



## The Effect of Using Information Technology and HR Development on Employee Performance at CV. Prenada Media Group Medan

Charvolika Audry<sup>1\*</sup>, Kartini Harahap<sup>2</sup>

Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Charvolika Audry, [Lika.lika9594@gmail.com](mailto:Lika.lika9594@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Use of Information Technology, HR Development, Employee Performance

*Received :* 21, December

*Revised :* 23, January

*Accepted:* 25, February

©2024 Audry, Harahap: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This research aims to examine the influence of the use of information technology and Human Resources (HR) development on employee performance at CV. Prenada Media Group Medan. The research method uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data was collected through a survey of 45 employees, and statistical analysis was carried out using the t test, F test, and coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). The research results show that the use of information technology and HR development together has a positive and significant influence on employee performance. These findings are consistent with previous research and contribute to understanding the importance of integrating information technology and human resource development in increasing workforce effectiveness and productivity in the corporate environment.

---

## Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Prenada Media Group Medan

Charvolika Audry<sup>1\*</sup>, Kartini Harahap<sup>2</sup>

Universitas Sumatera Utara

**Corresponding Author:** Charvolika Audry, [Lika.lika9594@gmail.com](mailto:Lika.lika9594@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Penggunaan Teknologi Informasi, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

*Received :* 21, Desember

*Revised :* 23, Januari

*Accepted:* 25, Februari

©2024 Audry, Harahap: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penggunaan teknologi informasi dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan di CV. Prenada Media Group Medan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui survei kepada 45 karyawan, dan analisis statistik dilakukan dengan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dan pengembangan SDM secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan riset terdahulu dan memberikan kontribusi pada pemahaman pentingnya integrasi teknologi informasi dan pengembangan SDM dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas tenaga kerja di lingkungan perusahaan.

---

## PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang sangat kompetitif saat ini, keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing. Perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan mereka dengan efektif dan efisien. Prestasi karyawan mencakup pencapaian baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas pekerjaan, yang disesuaikan dengan standar yang ditetapkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu. Salah satu strategi untuk meningkatkan efektivitas kinerja dengan memanfaatkan sumber daya organisasi. Selain itu, kemampuan karyawan dalam menggunakan TI juga berpotensi meningkatkan prestasi mereka.

Perusahaan CV. Prenada Media Group Medan telah berkecimpung dalam industri penerbitan buku sejak tahun 2003. Perusahaan ini memiliki keterkaitan dengan internet dan memberikan prioritas tinggi pada pelayanan berkualitas kepada pelanggan. Saat ini, kinerja karyawan di CV. Prenada Media Medan mengalami penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor pemicu. Salah satu faktor tersebut adalah kurangnya tanggung jawab dan pengetahuan terhadap pekerjaan, serta kekurangan pemahaman dalam memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan. Hal ini dapat berdampak pada kualitas layanan dan hasil kerja yang dihasilkan. Faktor lain yang turut berperan adalah kualitas kerja yang tidak optimal, yang diidentifikasi sebagai penyebab utama dari penurunan kinerja karyawan.

Dari perspektif penggunaan teknologi informasi di CV. Prenada Media Medan, keberadaan sistem pengolahan data dalam teknologi informasi seharusnya menghasilkan integrasi data dari semua unit perusahaan, memungkinkan penggunaannya untuk berbagai kebutuhan kerja karyawan, dan diharapkan dapat meningkatkan output dan kinerja secara keseluruhan. Namun, beberapa karyawan mungkin belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi informasi yang tersedia di perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor usia yang lebih tua, dimana perkembangan teknologi yang cepat mungkin mengakibatkan kurangnya pemahaman dalam menggunakan teknologi informasi tersebut. Sebagai contoh, beberapa tugas seperti mengirim email, membuat surat, membuat iklan penjualan buku, atau meningkatkan penjualan melalui media online, mungkin menjadi lebih sulit bagi karyawan yang tidak terbiasa dengan teknologi. CV. Prenada Media Group Medan lebih memilih untuk melakukan penjualan memalui situs webside milik perusahaan lain yaitu milik Gramedia. Dimana jika perusahaan terus-menerus selalu bergantung dengan perusahaan lain tentunya SDM yang dimiliki CV. Prenada Media Group Medan tidak akan berkembang. Seperti halnya penggunaan teknologi informasi perangkat lunak ini yaitu website, yg mana jika CV. Prenada Media Group Medan mengembangkan SDM dan mempunyai website sendiri tentu akan menghasilkan keuntungan yang lebih banyak untuk perusahaan, karena jika melakukan penjualan di website milik perusahaan lain tentunya.

