

Pengaruh Penggunaan *Human Resource Information System* (HRIS) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Job Involvement Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang)

Nanik Iriyanti*, Noni Setyorini, Noventia Karina Putri

Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang

Abstrak: Pada Penelitian yang dilakukan ini mempunyai manfaat untuk menguji dampak dari pengaplikasian *Human Resource Information System* (HRIS) terhadap kinerja pegawai dengan *job involvement* sebagai faktor mediasi. Sampel penelitian melibatkan 64 responden dari pegawai negeri sipil yang bekerja pada instansi pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang. Metode pada penelitian ini mengaplikasikan pendekatan secara kuantitatif dengan metode analisis PLS-SEM (*Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*) menggunakan SmartPLS 4.1.1.1. Hasil studi yang telah dilakukan memberikan data bahwa HRIS memiliki pengaruh signifikan terhadap *job involvement* (nilai- $p = 0.000$) dan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. *Job involvement* juga terbukti mempengaruhi kinerja secara positif (nilai- $p = 0.000$), serta memediasi pengaruh HRIS terhadap kinerja secara signifikan.

Kata kunci: *Human Resource Information System* (HRIS), Kinerja, *Job Involvement*

DOI:

<https://doi.org/10.53697/jim.v5i2.2439>

*Correspondence: Nanik Iriyanti

Email: nanikiriyanti580@gmail.com

Received: 13-04-2025

Accepted: 22-05-2025

Published: 11-06-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to examine the impact of implementing the *Human Resource Information System* (HRIS) on employee performance, with *job involvement* serving as a mediating factor. The sample consisted of 64 civil servants working at the Regional Civil Service, Education, and Training Agency (BKPP) of Semarang City. A quantitative approach was employed, using *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) with the SmartPLS 4.1.1.1 software. The findings reveal that HRIS has a significant positive effect on *job involvement* “ p -value = 0.000”, thereby enhancing employee engagement. Moreover, *job involvement* significantly influences performance “ p -value = 0.000” and mediates the effect of HRIS on employee performance.

Keywords: *Human Resource Information System* (HRIS), Performance, *Job Involvement*

Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada era digital mengalami perkembangan yang pesat, memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi (Sulastri & Methasari, 2025). Transformasi digital telah mengubah cara bekerja, berkolaborasi, dan berinteraksi, sehingga pengelola SDM harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan dinamis (Putra & Lestrai, 2022). Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi faktor penting yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan efisiensi, efektivitas, dan inovasi yang mendukung kesuksesan organisasi di tengah persaingan global (Harjono, 2023). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, penggunaan teknologi informasi menjadi kunci utama. Salah satu bentuk pemanfaatan teknologi informasi dalam bidang SDM adalah penerapan *Human Resource Information System* (Kurniawan & Anggraeni, 2023). HRIS berperan penting dalam mendukung pengelolaan data pegawai, mulai dari rekrutmen, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier secara sistematis dan efisien (Melias Banta Sebayang & Fitriyah, 2024).

Penerapan HRIS di instansi pemerintah, seperti Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang, terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan melalui data capaian kinerja yang terus meningkat setiap tahunnya (Triana, 2020). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa HRIS berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian Sibarokah dan Adji, (2024) menunjukkan bahwa HRIS mempercepat proses administrasi dan meningkatkan transparansi pengelolaan SDM. Namun demikian, beberapa studi seperti dari Fanida dan Paulina, (2022) menunjukkan bahwa pengaruh HRIS terhadap kinerja pegawai tidak selalu signifikan, tergantung pada faktor internal organisasi. Salah satu faktor penting yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara HRIS dan kinerja pegawai adalah *job involvement* atau keterlibatan kerja. *Job involvement* merupakan tingkat sejauh mana individu terlibat secara aktif, emosional, dan psikologis dalam pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, motivasi, dan kinerja yang lebih optimal (Syamsir dkk., 2024). Manunggal dkk., (2022) menekankan bahwa transparansi sistem informasi seperti HRIS dapat meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, sehingga meningkatkan *job involvement*. Podungge dkk., (2024) menegaskan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemanfaatan HRIS perlu didesain tidak hanya untuk efisiensi administratif, tetapi juga untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh HRIS terhadap kinerja pegawai dengan *job involvement* sebagai variabel mediasi, dengan studi kasus pada BKPP Kota Semarang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang peran HRIS dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang memfokuskan pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk memahami fenomena yang diteliti. Pendekatan ini menggunakan alat statistik untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Menurut Kusumastuti dkk., (2020), orientasi penelitian kuantitatif adalah untuk menghasilkan inferensi, generalisasi, dan prediksi dengan menguji teori yang ada, yang akan memberikan solusi terhadap masalah yang tidak hanya spesifik, tetapi juga lebih luas dan dapat digeneralisasi. Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh langsung dari sumber utama, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari instansi pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Semarang, digunakan sebagai sumber utama informasi.

