



PENGARUH PENGAWASAN DAN *HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI KABUPATEN PACITAN

Aldy Ardiansyah^{1*}, Harsanto², & Indra Hastuti³

^{*1-3}Program Studi Manajemen, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

*e-Mail: 220414036@mhs.udb.ac.id

Submit Tgl: 17-Juli-2026

Diterima Tgl: 12-Agustus-2026

Diterbitkan Tgl: 28-Agustus-2026

Abstract: *Employee performance is a key factor determining an agency's success in achieving organizational goals. Efforts to enhance performance can be pursued through effective supervision and the utilization of a Human Resource Information System (HRIS) in human resource management. This study employed a quantitative approach and was conducted at the Pacitan Regency Cooperative Agency. The entire workforce of 53 employees served as respondents, selected using the saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with SmartPLS 4 software. The results indicate that supervision has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, the Human Resource Information System (HRIS) has a positive and significant impact on employee performance. The findings demonstrate that improved supervision and HRIS utilization lead to better employee performance. These results are expected to provide valuable insights for the Pacitan Regency Cooperative Agency to improve the quality of human resource management by strengthening supervisory functions and optimizing HRIS usage.*

Keywords: *Supervision; Human Resource Information System (HRIS); Employee Performance; PLS-SEM*

Abstrak: Kinerja karyawan menjadi satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pelaksanaan pengawasan yang efektif serta pemanfaatan *Human Resource Information System* (HRIS) dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Seluruh karyawan yang berjumlah 53 orang dijadikan sebagai responden melalui teknik *sampling jenuh*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan aplikasi *SmartPLS 4*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Human Resource Information System* (HRIS) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengawasan dan pemanfaatan HRIS, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan fungsi pengawasan dan optimalisasi penggunaan HRIS.

Kata Kunci: Pengawasan; Human Resource Information System (HRIS); Kinerja Karyawan; PLS-SEM

Cara mengutip Ardiansyah, A., Harsanto, & Hastuti, I. (2026). Pengaruh Pengawasan dan Human Resource Information System terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1659–1667. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2324>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah organisasi publik memiliki peran strategis sebagai penggerak utama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai target kinerjanya sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Era transformasi digital saat ini, organisasi sektor publik dituntut untuk adaptif terhadap perubahan teknologi guna meningkatkan akuntabilitas dan produktivitas kerja pegawai (Rustam et al., 2024).

Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran dalam membina dan mengembangkan koperasi serta usaha mikro. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara efektif. Salah satu upaya yang dilakukan instansi dalam mendukung pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui penerapan *Human Resource Information System* (HRIS). HRIS merupakan sistem terintegrasi yang menyediakan informasi akurat bagi manajemen untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan pegawai, penggajian, hingga evaluasi kinerja (Mishra et al., 2023).

Selain pemanfaatan teknologi informasi, pengawasan merupakan fungsi manajemen yang memiliki peranan penting dalam memastikan seluruh aktivitas kerja berjalan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan secara efektif mampu mendorong kedisiplinan, meningkatkan tanggung jawab, serta meminimalkan penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut penelitian (Kusumawardani et al. 2021) dipaparkan bahwa pengawasan yang didukung oleh data akurat akan meminimalkan penyimpangan perilaku kerja dan mendorong peningkatan kualitas layanan publik.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Kotagi et al., 2023). Kondisi di Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan menunjukkan bahwa pemanfaatan HRIS masih menghadapi beberapa kendala, terutama pada proses integrasi data kepegawaian dan penyediaan laporan sumber daya manusia yang belum sepenuhnya mendukung proses evaluasi kinerja secara cepat. Kondisi tersebut menyebabkan efektivitas pengawasan belum berjalan secara optimal karena informasi yang dibutuhkan pimpinan belum dapat diperoleh secara menyeluruh melalui sistem yang tersedia (Sabilah & Daonil, 2024). Situasi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada pelaksanaan pengawasan, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas pemanfaatan HRIS dalam mendukung proses pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengawasan dan *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan

pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui penguatan fungsi pengawasan dan optimalisasi pemanfaatan HRIS.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan kemampuan bekerja sesuai dengan target organisasi. Menurut (Kotagi et al., 2023), kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menjadi salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas pelayanan, produktivitas organisasi, serta kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

Penelitian (Rizki Amalia Putri et al., 2023) kinerja merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan diukur melalui berbagai dimensi strategis yang selaras dengan standar operasional prosedur, sebagaimana ditekankan dalam kebijakan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2024) terkait perihal profesionalisme tenaga kerja.

