

Pengaruh Absensi *Fingerprint* dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Sumberdharma Abadijaya Jakarta

Diah Andriani¹, Iwan Asmadi², Bambang Haryono³

^{1,2,3}Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: diahandriani412@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id², bambang.bhy@bsi.ac.id³

Article History:

Received: 20 Juli 2024

Revised: 08 Agustus 2024

Accepted: 10 Agustus 2024

Keywords: Absensi

Fingerprint, Pengawasan,

Disiplin Kerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh absensi fingerprint dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Sumberdharma Abadijaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif statistik. Populasi dan sampel dalam penelitian ini diperoleh dari survei yang dilakukan terhadap 31 karyawan PT. Sumberdharma Abadijaya. Data yang diperoleh diuji dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Absensi fingerprint memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap disiplin kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji t (parsial) yang dilakukan pada hipotesis pertama dengan bukti hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,992 > 2,048$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa absensi fingerprint berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Temuan uji t (parsial) untuk hipotesis kedua dengan bukti hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,974 > 2,048$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Perhitungan f tabel dilakukan menggunakan rumus $df_2 = n - k - 1$ Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung $23,604 > f$ tabel $3,340$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, uji f menunjukkan bahwa disiplin kerja diprediksi oleh kedua variabel independen yaitu absensi fingerprint dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

PENDAHULUAN

Saat ini di era globalisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi mengalami perkembangan dan kemajuan yang semakin pesat. Perkembangan tersebut menyediakan alat-alat elektronik canggih yang memungkinkan manusia memanfaatkan sumber daya yang ada dan dengan mudah meningkatkan produktivitas (Suryanto, 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi (Panjaitan et al., 2023)

Dalam manajemen, pengawasan merupakan kegiatan yang memastikan bahwa semua

pekerjaan dalam bisnis tersebut sejalan dengan rencana yang ditetapkan. Pengawasan adalah proses memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini tentang bagaimana melanjutkan kegiatan sesuai dengan rencana (Ristyowati et al., 2020). Supervisi perlu dilakukan dengan persiapan, pelaksanaan dan tindak lanjut yang baik. (Asmadi et al., 2023)

Sebagai ukuran kedisiplinan, para pemimpin memperkenalkan penggunaan kehadiran online (*fingerprint*) agar pimpinan lebih mudah untuk mengawasi para pegawainya. Saat ini, banyak perusahaan yang menggunakan sistem modern untuk mencapai tujuan meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penggunaan sidik jari. Perubahan lingkungan akan mempengaruhi gaya dan pola pemimpin. Oleh karena itu perlu adanya adaptasi lingkungan yang harus dilakukan oleh pemimpin (Asmadi et al., 2022)

Adapun dalam pelaksanaannya, muncul permasalahan sumber daya manusia termasuk dampaknya terhadap kedisiplinan pegawai (Gopur, 2023). Oleh karena itu, perlu adanya peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga tanda-tanda kecurangan dapat dicegah. Dan untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan, karyawan harus menerima perintah dari atasan dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh. Salah satu cara suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan adalah dengan mengaktifkan pegawainya agar dapat melakukan aktivitas yang ada secara optimal.

Disiplin merupakan upaya untuk menanamkan nilai-nilai dan batasan pada diri karyawan serta mengembangkan kemampuannya guna meningkatkan citra, karya, dan kinerja karyawan dalam perusahaan dari sudut pandang profesional serta membantu terciptanya perusahaan yang baik, memenuhi kewajiban, menghindari larangan-larangan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan memberikan sanksi atas pelanggaran. Namun kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran.

PT. Sumberdharma Abadijaya telah memperkenalkan pemeriksaan kehadiran berbasis sidik jari mulai tahun 2023, namun pengenalan pemeriksaan kehadiran berbasis sidik jari sejauh ini belum terlalu efektif. Karena masih banyak pegawai yang tidak mematuhi jam kerja dan korupsi waktu. Absensi sidik jari sebenarnya tidak bisa dimanipulasi dalam pengelolaan kehadiran pegawai, sehingga harus mampu memotivasi pegawai agar tidak terlambat dan meningkatkan keinginannya untuk masuk kerja.