Menurut Sugiyono, (2010), populasi adalah kumpulan individu atau objek dengan karakteristik tertentu yang dipilih sebagai subjek penelitian untuk dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan. Pada studi ini, populasi yang dipakai yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang, yang memiliki total 64 pegawai. Sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini, di mana seluruh anggota populasi yang berjumlah 64 pegawai dijadikan sampel. Menurut Sugiyono, (2013), teknik sampling jenuh diterapkan ketika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian seperti dalam penelitian ini yang melibatkan populasi yang dapat dikatakan kecil sehingga teknik ini memberikan data yang lebih akurat. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, di mana keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian untuk mendapatkan data yang lebih representatif dan akurat.

Analisis data yang dipakai menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS dipilih karena tidak memerlukan distribusi data yang normal dan cocok apabila digunakan untuk populasi dengan ukuran yang relative kecil. Pengujian hipotesis dilakukan dengan penggunaan *software* SmartPLS yang berguna untuk melakukan pengujian hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya dalam model. Evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dengan menggunakan uji validitas konvergen dan diskriminan serta reliabilitas dengan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Evaluasi model structural atau (*Inner Model*) dilakukan dengan penggunaan uji koefisien jalur (*Path Coefficient*) dan juga nilai *R-Square* yang berguna mengukur pengaruh antar variabel sebesar apa. Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai *t-statistik* dan *p-value*. Uji efek mediasi menggunakan teknik *bootstrapping* untuk menguji signifikansi efek mediasi antara variabel independen dan dependen. Pengujian kesesuaian model (*Model Fit*) pengujian kesesuaian model dilakukan menggunakan indikator seperti SRMR, NFI, dan *Chi-Square* untuk memastikan bahwa model SEM mencerminkan data dengan bagus.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi outer model berguna untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas konstruk melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas konstruk.

- *Convergent validity* dilakukan uji menggunakan nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dengan *outer loading* < 0,70 dihapus dari model. Setelah penyaringan, seluruh indikator menunjukkan nilai *outer loading* > 0,70, dengan nilai AVE untuk masing-masing konstruk > 0,50 sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Outer Loading dan AVE

Variabel	Kode	Outer Loading	AVE
HRIS	HRIS1-HRIS6	> 0,70	0,725
Job Involvement	JP1-JP5	> 0,70	0,630
Kinerja	KP1-KP6	> 0,70	0,647

- *Discriminant validity* diuji menggunakan Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Hasil dari pengujian *discriminant validity* yang akan ditampilkan hasilnya pada tabel 2 dan tabel 3

Tabel 2. Hasil Fornell-Larcker Criterion

Variabel	HRIS	Job Involvement	Kinerja
HRIS	0,852		
Job Involvement	0,651	0,794	
Kinerja	0,631	0,739	0,804

Tabel 3. Hasil HTMT

Variabel	HRIS	Job Involvement	Kinerja
HRIS	-	0,720	0,690
Job Involvement	-	-	0,825

Seluruh perolehan nilai yang dudiapat dari HTMT berada di bawah 0,90, sehingga dapat diaktakn bahwa hal ini telah terpenuhi syarat dari validitas diskriminan.

- Reliabilitas konstruk dinilai melalui *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Hasil dari pengujian untuk uji reliabilitas diperlihatkan pada tabel 4, sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
HRIS	0,906	0,905
Job Involvement	0,894	0,882
Kinerja	0,896	0,891

Hasil dari tabel diatas menampilkan bahwa keseluruhan konstruk memiliki nilai di atas 0,70, yang mempunyai arti bahwa konstruk pada penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi inner model dilakukan melalui analisis *model fit*, nilai *R-square*, *F-square*, serta pengujian hipotesis.

- *Model Fit* dievaluasi melalui hasil perolehan dari SRMR, d_ULS, d_G, *Chi-square*, dan NFI, seperti data yang dapat dilihat melalui tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengujian Model Fit

Indikator	Nilai	Kriteria
SRMR	0,077	<0,08 (fit)
d_ULs	0,896	Fit
d_G	0,789	Fit
Chi-Square	236,568	-
NFI	0,726	Cukup fit

Berdasarkan hasil tabel yang ditampilkan diatas maka menunjukkan bahwa nilai SRMR berada pada nilai di bawah 0,08 dimana ini menunjukkan bahwa model yang ada sudah sesuai.

- *R-square* dimanfaatkan untuk melakukan pengukuran besarnya variabel independent yang dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai dari *R-square* tersaji pada tabel 6.

