menjadikan tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja dapat diketahui, semua itu bisa terlihat dari saat jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Absensi *fingerprint* yang banyak digunakan pada organisasi perusahaan bahkan lembaga pemerintahan yang sudah menerapkan kebijakan menggunakan absensi biometric sidik jari (*fingerprint*) (Martini & Amri, 2021).

Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adhany *et al.* (2022), Laura (2019) dan Bulan *et al.* (2024), yang menyatakan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Darmawan *et al.* (2024), yang menyatakan bahwa absensi *fingerprint* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan diatas dapat

disimpulkan bahwasannya hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut

H₁ : Absensi *Fingerprint* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja

Punishment adalah cara menyesuaikan perilaku dengan tingkah laku secara umum. Dalam hal ini, hukuman diterapkan jika pihak tersebut bertindak secara tidak terduga atau orang tersebut tidak bereaksi atau tidak menunjukkan perilaku yang diharapkan (Adhany et al., 2022). Menurut Azis et al. (2024), *Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Misalnya, jika praja melakukan sesuatu yang baik, maka mereka akan diberi penghargaan, jika praja melakukan kesalahan maka akan dikenakan sanksi.

Pada dasarnya tujuan pemberian *Punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi (Purnomo, 2021). Menurut Saputra et al. (2017), indikator dalam *Punishment* meliputi hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat. *Punishment* harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan telah diinformasikan secara jelas kepada karyawan. *Punishment* seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena *Punishment*

bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi (Riansyah, 2021).

Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bulan *et al.* (2024), Adhany *et al.* (2022) dan Azis *et al.* (2024), yang menyatakan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rachmatan *et al.*, (2024), yang menyatakan bahwa *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut

H₂ : *Punishment* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun

3. Pengaruh Kepemimpinan *Transformasional* Terhadap Disiplin Kerja

Gaya kepemimpinan *Transformasional* adalah Gaya kepemimpinan yang mengilhami pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka sendiri dan yang mampu memiliki pengaruh yang mendalam dan luar biasa pada pengikut (Karimudin *et al.*, 2023). Menurut Utomo *et al.*, (2022), kepemimpinan *transformasional* merupakan gaya kepemimpinan yang mengantisipasi trend masa depan, mengajarkan kemungkinan baru dan membangun organisasi menjadi komunitas yang berisikan orang-orang yang merasa tertantang. Menurut Leksono & Wijono (2020), Gaya kepemimpinan *transformasional* dimana kepemimpinan mengikut serta

proses pertukaran yang mengakibatkan pegawai menerima upahnya dan menolong pegawainya menentukan hal apa yang harus dikerjakan agar dapat mencapai *output* yang diinginkan misalnya kualitas pengeluaran lebih baik, penjualan atau pelayanan lebih dari pegawai, serta menekan biaya produksi.

Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Karimudin et al., (2023), Wibowo (2021) dan Juwantini et al., (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan *transformatif* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Darmawan et al., (2024), yang menyatakan bahwa kepemimpinan *transformatif* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, fenomena dan penelitian terdahulu yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut

H₃ : Kepemimpinan *Transformatif* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Madiun