



# Implementasi HONO HR Menjadi Faktor yang paling Dominan Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di Fore Coffee Semarang

Marvelino Soeparmo <sup>1</sup>, Sih Darmi Astuti <sup>2\*</sup>, Hertiana Ikasari <sup>3</sup>, dan Mochammad Eric S.W <sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universitas Dian Nuswantoro; Semarang, Jawa Tengah; e mail : [211202106919@mhs.dinus.ac.id](mailto:211202106919@mhs.dinus.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Dian Nuswantoro; Semarang, Jawa Tengah; e mail : [astuti\\_sda@dsn.dinus.ac.id](mailto:astuti_sda@dsn.dinus.ac.id)

<sup>3-4</sup> Universitas Dian Nuswantoro; Semarang, Jawa Tengah.

\* Corresponding Author : Sih Darmi Astuti

**Abstract:** Work discipline is an important aspect in human resource management because it directly impacts the performance, productivity, and competitiveness of an organization. This study aims to analyze the influence of compensation, supervision, and the implementation of the HONO HR system on employee work discipline at Fore Coffee Semarang. Discipline problems such as high absenteeism, low punctuality, and weak procedural compliance are the background of this study. The research method used is a quantitative approach with a sample of 120 respondents. Primary data was obtained by a survey method through a questionnaire. Data analysis used multiple linear regression. The results of the study indicate that the implementation of HONO HR is proven to be the most dominant in improving employee work discipline. The second factor in improving discipline is supervision, and the last factor that influences their work discipline is compensation. The study also confirms that the implementation of a technology based HR information system can improve order, transparency, and employee compliance at Fore Coffee Semarang.

**Keywords:** Compensation; Supervision; HONO HR; Work Discipline; Human Resource Management

**Abstrak:** Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak langsung pada kinerja, produktivitas, dan daya saing organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengawasan, dan implementasi sistem HONO HR terhadap disiplin kerja karyawan di Fore Coffee Semarang. Permasalahan kedisiplinan seperti tingginya ketidakhadiran, rendahnya ketepatan waktu, serta lemahnya kepatuhan prosedural menjadi latar belakang penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan sampel 120 responden. Data primer diperoleh dengan metode survey melalui kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi HONO HR terbukti paling dominan dalam meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Faktor kedua untuk meningkatkan disiplin adalah pengawasan, dan faktor terakhir yang mempengaruhi disiplin kerja mereka adalah kompensasi. Studi juga menegaskan bahwa penerapan sistem informasi SDM berbasis teknologi mampu meningkatkan keteraturan, transparansi, serta kepatuhan karyawan di Fore Coffee Semarang.

**Kata kunci:** Kompensasi; Pengawasan; HONO HR; Disiplin Kerja; Manajemen Sumber Daya Manusia

## 1. Pendahuluan

Dalam konteks globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intens, disiplin kerja karyawan menjadi elemen penting yang mempengaruhi kinerja dan daya saing organisasi. Disiplin kerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga mengurangi risiko kesalahan operasional serta menciptakan lingkungan kerja yang

Naskah Masuk: 8 September 2025  
Revisi: 26 November 2025  
Diterima: 25 Maret 2026  
Terbit: 30 Maret 2026  
Ver. Skrg.: 30 Maret 2026



Copyright: © 2026 by the authors.  
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