Pengawasan

Pengawasan merupakan upaya sistematis yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk memastikan bahwa setiap tugas dijalankan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) serta tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024). Menurut (Padang et al., 2022) pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian, dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Pengawasan kerja oleh pimpinan di Kantor Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan memiliki peran penting dalam menjamin kedisiplinan dan pencapaian target kinerja organisasi secara konsisten. Pengawasan ini mencakup pemantauan terhadap kepatuhan jam kerja, evaluasi aktivitas harian, serta pelaksanaan tindakan korektif jika ditemukan penyimpangan.

Human Resource Information System (HRIS)

Human Resources Information System (HRIS) merupakan proses transformasi yang melibatkan penerapan teknologi digital untuk mengelola dan mengoptimalkan berbagai fungsi manajemen SDM dalam suatu organisasi. Proses ini mencakup penggunaan perangkat lunak dan aplikasi digital untuk mengotomatisasi tugas-tugas administratif, seperti pengelolaan data karyawan, absensi, penggajian, dan penilaian kinerja karyawan pada (Vigren et al., 2022).

Menurut Haque dan Nishat (2022), penerapan *Human Resource Information System* (HRIS) membantu organisasi dalam mengelola data kepegawaian secara lebih efektif. Pemanfaatan sistem ini mempermudah proses administrasi, penyimpanan data, serta penyajian informasi yang dibutuhkan dalam pengambilan keputusan. Pengelolaan sumber

daya manusia yang didukung oleh sistem informasi yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan pekerjaan dan kinerja karyawan.

Wang (2024) menjelaskan bahwa efektivitas teknologi digital dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan sistem informasi dalam mengolah data menjadi informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Sistem informasi yang mampu menyajikan data secara cepat, akurat, dan mudah diakses akan membantu organisasi meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan positivistik yang bersifat sistematis, objektif, dan deduktif untuk menguji hipotesis yang telah disusun berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia dan sistem informasi manajemen (Sugiyono, 2021). Penelitian dilaksanakan di Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan dengan pendekatan *cross-sectional*, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu menggunakan instrumen kuesioner terstruktur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh* (*total sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Jumlah responden yang digunakan sebanyak 53 pegawai. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif sedikit sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2021).

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju). Variabel pengawasan diukur melalui indikator pemantauan disiplin kerja, evaluasi berkala, dan tindakan korektif. Variabel *Human Resource Information System* (HRIS) diukur melalui indikator integrasi data kepegawaian, kemudahan akses laporan sumber daya manusia, dan efisiensi administrasi personalia. Variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan aplikasi *SmartPLS 4*. Tahap analisis meliputi pengujian *outer model* untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk melalui nilai *loading factor*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Penelitian ini melibatkan 53 pegawai Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan sebagai responden. Seluruh responden dipilih menggunakan teknik *sampling jenuh*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Data tersebut memberikan gambaran mengenai kondisi responden yang menjadi objek penelitian serta mendukung interpretasi terhadap hasil analisis.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian *outer model* dilakukan untuk memastikan indikator memenuhi validitas dan reliabilitas sebagai alat ukur konstruk laten. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui empat indikator utama, yakni *outer loading* untuk menguji validitas konvergen, *Average Variance Extracted* (AVE) untuk melihat proporsi varian indikator yang dijelaskan konstruk laten, *Composite Reliability* (CR) untuk menilai konsistensi internal, dan *Cronbach's Alpha* sebagai ukuran reliabilitas awal sehingga konstruk dinyatakan layak sebelum pengujian *inner model*.

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan valid dan reliabel. Nilai *outer loading* seluruh indikator berada di atas 0,70. Nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* berada di atas 0,70, sedangkan nilai AVE berada di atas 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi *validitas konvergen* dan *reabilitas internal*.