Dengan tersedianya absensi yang terkomputerisasi dan menggunakan sistem biometrik sebagai dasar penilaian efektivitas kinerja pegawai, maka pegawai tidak perlu lagi mengantri dalam jangka waktu lama dan membuang kertas. Sehingga dari sistem biometrik ini absensi pegawai dapat dipantau.

Bagi perusahaan penyedia barang (supplier) sistem pengawasan yang baik sangat penting dilakukan pada sebuah perusahaan untuk mendorong kepatuhan pegawai, mengidentifikasi dan mengukur penyimpangan, serta memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karena ketepatan waktu dan kecepatan merupakan kunci dan gambaran efisiensi pegawai dalam bekerja. Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, semakin efisien seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja pegawai PT. Sumberdharma Abadijaya
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Sumberdharma Abadijaya

3. Untuk mengetahui pengaruh absensi *fingerprint* dan pengawasan secara bersamaan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Sumberdharma Abadijaya
 Ruang lingkup penelitian ini hanya membatasi pada pengaruh absensi *fingerprint*, pengawasan dan disiplin kerja pegawai pada PT. Sumberdharma Abadijaya Jakarta.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif statistik yang mengumpulkan dan menyajikan data dalam format angka, yaitu untuk mengukur sejauh mana absensi *fingerprint* dan pengawasan sebagai variabel bebas (X) mempengaruhi disiplin kerja sebagai variabel terikat (Y).

Guna memperoleh data yang menjadi dasar penelitian, penulis menggunakan data primer untuk mengumpulkan data dan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh data. Menurut Creswell mendefinisikan “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara sistematis. Responden didorong untuk memberikan jawaban yang terukur dengan menggunakan pilihan jawaban yang telah ditentukan atau dengan mengisi bagian yang kosong” (Ardiansyah et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh dari hasil survei yang dilakukan terhadap 31 karyawan PT. Sumberdharma Abadijaya. Kuesioner terdiri dari 30 pernyataan yang dibagi menjadi tiga variabel penelitian yaitu 10 pernyataan absensi *fingerprint* (X1), 10 pernyataan pengawasan (X2), dan 10 pernyataan disiplin kerja (Y). Setelah responden mengisi kuesioner, data diolah dan dianalisis untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Absensi <i>Fingerprint</i>	X1.1	0,647	0,3550	Valid
	X1.2	0,460	0,3550	Valid
	X1.3	0,437	0,3550	Valid
	X1.4	0,590	0,3550	Valid
	X1.5	0,704	0,3550	Valid
	X1.6	0,445	0,3550	Valid
	X1.7	0,549	0,3550	Valid
	X1.8	0,573	0,3550	Valid
	X1.9	0,436	0,3550	Valid
	X1.10	0,468	0,3550	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Pengawasan	X2.1	0,636	0,3550	Valid
	X2.2	0,681	0,3550	Valid
	X2.3	0,603	0,3550	Valid

	X2.4	0,711	0,3550	Valid
	X2.5	0,722	0,3550	Valid
	X2.6	0,587	0,3550	Valid
	X2.7	0,617	0,3550	Valid
	X2.8	0,521	0,3550	Valid
	X2.9	0,621	0,3550	Valid
	X2.10	0,602	0,3550	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
Disiplin Kerja	Y1	0,512	0,3550	Valid
	Y2	0,585	0,3550	Valid
	Y3	0,638	0,3550	Valid
	Y4	0,633	0,3550	Valid
	Y5	0,762	0,3550	Valid
	Y6	0,557	0,3550	Valid
	Y7	0,531	0,3550	Valid
	Y8	0,527	0,3550	Valid
	Y9	0,590	0,3550	Valid
	Y10	0,589	0,3550	Valid