harmonis dan profesional. Di Fore Coffee Semarang, terdapat masalah dalam mempertahankan disiplin kerja karyawan meskipun perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan terkait kompensasi dan supervisi. Tingginya tingkat ketidakhadiran, rendahnya ketepatan waktu, dan kurangnya komitmen kerja menjadi indikator yang menimbulkan kekhawatiran mengenai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Permasalahan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan memerlukan pendekatan menyeluruh yang tidak hanya berfokus pada kompensasi dan pengawasan langsung, tetapi juga melibatkan optimalisasi teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kompensasi yang dirancang secara adil dan kompetitif diyakini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga berkontribusi pada loyalitas dan disiplin. Menurut Suparyadi dalam [1], kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja maksimal yang telah diberikan. Imbalan ini mencakup semua bentuk penerimaan, baik finansial (seperti gaji, bonus, tunjangan) maupun nonfinansial (seperti fasilitas, penghargaan, atau pelatihan), sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap dedikasi karyawan. Kompensasi memiliki peran penting bagi karyawan karena mencerminkan seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi mereka. Ketika kompensasi diberikan secara adil dan sesuai, hal ini tidak hanya memuaskan karyawan tetapi juga mendorong semangat kerja mereka. Dengan demikian, karyawan akan lebih termotivasi untuk berkontribusi demi mencapai target perusahaan [2]. Penelitian oleh [3] menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dan proporsional berdampak langsung pada peningkatan sikap disiplin karyawan. Dengan kata lain, kualitas sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan berbanding lurus dengan tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh tenaga kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Penelitian [4] menyebutkan bahwa ketika karyawan menerima kompensasi yang layak, mereka akan merasa puas, yang dapat mendorong kedisiplinan dan motivasi untuk melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Dengan memberikan kompensasi yang layak, karyawan akan menjadi lebih rajin dan disiplin dalam bekerja [5]. Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, karena kompensasi yang adil dan layak merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pengawasan yang efektif memiliki peran strategis dalam mengawasi kinerja serta memberikan bimbingan konstruktif untuk memperbaiki perilaku dan meningkatkan kinerja karyawan. Supervisi hal ini dapat diartikan sebagai metode yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan efisien, serta berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi organisasi [6]. Menurut [7] supervisi merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan karena berfungsi sebagai sarana kontrol terhadap kegiatan yang ada dalam perusahaan. Penelitian [8] menunjukkan bahwa supervisi atau pengawasan berpengaruh sebesar 62,42% terhadap disiplin kerja, yang menandakan bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan. Supaya disiplin kerja dapat ditegakkan, keberadaan pengawasan sangat dibutuhkan. Dengan adanya pengawasan, diharapkan para karyawan dapat bertindak sesuai dengan aturan dan harapan organisasi, sehingga tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai [9]. Penelitian [10] menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh pada tingkat disiplin karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak begitu kuat karena banyak faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa supervisi atau pengawasan memiliki hubungan yang kuat terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi yang baik, pengawasan atau supervisi harus dilaksanakan dengan baik sesuai dengan SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang benar, agar dapat meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan secara efektif.

Sistem absensi fingerprint menawarkan keunggulan dalam hal akurasi dan keamanan, karena setiap individu memiliki sidik jari yang unik, sehingga meminimalkan kemungkinan kecurangan dalam pencatatan kehadiran [11]. Dengan menggunakan teknologi fingerprint,

perusahaan dapat memastikan bahwa pencatatan kehadiran benar benar mencerminkan kehadiran fisik karyawan secara langsung, sehingga meminimalkan risiko kecurangan seperti absen palsu atau titip absen[12]. Namun, dibandingkan dengan sistem HONO HR yang memanfaatkan teknologi digital untuk pengelolaan data karyawan secara menyeluruh, fingerprint cenderung terbatas pada fungsi absensi saja. Sementara HONO HR tidak hanya mencatat kehadiran, tetapi juga mengintegrasikan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti pemantauan kinerja, pengelolaan kompensasi, dan analisis data, yang dapat memberikan gambaran lebih komprehensif mengenai disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, meskipun fingerprint efektif dalam mencatat kehadiran, sistem HONO HR menawarkan pendekatan yang lebih holistik dan efisien dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di Fore Coffee Semarang.

Implementasi HONO HR sebagai sistem manajemen sumber daya manusia yang modern juga berkontribusi terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi dalam pengelolaan data karyawan, HONO HR dapat membantu perusahaan dalam memantau kinerja, absensi, dan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan yang ada. HONO HR dapat membantu mengintegrasikan berbagai fungsi HR sehingga mendukung pencapaian disiplin kerja secara efisien dan sistematis [13]. Untuk menerapkan disiplin yang baik dalam organisasi dan mendukung proses pengambilan keputusan yang objektif, penerapan kedisiplinan organisasi harus didukung oleh faktor teknologi [14]. Penelitian [15] menunjukkan bahwa data kehadiran dalam menggunakan sistem HONO HR menunjukkan adanya penurunan atau kenaikan signifikan dalam keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Hal ini berdampak pada sikap pegawai; berdasarkan hasil wawancara, pegawai menyatakan penggunaan sistem HONO HR membuat mereka lebih disiplin dan lebih memperhatikan waktu kehadiran. Selain itu, pegawai merasa bahwa sistem ini adil dan transparan terkait dengan disiplin waktu. Di Fore Coffee Semarang, penerapan HONO HR diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Tabel 1. Pra Survey keterlambatan karyawan Fore Coffee Semarang

Menggunakan sistem finger Print	Jumlah Karyawan	Rasio Keterlambatan	Menggunakan Sistem HONO HR	Jumlah Karyawan	Rasio Keterlambatan
Januari	18	15%	September	13	10,83%
Februari	17	14,16%	Oktober	11	9,16%
Maret	20	16,6%	November	9	7,5%
April	15	12,5%	Desember	8	6,6%
Mei	17	14,16%	Januari 2025	7	5,83%
Juni	16	13,3%	Februari 2025	5	4,16%
Juli	19	15,83%			
Agustus	18	15%			