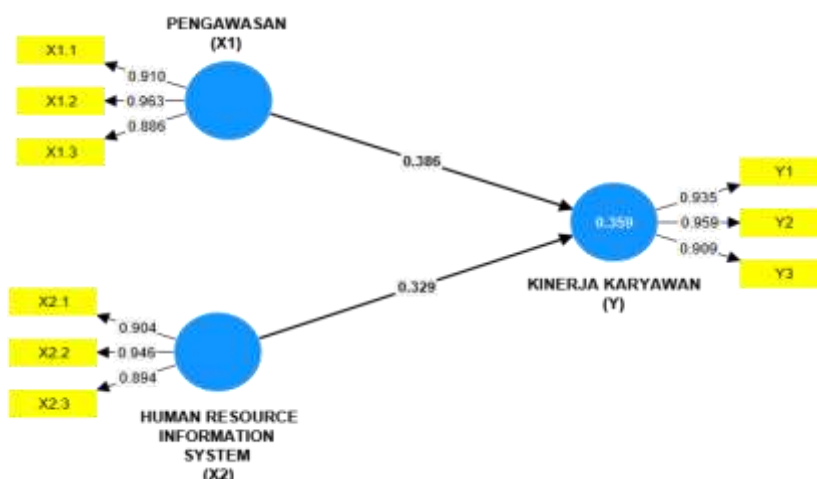
Tabel 1. Hasil Pengujian Outer Model

Variabel	Indikator	Nilai Cross Loading			Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
		X1	X2	Y			
Pengawasan (X1)	X1.1	0,909	0,712	0,68	0,912	0,943	0,847
	X1.2	0,963	0,731	0,7			
	X1.3	0,886	0,695	0,68			
Human Resource Information System (X2)	X2.1	0,701	0,903	0,66	0,903	0,939	0,837
	X2.2	0,724	0,946	0,69			
	X2.3	0,683	0,894	0,67			
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,668	0,694	0,94	0,927	0,954	0,873
	Y2	0,687	0,708	0,96			
	Y3	0,651	0,672	0,91			

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, yaitu Pengawasan sebesar 0,912, *Human Resource Information System* (HRIS) sebesar 0,903, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,927. Nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel juga berada di atas 0,70, yaitu sebesar 0,943 untuk Pengawasan, 0,939 untuk HRIS, dan 0,954 untuk Kinerja Karyawan. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh variabel telah melebihi batas minimum 0,50, yaitu 0,847, 0,837, dan 0,873.

Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Evaluasi model struktural ini dilakukan melalui analisis koefisien determinasi (R^2). Pengujian juga bisa diamati dari *F Square*, pengujian hipotesis dan uji kelayakan model (model fit) menggunakan nilai NFI serta SRMR.



Gambar 1. Diagram Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

R Square (R^2)

Berdasarkan Tabel 2, nilai *R-Square* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,380. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengawasan dan *Human Resource Information System* (HRIS) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 38,0%, sedangkan sisanya sebesar 62,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 2. Nilai R Square (R^2)

Fit Model

Tabel 3. Fit Model

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,069	0,069
d_ ULS	0,212	0,212
d_ G	0,210	0,210
Chi-square	65,404	65,404
NFI	0,845	0,845
	R-square	R-square adjusted
KINERJA KARYAWAN_(Y)	0,359	0,334

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Berdasarkan hasil pengujian model fit, diperoleh nilai SRMR sebesar 0,069 yang berada di bawah batas maksimum 0,08, sehingga menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang baik. Selanjutnya, nilai NFI sebesar 0,845 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang cukup baik meskipun belum mencapai nilai ideal sebesar 1,00. model penelitian dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis dan analisis lebih lanjut.

Pembahasan Hipotesis

Tabel 4. Hasil Pengujian *Bootstrapping Path Coefficient*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	<i>Ket.</i>
HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,329	0,323	0,099	3,315	0,001	Diterima
PENGAWASAN (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,386	0,405	0,102	3,782	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2026

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,386, nilai *t-statistic* sebesar 3,782, dan *p-value* sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pengawasan di kantor Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengawasan yang dilakukan secara efektif mampu memastikan setiap pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Melalui kegiatan pemantauan, evaluasi, dan pemberian arahan, pimpinan dapat mengidentifikasi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat terus ditingkatkan.

Menurut Alam dkk. (2024) disebutkan bahwa peran supervisi yang kuat secara signifikan memperkuat hubungan antara praktik manajemen SDM dan keterlibatan karyawan melalui fungsi pengawasan yang positif. Hal ini didukung oleh temuan Mutegi dkk. (2023) menyatakan bahwa pengawasan dan pelatihan berkontribusi pada perubahan perilaku pekerja karena memungkinkan aktivitas operasional berjalan lebih terkendali dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan yang dilaksanakan secara konsisten mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di kantor Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan.

Pengaruh Human Resource Information System (HRIS) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* sebesar 0,329, nilai *t-statistic* sebesar 3,315, dan *p-value* sebesar 0,001 ($<0,05$), sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin optimal penerapan HRIS, maka semakin baik pula kinerja karyawan di Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan.