Tabel 6. Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square
Job Involvement	0,452
Kinerja	0,534

Nilai *R-square* termasuk dalam kategori sedang (Ghozali & Latan, 2015).

- *F-square* digunakan untuk melakukan pengukuran besarnya pengaruh untuk setiap variabel terhadap variabel lainnya, sebagaimana data yang tertera pada tabel 7.

Tabel 7. Nilai F-Square

Hubungan Variabel	F-Square
HRIS → Job Involvement	0,826
HRIS → Kinerja	0,067
Job Involvement → Kinerja	0,354

- Pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan nilai *T-statistik* dan *p-value*. Ringkasan hasil dari pengujian yang telah dilakukan untuk hipotesis tersaji pada tabel 8.

Tabel 8. Pengujian Hipotesis

Hubungan	T-Statistik	P-Value	Keterangan
HRIS → Kinerja	2,159	0,031	Signifikan
HRIS → Job Involvement	9,634	0,000	Signifikan
Job Involvement → Kinerja	5,015	0,000	Signifikan
HRIS → Job Involvement → Kinerja	4,619	0,000	Signifikan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job involvement* dan kinerja pegawai, serta *job involvement* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara HRIS dan Kinerja.

Pembahasan

HRIS berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa HRIS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t\text{-statistik} = 2,159$; $p\text{-value} = 0,031$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan HRIS, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Triana (2020) dan Sibarokah & Adji (2024), yang menyatakan bahwa HRIS mempercepat proses administrasi, meningkatkan akurasi data kepegawaian, serta memperbaiki sistem pelayanan internal sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Penerapan HRIS di BKPP Kota Semarang secara khusus mempermudah monitoring kinerja dan meminimalkan kesalahan administratif, yang pada akhirnya mendukung tercapainya target organisasi secara lebih efisien.

HRIS berpengaruh positif terhadap *job involvement*

Hasil analisis menunjukkan pengaruh positif dan sangat signifikan dari HRIS terhadap *job involvement* ($t\text{-statistik} = 9,634$; $p\text{-value} = 0,000$), dengan nilai $F\text{-square}$ sebesar 0,826 yang tergolong besar. Ini mengindikasikan bahwa HRIS memiliki kontribusi substansial dalam meningkatkan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan mereka. HRIS yang transparan dan mudah digunakan memberikan rasa kepemilikan dan kejelasan peran kepada pegawai, sebagaimana ditegaskan oleh Manunggal et al. (2022), bahwa sistem informasi yang baik meningkatkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi. Pegawai merasa bahwa kontribusinya tercatat dan dihargai, sehingga mereka terdorong untuk lebih aktif dan terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan.

***Job involvement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai**

Job involvement terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t\text{-statistik} = 5,015$; $p\text{-value} = 0,000$). Temuan ini mendukung teori dan hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa pegawai dengan keterlibatan kerja tinggi cenderung memiliki motivasi, komitmen, dan produktivitas yang lebih baik (Podungge et al., 2024; Syamsir et al., 2024). Di BKPP Kota Semarang, pegawai yang merasa terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas, memenuhi target kinerja, dan memberikan pelayanan publik yang lebih optimal.

***Job involvement* memediasi pengaruh HRIS terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *job involvement* secara signifikan memediasi hubungan antara HRIS dan kinerja pegawai ($t\text{-statistik} = 4,619$; $p\text{-value} = 0,000$). Mediasi ini mengindikasikan bahwa HRIS tidak hanya memberikan dampak langsung, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan keterlibatan

kerja. Dengan kata lain, implementasi HRIS yang efektif dapat menumbuhkan rasa keterlibatan dalam diri pegawai, dan pada akhirnya keterlibatan tersebut mendorong kinerja yang lebih baik. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan sistem informasi SDM yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi administratif, tetapi juga pada aspek psikologis pegawai.

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi dari *Human Resource Information System* (HRIS) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPP Kota Semarang, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *job involvement* sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa HRIS dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya membeirkan dampak pada meningkatnya motivasi dan produktivitas. Selain itu, *job involvement* terbukti mempunyaidampak yang kuat pada kinerja secara langsung, sehingga peran keterlibatan kerja sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu, pemanfaatan HRIS perlu diimbangi dengan upaya peningkatan kualitas sistem, pelatihan pegawai, serta dukungan manajerial yang memadai agar manfaat HRIS dapat dioptimalkan secara maksimal.