Sumber: pra survey Januari 2024 Februari 2025

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa fingerprint dan HONO HR masing masing memiliki keunggulan dalam pengelolaan absensi karyawan, namun dengan pendekatan yang berbeda. Sementara fingerprint menawarkan akurasi dan keamanan tinggi melalui identifikasi biometrik yang unik, sehingga meminimalkan risiko kecurangan dalam pencatatan kehadiran, HONO HR memberikan solusi yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia. HONO HR tidak hanya mencatat kehadiran, tetapi juga memantau kinerja, mengelola kompensasi, dan menganalisis

data, yang memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, meskipun fingerprint efektif dalam memastikan kehadiran fisik, HONO HR menawarkan pendekatan yang lebih holistik dan efisien dalam meningkatkan disiplin kerja dan pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Fore Coffee, sebagai salah satu perusahaan food & beverage modern yang tengah berkembang pesat di Indonesia, termasuk di cabang Semarang, menghadapi tantangan kedisiplinan karyawan yang kompleks. Di Semarang, Fore Coffee mengoperasikan enam toko aktif dengan jumlah karyawan 120 orang, yang mayoritas bekerja dalam sistem shift. Lingkungan kerja yang dinamis, berbasis shift, serta padat interaksi harian menuntut sistem kehadiran yang cepat, fleksibel, dan terukur. Dengan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, supervisi, dan implementasi HONO HR terhadap disiplin kerja karyawan di Fore Coffee Semarang.

## **2. Kajian Pustaka atau Penelitian Terkait**

### **2.1. Disiplin Kerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan penghormatan, kepatuhan, serta ketaatan terhadap peraturan organisasi. Disiplin tidak hanya menjaga keteraturan perilaku, tetapi juga mendorong efektivitas, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Menurut [16], kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan organisasi, sementara [17] menekankan perlunya penegakan disiplin agar tujuan dapat tercapai. Hal ini sejalan dengan [18] yang menyebut disiplin sebagai sikap mental yang tercermin dalam kepatuhan terhadap standar organisasi. Indikator disiplin kerja menurut [19] mencakup: (1) kehadiran; (2) penggunaan waktu secara efektif; (3) ketaatan terhadap peraturan; (4) kewaspadaan; (5) tanggung jawab. Adapun faktor faktor yang memengaruhi disiplin kerja [20] Mulyadi meliputi: kompensasi, keteladanan pimpinan, kejelasan aturan, ketegasan pimpinan, pengawasan, perhatian terhadap karyawan, serta dukungan budaya kerja yang menghormati dan mendukung kedisiplinan.

### **2.2 Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja yang dicapai. Imbalan ini dapat berupa finansial maupun non finansial, yang tidak hanya berfungsi sebagai pengakuan tetapi juga sebagai motivasi bagi karyawan [21] [22] [23]. Kompensasi mencerminkan hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi, di mana tenaga, keahlian, dan dedikasi yang diberikan pekerja mendapat balasan berupa gaji, tunjangan, maupun fasilitas. Dengan demikian, kompensasi berperan penting dalam menjaga kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi. Indikator Kompensasi [1] terdiri dari: (1) Gaji pembayaran rutin dengan jaminan kepastian; (2) Insentif imbalan tambahan bagi karyawan yang melampaui target; (3) Tunjangan bentuk kompensasi seperti jaminan kesehatan; (4) Fasilitas sarana tambahan, misalnya mobil dinas atau area parkir khusus. Adapun faktor faktor yang Mempengaruhi Kompensasi [24] Notoatmojo adalah: (1) Produktivitas kontribusi karyawan terhadap keuntungan perusahaan; (2) Kemampuan Perusahaan Membayar ditentukan kondisi finansial perusahaan; (3) Kesiediaan Perusahaan Membayar kebijakan internal dalam menentukan kompensasi; (4) Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja situasi pasar tenaga kerja memengaruhi standar kompensasi; (5) Organisasi Karyawan keberadaan serikat pekerja dapat memengaruhi kebijakan kompensasi; (6) Peraturan dan Perundang Undangan regulasi ketenagakerjaan menjadi acuan sistem kompensasi.

### **2.3 Pengawasan**

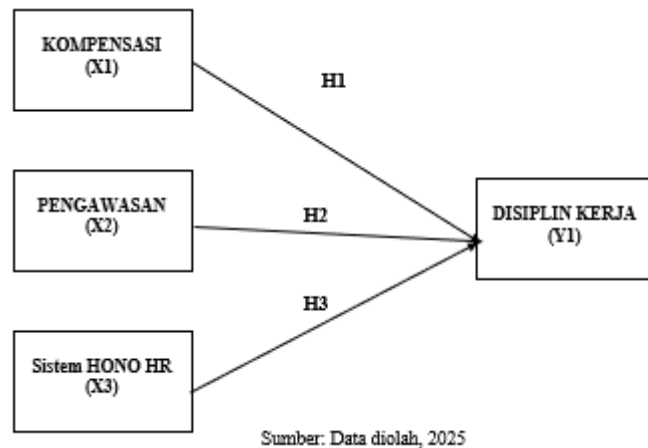
Pengawasan merupakan upaya manajerial yang bertujuan untuk memastikan seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Proses ini dilakukan dengan membandingkan pelaksanaan nyata dengan standar atau tolok ukur yang ada, serta mengambil tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan (Rahmat, 2021; Surbakti, 2022). Dengan demikian, pengawasan berfungsi sebagai instrumen evaluasi sekaligus sarana perbaikan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Indikator Pengawasan [6]

