

## Implementasi Penggunaan Aplikasi Hadirr pada PT. XY

**Rachmadita Nurdian Kusumaningrum<sup>1</sup>, Heru Baskoro<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Gresik  
*rachmaditanurdiank@gmail.com<sup>1</sup> herbas.gresik@umg.ac.id<sup>2</sup>*

### **ABSTRACT**

*PT. XYZ, is a company engaged in land transportation, distribution of building materials, production of mining materials, and trading of industrial goods. In the current era of globalization, it brings changes to all aspects of life. The development of information technology encourages people to use technology, one of which is the use of online attendance system technology implemented by PT. XYZ is the "Hadirr" application. This research discusses the implementation of the use of the presence application at PT. XYZ aims to find out how disciplined employees are in taking online attendance. This type of research is descriptive qualitative research, research involving 5 informants through observation, interviews and documentation, this identifies factors such as lack of employee discipline, misuse of applications so that employee discipline that has been implemented by the company is less effective. Employee work discipline can be seen from employee compliance in complying with applicable regulations, including punctuality and responsibility for their work. To overcome this problem, companies can provide rewards as a form of appreciation for work, provide additional intensive work, and provide intensive supervision. These steps can improve the employee discipline process so that the company can achieve the desired goals.*

**Keywords : Hadirr Application, Discipline, Employee.**

### **ABSTRAK**

PT. XYZ, adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi darat, distribusi bahan bangunan, produksi bahan tambang, dan perdagangan barang industri. Pada era globalisasi sekarang membawa perubahan terhadap segala aspek kehidupan. Perkembangan teknologi informasi mendorong manusia untuk harus menggunakan teknologi, salah satunya penggunaan teknologi system absensi online yang diterapkan oleh PT. XYZ yaitu aplikasi "Hadirr". Penelitian ini membahas tentang implementasi penggunaan aplikasi hadir pada PT. XYZ yang bertujuan untuk mengetahui seberapa disiplin karyawan dalam melakukan absensi kehadiran secara online. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, penelitian yang melibatkan 5 informan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, hal ini mengidentifikasi factor-faktor seperti kurang adanya disiplin karyawan, penyalagunaan aplikasi sehingga kurang efektif kedisiplinan karyawan yang sudah diterapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kepatuhan karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan dapat memberikan reward sebagai bentuk pengapresiasi selama bekerja, memberikan tambahan intensif, dan memberikan pengawasan yang intensif. Langkah-langkah ini dapat meningkatkan proses kedisiplinan karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

**Kata kunci : Aplikasi Hadirr, Kedisiplinan, Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Dalam era perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat, pemanfaatan aplikasi berbasis mobile telah menjadi hal yang umum dan diterapkan dalam berbagai bidang kehidupan (Pranawa, 2023). Salah satu bidang yang dapat mengoptimalkan manfaat teknologi adalah dalam mengelola kehadiran karyawan. PT. XYZ, adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang transportasi darat, distribusi bahan bangunan, produksi bahan tambang, dan perdagangan barang industri. Perusahaan juga memiliki tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan yang efisien dan efektif, dalam hal ini perkembangan suatu perusahaan sangat erat berkaitan dengan disiplin kerja pada karyawannya. Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan- peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya.

Menurut Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dalam konteks meningkatkan kedisiplinan di PT. XYZ, perusahaan menyadari pentingnya penerapan teknologi informasi yang efektif dan efisien. Artinya semakin kita menerapkan teknologi informasi di perusahaan akan semakin bagus pula kedisiplinan karyawan tersebut. Oleh karena itu, harus diterapkan di dalam perusahaan sehingga tidak ada lagi karyawan yang menyalagunakan aplikasi hadirr sepeti memanipulasi absensi kehadiran dengan tidak menyertakan foto secara live sehingga menjadikan karyawan tidak efektif dan efisien dalam melakukan absensi kehadiran.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Supomo & Nurhayati, 2018) tujuan dari disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan instansi yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat menggunakan dan memelihara saran dan prasarana, barang dan jasa instansi dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku.
4. Tenaga kerja mampu menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi sesuai dengan harapan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas bahwa tujuan dari disiplin kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Banyak factor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan kerja dan kepribadian tersendiri dari karyawan, orang yang memiliki motivasi yang tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerjapun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia dalam mengerjakan tugas-tugas tersebut, mereka akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik dan maksimal.

Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Penerapan disiplin kerja ini dapat bermanfaat dalam mendidik para karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada dalam perusahaan. Sehingga,, disiplin kerja karyawan sangat pentik untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan didalam perusahaan. Dengan begitu, kehidupan di perusahaan akan tertib, aman, lancar dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal. Disiplin kerja karyawan salah satunya dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa di awasi oleh atasannya.

Menurut hasibuan (2020: 43) terdapat beberapa indikator disiplin yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar bisa bekerja sungguh-sungguh disiplin dalam

pekerjaannya. Akan tetapi jika pekerjaan diluar kemampuannya atau jauh dari kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan terhadap menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani lebih tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan itu menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Semua perusahaan pasti memiliki peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawannya. Dengan dibuatnya jadwal jam kerja PT. XYZ bertujuan agar menciptakan kerangka waktu yang terstruktur dan terorganisasi, sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara efisien. Selain itu juga, dibuatnya jadwal jam kerja bertujuan agar memberikan panduan secara jelas kepada karyawan tentang kapan dan dimana mereka harus hadir dan bekerja, hal ini membantu meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. XYZ yang masih banyak melakukan penyalahgunaan aplikasi dan keterlambatan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab faktor terjadinya penyalahgunaan aplikasi dan keterlambatan dan solusi dalam mengatasi kedisiplinan karyawan. Sehingga peneliti tertarik membuat penelitian ini dengan judul "Implementasi Penggunaan Aplikasi Hadir Pada PT. XYZ".

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan dengan metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini adalah memahami fenomena atau kejadian yang dialami oleh subjek penelitian, dan data yang dihasilkan berupa deskriptif tertulis dan observasi perilaku yang di amati di PT. XYZ. Penelitian ini dilakukan terjun langsung ke objek penelitian yang berlokasi Kabupaten Gresik.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Menurut Sugiyono (2018:458) sumber data dibagi menjadi 2 yaitu sumber data primer dan sumber data skunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber primer yang menjadi penelitian ini adalah 5 orang karyawan PT.XYZ yang menjadi informan penelitian ini antara lain Staff Departemen Human Capital Bagian Compensation and Benefit Management, Staff Departemen Human Capital bagian Talent Management officer, Staff Departemen Sales and Marketing, Staff Departemen Legal and Risk Management, Staff Departemen of Information and Communication Technologies. Sedangkan Sumber Skunder, ialah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data Skunder ini bisa berupa data yang diberikan PT. XYZ kepada peneliti seperti data keterlambatan karyawan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode observasi secara langsung, wawancara dengan narasumber dan disertai dengan dokumen pendukung. peneliti melakukan observasi secara langsung pada PT.YZ melalui proses pencatatan secara teliti, cermat dan sistematis.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan- peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Menurut Sinambela (2019:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja secara teratur,

tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Setiap perusahaan pada umumnya mengharapkan agar karyawannya bekerja dengan mematuhi segala peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, maka semakin besar juga dampak positif bagi perusahaan. Pada PT. XYZ tindakan kedisiplinan menjadi perhatian utama karena kedisiplinan sangat berpengaruh penting bagi perusahaan. Seperti halnya PT. XYZ yang menggunakan sistem absensi hadir, aplikasi hadir menjadi satu-satunya aplikasi absensi otomatis dengan validasi wajah dan lokasi. Karyawan mencatatkan kehadiran mereka dari berbagai lokasi dengan "absen selfie". Dengan adanya aplikasi hadir terdapat pengaruh positif dan negatif terhadap karyawan, pengaruh positif seperti karyawan tidak harus melakukan absensi didalam kantor tetapi bisa di area sekitar perusahaan. Sedangkan untuk pengaruh negatif seperti penyalagunaan aplikasi hadir. Hal tersebut didukung oleh pernyataan karyawan bagian kompensasi dan benefit yang mengatakan bahwa : "Ya menurut saya sendiri penggunaan aplikasi hadir membantu karyawan dalam mempermudah melakukan absensi, tetapi juga terkadang karyawan masih banyak penyalagunakan aplikasi hadir seperti halnya melakukan absensi kehadiran dilakukan dengan foto wajah (selfi) pada saat itu juga tetapi, karyawan terkadang mengunggah foto secara tidak live. Banyak karyawan yang terlambat pada saat melakukan absensi dikarenakan jaringan yang kurang stabil yang berdampak ketidakepatan waktu yang tertulis di dalam aplikasi."