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan $df = 29$ ($df = 31 - 2$) diperoleh r tabel = 0,3550, semua item variabel penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga diketahui bahwa hasil dari setiap item adalah $> 0,3550$. Oleh karena itu, semua item yang termasuk dalam pernyataan variabel penelitian termasuk absensi *fingerprint*, pengawasan dan disiplin kerja dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Nilai Kritis	Keterangan
Absensi <i>Fingerprint</i>	0,692	10	$> 0,06$	Reliabel
Pengawasan	0,823	10	$> 0,06$	Reliabel
Disiplin Kerja	0,773	10	$> 0,06$	Reliabel

Variabel absensi *fingerprint* dianggap dapat dipercaya karena nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih dari 0,60 (0,692) serupa pada tabel diatas tersebut. Variabel pengawasan dianggap dapat dipercaya karena nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih dari 0,60 (tepatnya 0,823). Variabel disiplin kerja dianggap dapat dipercaya karena nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih dari 0,60 (0,773).

Tabel 3. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Absensi Fingerprint (X1)	.114	31	.200 [*]	.935	31	.060
Pengawasan (X2)	.131	31	.192	.958	31	.252
Disiplin Kerja (Y)	.112	31	.200 [*]	.947	31	.133

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa uji normalitas dengan menggunakan *Shapiro-Wilk* menunjukkan bahwa taraf signifikansi absensi *fingerprint* sebesar $0,060 > 0,05$, taraf signifikansi pengawasan sebesar $0,252 > 0,05$, sedangkan taraf signifikansi disiplin kerja sebesar $0,133 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig. $> 0,05$ sehingga dapat dikatakan seluruh variabel berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.618	5.580		1.007	.323		
	Absensi Fingerprint (X1)	.424	.142	.441	2.992	.006	.612	1.634
	Pengawasan (X2)	.454	.153	.438	2.974	.006	.612	1.634

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan nilai *tolerance* dari variabel absensi *fingerprint* lebih besar dari 0,1 yaitu 0,612 dan nilai *VIF* absensi *fingerprint* lebih kecil dari 10 yaitu 1,634. Sedangkan hasil uji multikolinearitas dari variabel pengawasan menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu 0,612 dan nilai *VIF* pengawasan lebih kecil dari 10 yaitu 1,634. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.849	3.875		.735	.468
	Absensi Fingerprint (X1)	.140	.098	.327	1.420	.167
	Pengawasan (X2)	-.167	.106	-.363	-1.575	.127

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel diatas, terlihat bahwa nilai pada variabel absensi *fingerprint* (X1) adalah 0,167 dan pengawasan (X2) adalah 0,127. Karena kedua variabel independen $> 0,05$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.618	5.580		1.007	.323
	Absensi Fingerprint (X1)	.424	.142	.441	2.992	.006
	Pengawasan (X2)	.454	.153	.438	2.974	.006

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas hasil regresi linear berganda maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 5.618 + 0,424 (X1) + 0,454(X2) + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 5.618 merupakan keadaan saat variabel disiplin kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya artinya jika variabel absensi *fingerprint* (X1) dan Pengawasan (X2) tidak ada, maka variabel disiplin kerja sebesar 5.618.
2. Nilai koefisien absensi *fingerprint* (X1) sebesar 0,424, hal ini berarti jika setiap kenaikan satu kesatuan variabel absensi *fingerprint* maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,424 dengan asumsi independen lain tidak ada.
3. Nilai koefisien pengawasan (X2) sebesar 0,454, hal ini berarti jika setiap kenaikan satu kesatuan variabel pengawasan maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,454 dengan asumsi independen lain tidak ada.

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.618	5.580		1.007	.323
	Absensi Fingerprint (X1)	.424	.142	.441	2.992	.006
	Pengawasan (X2)	.454	.153	.438	2.974	.006

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil pengujian variabel independen dijabarkan sebagai berikut:

1. Absensi *Fingerprint* (X1)
Pada tabel hasil uji t, t tabel dapat dihasilkan dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $df = 31 - 2 - 1 = 28$. Pengujian ini dilakukan dengan uji dua arah, nilai t tabel adalah 2,048. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,992. Oleh karena itu, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, 2,992 > 2,048. Keputusan dibuat berdasarkan signifikansi 0,006 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Pengawasan (X2)
Pada tabel hasil uji t, t tabel dapat dihasilkan dengan tingkat signifikansi 0,05 dengan $df = n - k - 1$ atau $df = 31 - 2 - 1 = 28$. Pengujian ini dilakukan dengan uji dua arah, nilai t tabel adalah 2,048. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 2,974. Oleh karena itu, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, 2,974 > 2,048. Keputusan dibuat berdasarkan signifikansi 0,006

$< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 8. Uji f (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.183	2	139.591	23.604	.000 ^b
	Residual	165.592	28	5.914		
	Total	444.774	30			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Absensi Fingerprint (X1)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui f hitung yang didapatkan sebanyak 23.604, yang menunjukkan bahwa f hitung $>$ dari f tabel. Perhitungan f tabel dilakukan menggunakan rumus $df_2 = n - k - 1$ atau $31 - 2 - 1 = 28$. Sehingga didapatkan hasil f tabel sebesar 3,340. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung $23.604 >$ f tabel 3,340 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, uji f menunjukkan bahwa disiplin kerja diprediksi oleh kedua variabel independen yaitu absensi *fingerprint* dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Sumberdharma Abadijaya.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.628	.601	2.432

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Absensi Fingerprint (X1)

Berdasarkan tabel diatas, bahwa koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,628. Hal ini mengindikasikan bahwa sebanyak 62,8% dari variabel independen absensi *fingerprint* dan pengawasan dapat dijelaskan. Sementara sisanya 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja Pegawai hasil uji t (parsial) dan perhitungan t hitung absensi *fingerprint* terhadap t tabel menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, khususnya $2,992 > 2,048$, dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang diterima adalah H_1 dan H_0 ditolak. Pengujian menunjukkan bahwa semua indikator yang diterapkan memiliki validitas dan reliabilitas yang lebih dari cukup, sehingga dapat dipercaya untuk mengukur penggunaan absensi *fingerprint* dalam penelitian ini. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai dari hasil penelitian yang dibahas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di PT. Sumberdharma Abadijaya. Hal ini terlihat dari hasil uji t (parsial) dan perhitungan t hitung pengawasan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan khususnya $2,974 > 2,048$ dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang diterima adalah H_2 dan H_0

ditolak. Pengaruh Absensi *Fingerprint* dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian uji f dapat diperoleh pada hasil uji f hitung $23.604 > f$ tabel 3,340 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Disimpulkan juga dengan dengan menunjukkan bahwa variabel independen yaitu absensi *fingerprint* dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di PT. Sumberdharma Abadijaya. Hal tersebut menandakan bahwa absensi *fingerprint* dan pengawasan memiliki efek yang dapat diterima terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di PT. Sumberdharma Abadijaya.

DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Asmadi, I., Abdur, A., Ilyas, R. M., Tirtajaya, A., & Muctar, H. S. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan*. 4(4), 6050–6056.
- Asmadi, I., Romansyah, R., Farid, M., Aman, A., & Rahman, A. (2023). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMA Terpadu Riyadlul Ulum)*. 6, 819–825.
- Gopur, I. A. (2023). *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi*. deepublish.
- Panjaitan, G. E., Asmadi, I., & Lestari, T. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(4), 376–386.
- Ristyowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 38–48. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.47>
- Suryanto, A. R. (2023). *Analisis Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua Tangerang*. 1(6).
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Asmadi, I., Abdur, A., Ilyas, R. M., Tirtajaya, A., & Muctar, H. S. (2022). *Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan*. 4(4), 6050–6056.
- Asmadi, I., Romansyah, R., Farid, M., Aman, A., & Rahman, A. (2023). *Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SMA Terpadu Riyadlul Ulum)*. 6, 819–825.
- Gopur, I. A. (2023). *Sistem Informasi Manajemen Dalam Organisasi*. deepublish.
- Panjaitan, G. E., Asmadi, I., & Lestari, T. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Lestari Bumi Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(4), 376–386.
- Ristyowati, R. D., Oktafiah, Y., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 38–48. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.47>
- Suryanto, A. R. (2023). *Analisis Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Nusantara Surya Sakti Kelapa Dua Tangerang*. 1(6).