Manullang: (1) Penetapan standar kerja ukuran yang dijadikan acuan dalam menilai hasil kerja; (2) Evaluasi kerja penilaian terhadap kinerja untuk mendukung motivasi dan kepuasan kerja; (3) Perbandingan hasil dengan standar memastikan kesesuaian antara rencana dan pelaksanaan; (4) Koreksi penyimpangan tindakan perbaikan atas deviasi yang ditemukan. Jenis Jenis Pengawasan [25] menurut Mukarom adalah: (1) Pengawasan langsung & tidak langsung dilakukan dengan observasi langsung di lapangan atau melalui laporan/data; (2) Pengawasan preventif & represif preventif dilakukan sebelum kegiatan/pengesahan keputusan, sedangkan represif dilakukan setelah kegiatan berjalan; dan (3) Pengawasan internal & eksternal internal dilakukan oleh pihak dalam organisasi, eksternal dilakukan oleh pihak luar yang independen.

**2.4 Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HONO HR)**

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Human Resource Information System/HONO HR) merupakan bagian dari manajemen sistem informasi yang digunakan untuk menyimpan, mengolah, dan menyediakan data terkait pengelolaan karyawan. HONO HR mendukung efisiensi organisasi dengan menyediakan informasi yang akurat dan relevan bagi pengambilan keputusan strategis [26][27]. Indikator HONO HR yang berkualitas [28] terdiri dari: (1) Penanganan tugas lebih efektif; (2) Sentralisasi data; (3) Pelacakan data karyawan yang lebih baik; (4) Peningkatan reaktivitas terhadap data; (5) Pembagian file SDM yang efektif antar pemangku kepentingan. Sedangkan Dampak Implementasi HONO HR [29] terdiri dari: (1) Dampak Positif, yaitu: (a) Efisiensi waktu proses administrasi lebih cepat; (b) Akurasi data meminimalisasi kesalahan pencatatan manual; (c) Pengelolaan data terstruktur memudahkan akses dan pemrosesan informasi; (d) Peningkatan kinerja HR memungkinkan fokus pada tugas strategis, dan (e) Dukungan pengambilan keputusan data valid mempermudah perencanaan SDM, promosi, hingga evaluasi kinerja dan (2) Dampak Negatif, yaitu: (a) Biaya implementasi cukup tinggi, terutama bagi perusahaan kecil; (b) Kendala teknologi risiko masalah teknis yang dapat mengganggu operasional; (c) Resistensi karyawan munculnya penolakan atau ketidaknyamanan terhadap perubahan sistem.

**2.5 Kerangka Berpikir**



Gambar 1 Kerangka Berfikir

**2.6 Hipotesis**

**2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi, waktu, dan usaha yang dicurahkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi, khususnya insentif, dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan [30] Temuan lain menguatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap sikap disiplin, karena ketika hak karyawan dipenuhi sesuai harapan,

mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih patuh. Sebaliknya, ketidakpuasan atas kompensasi dapat menurunkan kedisiplinan [31]

H1: Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

### 2.6.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pengawasan merupakan proses untuk memantau, mengevaluasi, dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa pengawasan dapat mengurangi kesalahan karyawan sekaligus meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja [32]. Dengan pengawasan yang konsisten, karyawan lebih termotivasi mematuhi prosedur, menjaga keteraturan, dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, pengawasan yang konstruktif juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin [33].

H2: Terdapat pengaruh positif pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

### 2.6.3 Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HONO HR) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HONO HR) berperan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja melalui pengelolaan data karyawan yang lebih terstruktur, monitoring kehadiran, serta komunikasi yang lebih efektif. Penelitian membuktikan bahwa penggunaan HONO HR mampu mendukung kinerja karyawan dengan memfasilitasi transparansi administrasi dan memudahkan akses informasi [34]. Implementasi sistem ini tidak hanya mendorong kedisiplinan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan bertanggung jawab.

H3: Terdapat pengaruh positif implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HONO HR) terhadap disiplin kerja karyawan.