Hal ini adalah menjadi kewajiban seorang pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, seorang pemimpin juga harus bisa memberi contoh kepada bawahannya, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada atasan maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya.

Pada realisasinya, meskipun perusahaan telah menetapkan jadwal jam kerja yang jelas, realitanya yang terjadi pada PT. XYZ sendiri bahwasanya masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Masih banyak yang menyalagunakan aplikasi hadir seperti memanipulasi absensi kehadiran dengan tidak menyertakan foto secara live pada saat itu juga, sehingga menjadikan karyawan tidak disiplin dan tidak efektif dalam melakukan absensi kehadiran, banyak karyawan yang mengeluh kesulitan ketika melakukan absensi dan sering kali mengalami masalah pada jaringan saat melakukan absensi di luar lokasi kantor sehingga menjadikan mereka terlambat dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh pernyataan karyawan yang mengatakan bahwa : "saya sudah melakukan absen dengan tepat waktu mbak, tetapi sistemnya eror padahal saya juga sudah pindah-pindah tempat buat cari jaringan yang bagus tapi ya tetep saja eror, ya jadinya yang awalnya saya absen tepat

waktu, tetapi di aplikasi saya tertulis datang terlambat". Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, adapun data keterlambatan karyawan beberapa bulan terakhir di PT. XYZ.

**Tabel 1. Data Keterlambatan Karyawan PT. XYZ Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Keterlambatan	Prosentase Keterlambatan
Juni	452	130	29%
Juli	452	130	29%
Agustus	452	148	33%
September	452	117	26%

Sumber : Data Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT. XYZ Tahun 2023

Dari tabel data keterlambatan karyawan diatas, dapat dilihat bahwa pada bulan Juni prosentase keterlambatan mencapai nilai 29%, kemudian pada bulan Juli prosentase keterlambatan mencapai nilai 29% dan pada bulan Agustus mengalami kenaikan sebanyak 33%, dan pada bulan September mengalami penurunan sebesar 26%. Artinya, tingkat prosentase keterlambatan pada karyawan PT. XYZ sejak bulan juni-agustus terjadi kenaikan sedangkan pada bulan desember terjadi penurunan, hal tersebut dapat menjadi tolak ukur untuk melihat kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada PT. XYZ mengenai ketidak disiplin karyawan dengan menyalahgunakan aplikasi hadir dan datang terlambat yang terjadi dari diri karyawan sendiri, dengan alasan kesulitan ketika melakukan absensi dan sering kali mengalami masalah pada jaringan saat melakukan absensi di luar lokasi kantor. Alasan tersebut di dukung oleh pernyataan dari salah satu karyawan perusahaan yang mengatakan bahwa : " Saya sering kali mengalami gangguan pada jaringan saya mbak makanya absen saya kadang itu tidak ter-record diaplikasi padahal ya saya sudah absen, ya gimana ya mbak rumah saya jauh dari perusahaan , saya sudah berusaha memakai paketan tapi ya sama saja mbak kadang jaringannya ada kadang hilang". Hal ini sama seperti yang diungkapkan oleh karyawan lainnya yang mengatakan yaitu : " banyak karyawan yang manipulasi fotonya itu ya macam-macam si mbak, ada yang karena memang dari faktor usia, ada juga dari jaringan mereka yang tidak stabil, ada juga yang males buat foto live, padahal menurut saya foto langsung tidak sesulit itu tapi ya namanya juga karyawan banyak sekali alasannya."

Perkembangan teknologi saat ini berkembang sangat pesat dan bahkan perkembangannya semakin canggih. Perkembangan itu terjadi, karna banyak sekali temuan baru yang diciptakan oleh manusia yang kreatif dan inovatif dalam mengembangkan teknologi baru yang lebih canggih dan cepat. Selain faktor yang mempengaruhi penyalahgunaan aplikasi dan keterlambatan ada juga dampak yang

mempengaruhi pekerjaan atau tugas karyawan tersebut, seperti yang disampaikan oleh pernyataan salah satu karyawan bagian Talent Management Officer yang mengatakab bahwa : "Menurut saya ada beberapa karyawan yang menggunakan aplikasi hadirr masih belum efektif, aplikasi hadirr terlalu canggih juga mejadikan karyawan lebih tidak disiplin dan semakin banyak juga karyawan yang melakukan pelanggaran, sehingga membuat mereka lalai dalam tugasnya."