Referensi

- Almaghaslah, A.M. (2016). Empowering knowledge management by human engagement. Society of Petroleum Engineers - Abu Dhabi International Petroleum Exhibition and Conference 2016, 2016, <https://doi.org/10.2118/183441-ms>
- Das, S. Ranjan (2023). Artificial Intelligence in Human Resource Management: Transforming Business Practices. 2023 10th IEEE Uttar Pradesh Section International Conference on Electrical, Electronics and Computer Engineering, UPCON 2023, 1699-1703, <https://doi.org/10.1109/UPCON59197.2023.10434524>
- Fanida, H. P., & Paulina, P. (2022). Pengaruh Information Quality, System Quality, Dan Usefulness Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Human Resource Information System (HRIS) Succes Pada Masa Pandemi Covid19 (Studi Pada PT. Bank Ganesha Tbk). Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking), 7(3), 102. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.260>
- Ghozali, & Latan. (2015). Partial Least Squares: Konsep dan Teknik Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. UNDIP.
- Harjono, D. (2023, Maret 24). Cara Meningkatkan Kinerja SDM Dengan Sistem HRIS. <https://solusi-indonesia.com/cara-meningkatkan-kinerja-sdm-dengan-sistem-hris/>
- Ivanov, I. (2016). Human Factors management at oil and gas assets: Increasing personnel risk awareness through implementation of Safety Leadership Training programs.

Society of Petroleum Engineers - SPE Annual Caspian Technical Conference and Exhibition 2016, <https://doi.org/10.2118/182573-ms>

Jaiswal, A. (2022). Operationalizing team commitment in a project-based learning environment. *Proceedings - Frontiers in Education Conference, FIE, 2022*, ISSN 1539-4565, <https://doi.org/10.1109/FIE56618.2022.9962577>

Jiang, S. (2024). A Talent Cultivation and Performance Evaluation Model Based on a Fuzzy Control Algorithm. *International Journal of Computational Intelligence Systems*, 17(1), ISSN 1875-6891, <https://doi.org/10.1007/s44196-024-00701-7>

Kurniawan, R., & Anggraeni, D. (2023). Implementasi HRIS dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Era Digital. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi*, 12(1).

Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.

Li, H. (2020). Linking Proactive Personality to Creative Performance: The Role of Job Crafting and High-Involvement Work Systems. *Journal of Creative Behavior*, 54(1), 196-210, ISSN 0022-0175, <https://doi.org/10.1002/jocb.355>

Manunggal, N., Teguh Santoso, I., & Wicaksana, S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) dan Kecerdasan Buatan Terhadap Kinerja Industri Pertahanan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, Vol 3 No 6.

McLeod, M. (2015). Facilitators and barriers to safe medication administration to hospital inpatients: A mixed methods study of nurses' medication administration processes and systems (the MAPS study). *PLoS ONE*, 10(6), ISSN 1932-6203, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0128958>

Melias Banta Sebayang, A., & Fitriyah, Z. (2024). PENGARUH PENGGUNAAN HRIS TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT RECKITT INDONESIA. *SOCIETY*, 14(2), 30–35. <https://doi.org/10.20414/society.v14i2.7795>

Podungge, R., Biki, S. B., & Wagiu, S. S. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Penerapan Human Resource Information System (HRIS) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gorontalo). *Journal of Social Science Research*, Vol. 4 No.2.

Putra, Y. D., & Lestrai, D. A. (2022). Digitalisasi Pengelolaan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(1).

Rajapakshe, W. (2022). Analysis on Current and Future Training Needs in Health Sector of Sri Lanka. *Quality - Access to Success*, 23(189), 277-288, ISSN 1582-2559, <https://doi.org/10.47750/QAS/23.189.32>

- Rizinski, M. (2024). Sentiment Analysis in Finance: From Transformers Back to eXplainable Lexicons (XLex). IEEE Access, 12, 7170-7198, ISSN 2169-3536, <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2024.3349970>
- Sibarokah, P., & Adji, W. H. (2024). Pengaruh Teknologi Human Resource Information System (HRIS) terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Utama Pos Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, Vol 8, No 2 (2024): September, 1324-1328.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*.
- Sulastri, S., & Methasari, I. (2025). Transformasi digital dalam manajemen SDM serta dampaknya terhadap produktivitas dan kepuasan pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 4(1). <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/EKOMA/article/view/7150>
- Syamsir, S., Razak, A., & Yunus, A. (2024). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, PENGAWASAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS I MOLAWA. *JIDE : Journal Of International Development Economics*, 3(01), 20–39. <https://doi.org/10.62668/jide.v3i01.1012>
- Tabiu, A. (2019). Do “high-performance” human resource practices work in public universities? Mediation of organizational and supervisors’ supports. *African Journal of Economic and Management Studies*, 10(4), 493-506, ISSN 2040-0705, <https://doi.org/10.1108/AJEMS-02-2019-0079>
- Triana, A. L. (2020). Persepsi Pegawai Pemerintah Kota Semarang Terhadap Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kep. *Journal of Politic and Government Studies*, 9(04), 209–221.