## 3. Metode yang Diusulkan

Penelitian dilaksanakan di Fore Coffee Semarang yang memiliki enam cabang (Setiabudi, Anjasmoro, Gayamsari, DP Mall, Citadel Square Ngaliyan, dan Paragon Mall). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Fore Coffee Semarang berjumlah 120 orang. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, menggunakan data primer yang diperoleh menggunakan survey melalui kuesioner kepada karyawan Fore Coffee Semarang [35]. Definisi operasional variabel penelitian untuk Kompensasi (X1) → imbalan atas kontribusi karyawan [21] dengan indikator [1]: Gaji, Insentif, tunjangan, Fasilitas. Pengawasan (X2) → pengendalian aktivitas agar sesuai rencana (Rahmat, 2021), dengan indikator [6]: Standar kerja, Evaluasi kerja, Perbandingan hasil, Koreksi penyimpangan. Sistem Informasi SDM (HONO HR) (X3) → teknologi informasi untuk pengelolaan SDM [26], dengan Indikator [28]: Efektivitas tugas, Sentralisasi data, Pelacakan, Reaktivitas data, Pembagian file. Disiplin Kerja (Y) → sikap kepatuhan terhadap aturan [18]. Indikator [19], dengan indikator: Kehadiran, Efektivitas waktu, Ketaatan aturan, Kewaspadaan, Tanggung jawab. Analisis data menggunakan Regresi linear berganda.

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Keterangan:

Y	= Disiplin kerja
X1	= Kompensasi
X2	= Pengawasan
X3	= HONO HR
e	= error.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Fore Coffee Cabang Semarang, salah satu bagian dari jaringan kedai kopi modern yang mengintegrasikan teknologi digital dalam pelayanan dan

manajemen bisnis. Jumlah karyawan di cabang ini mencapai 120 orang yang bekerja dengan sistem shift (pagi, siang, malam).

Fore Coffee telah menerapkan HONO HR untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia, meliputi pencatatan kehadiran, pengelolaan data personal, serta penilaian kinerja. Sistem kompensasi yang diterapkan terdiri dari gaji pokok, insentif harian, bonus target, dan berbagai tunjangan, sedangkan pengawasan dilakukan secara langsung maupun melalui sistem digital.

Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap selama 7 hari, kemudian dianalisis menggunakan SPSS. Fokus penelitian diarahkan pada pengaruh kompensasi, pengawasan, dan implementasi HONO HR terhadap disiplin kerja karyawan, mengingat disiplin menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan kepada konsumen.

#### 4.2 Deskripsi Data

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki laki	78	65%
Perempuan	42	35%
Total	120	100%

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa dominasi jenis kelamin dari karyawan Fore Coffee Semarang berada pada kategori laki laki dengan jumlah presentase 65% dengan jumlah pegawai 78 pegawai. Sedangkan presentase karyawan perempuan yaitu 35% dengan jumlah pegawai 42 karyawan.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	46	38,3%
1 3 Tahun	54	45%
> 3 Tahun	20	16,7%
Total	120	100%

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dominan lama bekerja karyawan Fore Coffee Semarang berada pada kategori 1 3 tahun dengan jumlah 54 orang atau sebesar 45% dari total populasi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja telah melalui fase awal pekerjaan dan berada dalam masa adaptasi terhadap sistem dan budaya kerja perusahaan. Kemudian, untuk kategori lama bekerja kurang dari 1 tahun, terdapat 46 karyawan atau 38,3%, yang menunjukkan tingginya intensitas perekrutan baru di lingkungan Fore Coffee. Hal ini dapat mencerminkan kebutuhan tenaga kerja yang tinggi ataupun adanya rotasi karyawan yang cukup dinamis di sektor F&B. Sementara itu, pada kategori lama bekerja lebih dari 3 tahun, terdapat 20 karyawan dengan persentase 16,7%. Kelompok ini mewakili karyawan dengan pengalaman lebih lama dan memiliki potensi untuk menjadi role model dalam menjaga kedisiplinan dan kinerja di lingkungan kerja.

#### 4.3 Uji Validitas

Uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka variabel tersebut valid (sitasi)

**Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel/ Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
1	Kompensasi			
	Indikator 1	0,896	0,1707	Valid
	Indikator 2	0,899	0,1707	Valid
	Indikator 3	0,851	0,1707	Valid
	Indikator 4	0,910	0,1707	Valid
2	Pengawasan			
	Indikator 1	0,904	0,1707	Valid
	Indikator 2	0,888	0,1707	Valid
	Indikator 3	0,884	0,1707	Valid
	Indikator 4	0,856	0,1707	Valid
3	Implementasi HONO HR			
	Indikator 1	0,830	0,1707	Valid
	Indikator 2	0,859	0,1707	Valid
	Indikator 3	0,835	0,1707	Valid
	Indikator 4	0,975	0,1707	Valid
	Indikator 5	0,975	0,1707	Valid
4.	Disiplin Kerja			
	Indikator 1	0,888	0,1707	Valid
	Indikator 2	0,902	0,1707	Valid
	Indikator 3	0,848	0,1707	Valid
	Indikator 4	0,840	0,1707	Valid
	Indikator 5	0,820	0,1707	Valid