Dari kesulitan karyawan melakukan absensi ini menyebabkan sering terjadinya keterlambatan yang menyebabkan tidak disiplinnya karyawan. Penulis menemukan teguran-teguran dan peringatan yang sudah dilakukan oleh pimpinan, tetapi untuk masalah terlambat karena jaringan pimpinan masih memaklumi hal tersebut. Beberapa informan menyatakan hal yang sama bahwa kejadian menyalahgunakan aplikasi hadirr dan keterlambatan tersebut sudah ditindak tegasi oleh pimpinan, namun tidak ada perubahan dari diri karyawan terutama dengan memanipulasi foto secara tidak live. Adapun upaya-upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mengatasi permasalahan ini yang menjadikan karyawan tidak disiplin yaitu sebagai berikut :

Yang pertama dengan Memberikan reward sebagai bentuk pengapresian atas usaha untuk mendapatkan tuntutan jabatan yang diperlukan Perusahaan. Hal ini akan mendorong kinerja pegawai, yang kedua Pemberian tambahan insentif sebagai balas jasa organisasi akan pengabdian maupun pekerjaan pegawai terhadap Perusahaan, yang ketiga Melakukan pengawasan melekat sebagai tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, yang keempat Pemimpin yang tegas Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa perkembangan teknologi saat ini berkembang sangat pesat dan bahkan perkembangannya semakin canggih. Perkembangan itu terjadi, karna banyak sekali temuan baru yang diciptakan oleh manusia yang kreatif dan inovatif dalam mengembangkan teknologi baru yang lebih canggih dan cepat. Penggunaan aplikasi hadirr pada PT. XYZ dapat dikatakan kurang efektif hal tersebut dapat dilihat dari penyalagunaan dari karyawan yang melakukan ketidak disiplin. Salah satu factor keterlambatan disebabkan karena jaringan saat mengakses aplikasi hadirr kurang efektif sehingga menimbulkan keterlambatan karyawan.

Dari penyelesaian permasalahan diatas, terdapat upaya-upaya yang harus dilakukan perusahaan secara konsisten untuk mengatasi penyalahgunaan dan keterlambatan yang membuat kedisiplinan di PT. XYZ yang masih bisa dibilang kurang optimal dengan memberikan reward sebagai bentuk pengapresian atas usaha untuk



mendapatkan tuntutan jabatan yang diperlukan perusahaan hal ini akan mendorong kinerja pegawai, pemberian tambahan insentif sebagai balas jasa organisasi akan pengabdian maupun pekerjaan pegawai terhadap Perusahaan, melakukan pengawasan melekat sebagai tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, pemimpin yang tegas Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansory, H. Al Fadjar, & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Hartawan, D., & Welda, F. (2017). Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal*, 1(1).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Cetakan Kedua)*. Bandung: Alfabeta CV.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(2).
- Amal, I., & Rizki, M. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Surya Trimegah Wisesa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2)
- Ardiva, M. A. P. S., & Baskoro, H. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. L I . *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-commerce*, 2(1).
- Setiawan, M. N. A., & Cahyadi, N. (2022). Stes Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ. *Journal of Management*, 5(3), 363-373.
- Pratiwi, H. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 20-23.
- Agung, P. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supomo, & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Yrama Widya.

# **VISA: Journal of Visions and Ideas**

**Vol 4 No 2 (2024) 1022 - 1031 E-ISSN 2809-2058 P-ISSN 2809-2643**

**DOI: 47467/visa.v4i2.2797**

- Fadhillah, Y., Siregar, M. N. H., dll. (2023). Sosialisasi Penggunaan Aplikasi Hadir Berbasis Mobile dalam Meningkatkan Efisiensi Sistem Kehadiran Dosen Mengajar Di Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 1(6), 2023.
- Widyaningrum, I., & Hidayati, R. A. (2023). Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Ravana Jaya Gresik. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(1), 24-34.
- Aryawanti, Y. L., & Hidayati, R. A. (2022). Analisis Kerja Karyawan Pada PG Krebet Baru. *Jurnal Ekonomika* 45, 10(1).