Penerapan HRIS memudahkan organisasi dalam mengelola data kepegawaian secara terintegrasi sehingga informasi dapat diperoleh dengan lebih cepat dan akurat. Kondisi

tersebut membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif sekaligus mendukung pimpinan dalam melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Haque dan Nishat (2022), digitalisasi manajemen SDM secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam efisiensi pelaporan performa yang meningkatkan hasil kerja dalam peran utama (*in-role performance*). Hal ini didukung oleh temuan Wang (2024) yang menyatakan bahwa pemanfaatan HRIS dan analitik data memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian target kerja karena memungkinkan pengambilan keputusan strategis dilakukan secara lebih cepat dan akurat.

Penelitian Kalia dkk. (2024) menegaskan bahwa praktik manajemen SDM yang didukung oleh sistem informasi memberikan dampak nyata bagi kepuasan kerja dan retensi karyawan yang berujung pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan HRIS yang optimal mampu mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di kantor Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS), dapat disimpulkan bahwa variabel Pengawasan dan *Human Resource Information System* (HRIS) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan yang dilakukan secara konsisten mampu meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemanfaatan HRIS secara optimal membantu mempermudah pengelolaan data kepegawaian serta penyediaan informasi yang lebih cepat dan akurat sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Dengan peningkatan kualitas pengawasan dan pemanfaatan HRIS yang optimal dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada kantor Dinas Koperasi Kabupaten Pacitan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M. J., Shariat Ullah, M., Islam, M., & Chowdhury, T. A. (2024). Human resource management practices and employee engagement: The moderating effect of supervisory role. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2318802. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2318802>
- Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Pedoman Pelaksanaan Perjanjian Kerja Sektor Garmen Berorientasi Ekspor*. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Haque, Md. A., & Nishat, S. S. (2022). The Impact of HRM Digitalization on Employee Performance in the RMG Industry of Bangladesh. *European Journal of Business and Management Research*, 7(4), 192–198. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.4.1540>
- Kalia, P., Singla, M., & Kaushal, R. (2024). Human resource management practices and employee retention in the Indian textile industry. *International Journal of*

- Productivity and Performance Management*, 73(11), 96–121. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2022-0057>
- Kotagi, P., Angolkar, M., & Koppad, R. (2023). Comparison of work efficiency in factory workers: Pre & post covid lockdown – a cross sectional study. *BMC Public Health*, 23(1), 939. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15886-3>
- Kusumawardani, D., Sulistyaningsih, R., & Komariah, N. (2020). Analisis Implementasi Standar Keselamatan Kerja di Berbagai Sektor Industri. *Jurnal Ilmiah Keselamatan Kerja*, 12(1), 21–34.
- Mishra, A., Soni, G., Ramtiyal, B., Dhaundiyal, M., Kumar, A., & Sarma, P. R. S. (2023). Building risk mitigation strategies for circularity adoption in Indian textile supply chains. *Annals of Operations Research*. <https://doi.org/10.1007/s10479-023-05394-3>
- Mutegi, T. M., Joshua, P. M., & Kinyua, J. M. (2023). Workplace Safety and Employee Productivity of Manufacturing Firms in Kenya. *Cogent Business & Management*, 10(2), 2215569. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2215569>
- Padang, D. M. O., Kumenaung, A. G., & Kawung, G. M. V. (2022). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIFITAS PENGAWASAN INSPEKTORAT KOTA BITUNG. *Jurnal Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah*, 23(4).
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Rustam, A., Yuni Astuti, I., & Ria Safitri, U. (2024). Strategies for Improving Employee Competencies in the Digitalization Era through Training and Human Resource Development. *The Journal of Academic Science*, 1(7), 849–857. <https://doi.org/10.59613/bewkpf69>
- Sabilah, I. & Daonil. (2024). Tingkatkan Efisiensi Produksi dalam Industri Menengah Garmen Melalui Penerapan Operation Process Chart (OPC). *JURNAL LOGISTICA*, 2(2), 61–65. <https://doi.org/10.62375/logistics.v2i2.303>
- Sugiyono. (2020). *Quantitative, qualitative and combined research methods (mixed methods)*. Alfabeta.
- Vigren, O., Kadefors, A., & Eriksson, K. (2022). Digitalization, innovation capabilities and absorptive capacity in the Swedish real estate ecosystem. *Facilities*, 40(15/16), 89–106. <https://doi.org/10.1108/F-07-2020-0083>
- Wang, A. (2024). Enhancing HR management through HRIS and data analytics. *Applied and Computational Engineering*, 64(1), 223–229. <https://doi.org/10.54254/2755-2721/64/20241394>