**4.4 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan setelah instrumen dinyatakan valid, dengan indikator reliabilitas ditentukan melalui nilai Cronbach’s Alpha. Suatu instrumen dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach’s Alpha > 0,70. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dipercaya menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan berulang kali pada kondisi serupa.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,912	0,70	Reliabel
2	Pengawasan	0,905	0,70	Reliabel
3	Implementasi HONO HR	0,935	0,70	Reliabel
4	Disiplin kerja	0,909	0,70	Reliabel

**4.5 Uji Normalitas (Shapiro Wilk)**

**Tabel 6. Uji Normalitas**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.126	92	.001	.975	92	.074

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai Sig. Shapiro Wilk pada semua variabel residual memiliki nilai lebih dari 0,05 (0,074). Hal ini menunjukkan bahwa data residual dari masing masing variabel serta keseluruhan model regresi berdistribusi normal.

**4.6 Uji Multikolinearitas**

**Tabel 7. Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.065	.231		-.281	.779		
	avgX1	.169	.053	.195	3.167	.002	.580	1.725
	avgX2	.255	.073	.255	3.503	.001	.411	2.432
	avgX3	.591	.063	.583	9.359	.000	.563	1.778

a. Dependent Variable: avgY

Berdasarkan Tabel seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel variabel bebas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi layak digunakan karena asumsi bebas multikolinearitas telah terpenuhi.

**4.7 Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)**

**Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.424	.147		2.887	.005
	avgX1	-.022	.034	-.083	-.638	.525
	avgX2	-.123	.046	-.412	-2.652	.009
	avgX3	.091	.040	.300	2.257	.026

a. Dependent Variable: abs\_RES

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa variabel X1 (Kompensasi) tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (Sig. 0,525 > 0,05), sedangkan X2 (Pengawasan) dan X3 (Implementasi HONO HR) terdeteksi heteroskedastisitas ringan (Sig. 0,009 dan 0,026 ≤ 0,05). Namun, analisis regresi tetap dilanjutkan karena variabel tersebut penting secara teoritis dan empiris, serta fokus penelitian adalah menguji pengaruh, bukan membangun model prediktif. Dengan demikian, model regresi tetap layak digunakan.

**4.8 Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 9. Analisis Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.065	.231		-.281	.779
	avgX1	.169	.053	.195	3.167	.002
	avgX2	.255	.073	.255	3.503	.001
	avgX3	.591	.063	.583	9.359	.000

a. Dependent Variable: avgY

Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi:

$$Y = 0,065 + 0,169X_1 + 0,255X_2 + 0,591X_3$$

Interpretasi koefisien menunjukkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (p = 0,002), artinya semakin tinggi kompensasi, semakin baik kedisiplinan karyawan. Pengawasan (X2) juga berpengaruh positif signifikan (p = 0,001), sehingga semakin ketat pengawasan, semakin meningkat disiplin kerja. Sementara itu, implementasi HONO HR (X3) memberikan pengaruh paling dominan (p = 0,000), menegaskan bahwa pemanfaatan sistem informasi SDM yang baik mampu mendorong kedisiplinan kerja secara lebih kuat dibandingkan variabel lainnya.

#### 4.9 Uji Simultan (F test)

Tabel 10. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.765	3	8.255	123.129	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5.900	88	.067		
	Total	30.664	91			

a. Dependent Variable: avgY

b. Predictors: (Constant), avgX3, avgX1, avgX2

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 123,129 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi (X1), pengawasan (X2), dan implementasi HONO HR (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y). Artinya, model regresi yang dibentuk layak untuk digunakan dalam menjelaskan pengaruh ketiga variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

#### 4.10 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 11. Uji Detreminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 <sup>a</sup>	.808	.801	.25893

a. Predictors: (Constant), avgX3, avgX1, avgX2

Nilai R Square sebesar 0,808 menunjukkan bahwa 80,8% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, pengawasan, dan implementasi HONO HR, sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square 0,801 menegaskan bahwa model tetap stabil setelah penyesuaian jumlah variabel dan sampel. Selain itu, nilai R = 0,899 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen.

### 5. Perbandingan

#### 5.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 dan koefisien regresi sebesar 0,169. Nilai ini lebih dari taraf signifikansi 0,05, yang berarti Kompensasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap Disiplin Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun tunjangan maka semakin tinggi pula kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Hasil ini mendukung teori yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan atas kontribusi karyawan dan dapat mempengaruhi perilaku kerja mereka, termasuk dalam hal kedisiplinan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dan dihargai atas kinerjanya cenderung memiliki tanggung jawab yang tinggi dan mengikuti aturan perusahaan secara konsisten.

### 5.2 Pengaruh Pengawasan (X2) terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan koefisien regresi sebesar 0,255. Hal ini menegaskan bahwa kualitas pengawasan yang baik akan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Ketika atasan mampu melakukan monitoring secara langsung, memberikan evaluasi, dan menegakkan aturan secara adil, maka karyawan cenderung bekerja lebih teratur dan patuh terhadap ketentuan yang berlaku.

Temuan ini selaras dengan pendapat Manullang (2018), yang menyatakan bahwa fungsi pengawasan merupakan bagian penting dari manajemen untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai rencana dan aturan. Semakin optimal pengawasan, semakin kecil peluang terjadinya penyimpangan atau pelanggaran disiplin kerja

### 5.3 Pengaruh Implementasi HONO HR (X3) terhadap Disiplin Kerja

Variabel Implementasi HONO HR memberikan pengaruh paling kuat dalam penelitian ini, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,591. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin maksimal penerapan sistem HONO HR, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan. Sistem ini memungkinkan manajemen untuk mengelola data kehadiran, penilaian kinerja, serta informasi kepegawaian lainnya secara digital, transparan, dan real time.

Penerapan HONO HR sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi, seperti yang dijelaskan oleh Simamora (2016), bahwa penggunaan sistem informasi kepegawaian dapat meningkatkan efisiensi administrasi, akuntabilitas karyawan, serta menumbuhkan perilaku kerja yang lebih disiplin.

## 6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi, Pengawasan, dan Implementasi HONO HR terhadap Disiplin Kerja karyawan Fore Coffee Semarang, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Implementasi HONO Human Resources terbukti merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Disiplin Kerja. Sistem ini mampu mendorong keteraturan dan transparansi dalam pengelolaan kinerja, sehingga berkontribusi besar dalam meningkatkan disiplin kerja. (2) Pengawasan menjadi faktor kedua yang berpengaruh dan akan meningkatkan Disiplin Kerja. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja. (3) Kompensasi merupakan faktor yang paling lemah dalam studi ini yang berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula kedisiplinan karyawan. Secara umum, studi ini juga menemukan bahwa ketiga faktor tersebut yaitu kompensasi, pengawasan, dan HONO Human Resources cukup relevan dalam menjelaskan disiplin kerja para pegawai Fore Coffee, hal ini ditunjukkan dari kemampuannya menjelaskan disiplin kerja.

## Daftar Pustaka

- [1] L. A. Wijaya and N. Laily, 'PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING', vol. 10, 2021.
- [2] E. Lestari and W. D. Febrian, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia )', *J. Manaj. Dan Bisnis Madani*, vol. 6, no. 1, Feb. 2024, doi: 10.51353/jmbm.v6i1.895.
- [3] I. M. Mahardika and I. G. A. Mahayasa, 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa', *J. Manaj.*, vol. 2, 2022.
- [4] R. N. F. Dika, A. Kusumah, and R. R. Ramadhan, 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru', vol. 2, 2023.

- [5] S. Hartono, 'PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI SWALAYAN DEWI SRI MAGETAN', *Juremi J. Ris. Ekon.*, vol. 1, no. 4, pp. 333-341, Jan. 2022, doi: 10.53625/juremi.v1i4.754.
- [6] Riskal, A. Mulyani, and Rismansyah, 'Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM Provinsi Sumatera Selatan', *J. Manaj. Dan Investasi MANIVESTASI*, vol. 5, no. 1, pp. 104-117, Sept. 2023, doi: 10.31851/jmanivestasi.v5i1.13042.
- [7] A. Mokedo, M. Mahmud, and Sudirman, 'Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo', vol. 1, no. 2, 2023.
- [8] R. Wenas, J. E. Langkai, and A. R. Dilapanga, 'Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohonm', vol. 4, no. 1, 2022.
- [9] N. Yustina and Z. Tupti, 'Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara', *Jesya J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 5, no. 1, pp. 560-571, Jan. 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.633.
- [10] F. Supriyanto, 'PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN MUSI BANYUASIN', vol. 5, 2022.
- [11] L. A. Darmawan, P. Winahyu, and J. Rahayu, 'THE EFFECT OF FINGERPRINT ATTENDANCE, WORK MOTIVATION, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE ON IMPROVING EMPLOYEE DISCIPLINE LARISSO BALUNG JEMBER REGENCY', *Dyn. Manag. J.*, vol. 8, no. 2, p. 361, Apr. 2024, doi: 10.31000/dmj.v8i2.10645.
- [12] L. R. Damayanti, R. R. Kurniati, and D. Krisdianto, 'EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT DALAM DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR PT. BELIRANG KALISARI KOTA PASURUAN', vol. 12, 2023.
- [13] M. Hakim, H. Hidayat, and M. R. Fanani, 'Peranan Penerapan HRIS dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pisma Putra Textile', *J. Manaj.*, vol. 13, no. 1, p. 32, Feb. 2022, doi: 10.32832/jm.uika.v13i1.5367.
- [14] G. Wijonarko, 'Analisis Kinerja, Disiplin, dan Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia', *Teknika*, vol. 10, no. 3, pp. 225-231, Nov. 2021, doi: 10.34148/teknika.v10i3.412.
- [15] N. F. L. Dumatubun and R. M. N. Betaubun, 'Sistem Absensi Berbasis Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Bagian Sekretariat Kabupaten Merauke', vol. 2, 2025.
- [16] A. Pratiwi and R. I. Permatasari, 'PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BURUH DIVISI PRODUKSI PT. MULTI ELEKTRIKSEJAHTRINDO, CITEUREUP KABUPATEN BOGOR', *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 14-26, Nov. 2022, doi: 10.35968/ew7x0w27.
- [17] N. Ardiana, H. Sutopo, and E. Istanti, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo', vol. 1, no. 1, 2021.
- [18] E. Pahlawati, E. Norman, and R. K. Supriyatna, 'Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19', *Reslaj Relig. Educ. Soc. Laa Roiba J.*, vol. 4, no. 1, pp. 101-119, Aug. 2021, doi: 10.47467/reslaj.v4i1.525.
- [19] S. D. Anggraini, Z. T. Rony, and R. K. Sari, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan', *J. Kewiransabaan Dan Multi Talenta*, vol. 2, no. 1, 2024.
- [20] I. Wellem, Y. O. D. Silva, and A. M. D. Lela, 'ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN LITBANG KABUPATEN SIKKA', *J. Projemen UNIPA*, vol. 10, no. 1, pp. 01-17, July 2023, doi: 10.59603/projemen.v10i1.31.
- [21] E. Erika, K. Yuniior, F. Devita, I. Tamara, and C. Herryanto, 'Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia', *Jesya J. Ekon. Ekon. Syariah*, vol. 4, no. 2, pp. 905-914, May 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.465.
- [22] J. M. Hulu, P. Buulolo, and A. S. Gohae, 'PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT MAZO KABUPATEN NIAS SELATAN', 2021.
- [23] E. Siregar and V. N. Linda, 'PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PUSAKA GRAHA TEKNIK', 2022, doi: <https://doi.org/10.54964/manajemen/>.
- [24] M. Subakti, F. Ariza, and D. A. Rofik, 'FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMPENSASI KARYAWAN BANK', *Dar El Falah J. Ilmu Ilmu Sos. Dan Hum.*, vol. 1, no. 1, 2022.
- [25] A. N. Sulfiani and R. Firdaus, 'Pengawasan Pemerintah Dalam Praktek Illegal Logging Di Kelurahan Battang Kecamatan Wara Barat Kota Palopo', *J. Adm. Publik*, vol. 18, no. 2, pp. 263-282, Dec. 2022, doi: 10.52316/jap.v18i2.110.
- [26] M. D. J. Raflian, 'Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Manfaatnya bagi Organisasi', vol. 1, 2022.
- [27] D. N. Latianingsih, 'Peranan Aplikasi Human Resource Information System (HRIS) Pada Rumah Sakit Hermina Depok', 2023.
- [28] Moh. Kurdi and U. Abrar, 'ANALISIS KELENGKAPAN DATA KARYAWAN GUNA MENUNJANG SISTEM INFORMASI DAN PEMBERIAN FASILITAS KEPADA KARYAWAN DI PT KAPEDI SURYA JASA', *Perform. J. Bisnis Akunt.*, vol. 13, no. 1, pp. 45-50, Mar. 2023, doi: 10.24929/feb.v13i1.2555.
- [29] N. K. A. Nirwana, R. Makduani, U. Marhum, R. Rahmayanti, and R. R. A. Widaningsih, 'DAMPAK IMPLEMENTASI HRIS (HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM) TERHADAP KINERJA KARYAWAN', pp. 393-400, 2023.

- 
- [30] M. Sultoni, 'PEGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI JAWA TIMUR', vol. 11, 2022.
- [31] S. Clarisa, B. Barlian, and A. Sutrisna, 'Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Divisi Promotor Cv. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya)', *J. Indones. Manag.*, vol. 2, no. 3, Sept. 2022, doi: 10.53697/jim.v2i3.875.
- [32] U. Niswah, 'Pengaruh Pengawasan Dan Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (CV. Mubarakfood Cipta Delicia Kudus)', *Entrep. J. Bisnis Manaj. Dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, pp. 115 130, Jan. 2024, doi: 10.31949/entrepreneur.v5i1.8163.
- [33] D. Sohaniyah and S. Serip, 'PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT SINAR NIAGA SEJAHTERA', *Jur. Manaj. Fak. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 4, 2025.
- [34] H. Hidayati and A. Putri, 'PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI SUMATERA BARAT', *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. Dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 2, pp. 1311 1320, July 2022, doi: 10.46306/vls.v2i2.160.
- [35] U. Sulung and M. Muspawi, 'MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN : PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER', vol. 5, 2024.