CV. Prenada Media Group Medan dapat menjual buku dengan harga diskon sedangkan Gramedia bisa menjual dengan harga yang lebih tinggi, serta jika CV. Prenada Media Group Medan terus menggunakan website Gramedia untuk menjual buku secara online tentunya hal ini akan memberikan peluang persaingan terhadap buku-buku terbitan dari penerbit lain termasuk terbitan dari Gramedia sendiri. Hal ini dikarenakan CV. Prenada Media Group Medan tidak melakukan pengembangan SDM untuk karyawannya sehingga banyak karyawan yang kurang mengetahui teknologi informasi yang digunakan oleh perusahaan seperti komputer, laptop dan perangkat lunak teknologi informasi seperti situs website yang digunakan oleh perusahaan dikarenakan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan SDM. Berdasarkan uraian fenomena-fenomena yang telah dipaparkan oleh penulis mengenai penggunaan teknologi informasi dan pengembangan SDM di CV. Prenada Media Group Medan penulis ingin melakukan penelitian di CV. Prenada Media Group Medan dengan judul “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Prenada Media Group Medan”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penggunaan Teknologi Informasi**

Menurut Williams dan Sawyeer (sebagaimana dipetik oleh Dalle dkk., 2020:1), teknologi informasi adalah hasil gabungan antara infrastruktur komunikasi berkecepatan tinggi dengan komputasi (komputer), di mana infrastruktur komunikasi tersebut memungkinkan transmisi video, suara, dan data. Pernyataan Rusdiana dan Irfan (2014:54) menekankan bahwa teknologi informasi merupakan suatu alat teknologi yang dipergunakan untuk mengelola data. Proses ini mencakup pengolahan, pengambilan, pengorganisasian, penyimpanan, dan manipulasi data dengan berbagai metode, dengan tujuan menghasilkan informasi yang memiliki kualitas tinggi. Kualitas informasi diukur melalui relevansi, akurasi, dan ketepatan waktu, sehingga dapat memberikan manfaat yang optimal untuk kepentingan individu, bisnis, dan pemerintahan. Indikator-indikator untuk mengukur penggunaan teknologi informasi menurut Jogiyanto (2017:113) adalah sebagai berikut:

1. Bekerja lebih cepat
2. Meningkatkan kinerja
3. Meningkatkan produktivitas
4. Lebih efektif
5. Bermanfaat dalam pekerjaan

### **Pengembangan SDM**

Pengembangan tenaga kerja merupakan inisiatif untuk membentuk individu berkualitas, dilengkapi dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan tingkat loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Perusahaan mengambil langkah-langkah, seperti yang dijelaskan oleh Ichsan et al. (2021: 22), untuk meningkatkan mutu karyawan. Menurut Siagian (Furqan dan Siregar, 2022), pendekatan pengembangan SDM melibatkan program pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan relevan dengan pekerjaan, fokus

pada persiapan karyawan menghadapi pertumbuhan dan perubahan organisasi jangka panjang. Indikator-indikator untuk mengukur pengembangan SDM menurut Sukartaji (Nurhaliza et al 2021:5) sebagai berikut:

1. Rotasi Unit Kerja
2. Latihan Instruksi Pekerjaan
3. Magang
4. Pengarahan
5. Penugasan Sementara

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merujuk pada sejauh mana individu atau kelompok mencapai hasil kerja dibandingkan dengan standar atau target yang telah disepakati sebelumnya. Hal ini melibatkan evaluasi kuantitas dan kualitas pekerjaan, kesesuaian dengan peran dan tanggung jawab, kemampuan untuk bekerja mandiri dan mengatasi tantangan dalam batas waktu tertentu, sambil tetap mematuhi aturan dan nilai-nilai perusahaan. Evaluasi kinerja sangat penting untuk mengukur pencapaian tujuan kerja serta kontribusi terhadap keseluruhan tujuan organisasi.

Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Tika Mayunita (2015) sebagai berikut:

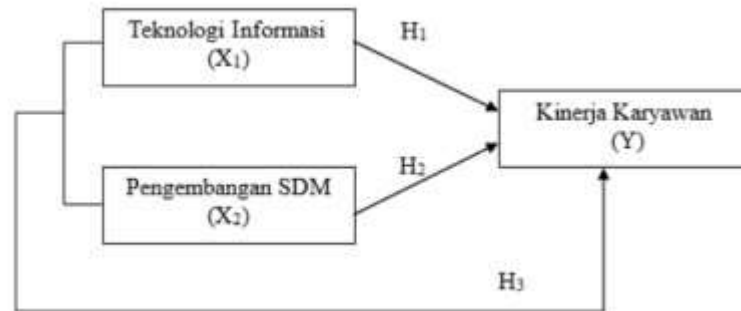
1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Keandalan Kerja

### **Hipotesis Penelitian**

1. Hipotesis Alternatif (Ha1): Penggunaan Teknologi Informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Prenada Media Group Medan.  
Hipotesis Nol (H01): Tidak ada pengaruh positif antara Penggunaan Teknologi Informasi dan kinerja karyawan CV. Prenada Media Group Medan.
2. Hipotesis Alternatif (Ha2): Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Prenada Media Group Medan.  
Hipotesis Nol (H02): Tidak ada pengaruh positif antara Pengembangan SDM dan kinerja karyawan CV. Prenada Media Group Medan.
3. Hipotesis Alternatif (Ha3): Penggunaan Teknologi Informasi dan Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Prenada Media Group Medan.  
Hipotesis Nol (H03): Tidak ada pengaruh positif secara simultan antara Penggunaan Teknologi Informasi dan Pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan CV. Prenada Media Group Medan.

### Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu penggunaan teknologi informasi (X1) dan pengembangan SDM (X2). Kemudian terdapat satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berlandaskan fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang dan didukung hasil penelitian sebelumnya, dapat disusun kerangka pemikiran bahwa penggunaan teknologi informasi (X1) dan pengembangan SDM (X2) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Berpikir

### METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, dilaksanakan oleh peneliti di CV. Prenada Media Group Medan yang berlokasi di Jalan Pertemuan No. 52 Sidorame Timur, Kecamatan Medan Perjuangan, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi penelitian melibatkan 45 karyawan CV. Prenada Media Group Medan, dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi menjadi bagian dari sampel. Analisis data melibatkan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

### HASIL PENELITIAN

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengevaluasi dampak secara parsial dari Penggunaan Teknologi Informasi (X1) dan Pengembangan SDM (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Fokusnya adalah menentukan signifikansi pengaruh masing-masing variabel. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan  $df = 45 - 3 = 42$ , sehingga nilai T-tabel yang digunakan adalah 1,681. Berikutnya adalah hasil uji parsial (Uji T) dari penelitian ini.

**Table 1. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,850	3,969		1,978	0,055
	Penggunaan Teknologi Informasi (X1)	0,255	0,079	0,415	3,232	0,002
	Pengembangan SDM (X2)	0,147	0,057	0,328	2,555	0,014
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil yaitu thitung untuk masing-masing dari variabel, yaitu:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel penggunaan teknologi informasi (3,232) melebihi nilai t-tabel (1,681) pada tingkat signifikansi 0,002, yang lebih rendah dari 0,05. Hasil ini menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan di CV. Prenada Media Group Medan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung untuk variabel pengembangan SDM (2,555) melampaui nilai t-tabel (1,681) pada tingkat signifikansi 0,014, yang lebih rendah dari 0,05. Temuan ini menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan di CV. Prenada Media Group Medan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh simultan dari variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Uji F membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel atau nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila F-hitung < F-tabel atau nilai signifikansi > 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Table 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,008	2	25,004	9,992	,000 <sup>b</sup>
	Residual	105,103	42	2,502		
	Total	155,111	44			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM (X2), Penggunaan Teknologi Informasi (X1)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari hasil analisis uji F, terlihat bahwa nilai f-hitung mencapai 9,992 dengan signifikansi 0,000. Dengan tingkat kepercayaan 5%, nilai f-tabel yang sebanding adalah 3,22. Melalui perbandingan f-hitung (9,992) yang melebihi f-tabel (3,22) dan nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel Penggunaan Teknologi Informasi dan Pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Prenada Media Group Medan.

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

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengevaluasi seberapa efektif variabel bebas (X) dapat memprediksi variabel terikat (Y). Ketika nilai R<sup>2</sup> mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas dalam meramalkan variabel terikat semakin tinggi. Sebaliknya, nilai R<sup>2</sup> mendekati 0 menandakan prediksi variabel bebas terhadap variabel terikat yang kurang efektif. Uji koefisien determinasi memberikan gambaran tentang seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam konteks model regresi.

**Table 3. Hasil Uji R<sup>2</sup> (Uji Koefisien Determinasi)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 <sup>a</sup>	0,322	0,290	1,582
a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM (X2), Penggunaan Teknologi Informasi (X1)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa:

1. Didapatkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,568, menunjukkan bahwa terdapat hubungan sebesar 56,8% antara variabel Penggunaan Teknologi Informasi (X1) dan Pengembangan SDM (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).
2. Adjusted R Square bernilai 0,290, atau koefisien determinasi, mengindikasikan bahwa Penggunaan Teknologi Informasi (X1) dan Pengembangan SDM (X2) dapat menjelaskan sekitar 29% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y). Sebanyak 71% variasi sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam kerangka model penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis uji t menunjukkan bahwa variabel penggunaan teknologi informasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Prenada Media Group Medan. Faktanya, nilai thitung sebesar 3,232 melebihi nilai ttabel 1,681 dengan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Irsal Nurariansyah (2019) yang juga menyimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara positif berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peran penting teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja karyawan terbukti secara empiris.

### **Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM (X2) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Prenada Media Group Medan. Hal ini terlihat dari nilai thitung sebesar 2,555, yang melebihi nilai ttabel sebesar 1,681, dan signifikansi sebesar 0,014, yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini sejalan dengan penelitian terbaru oleh Dini Septiawati (2022), yang juga menyimpulkan bahwa pengembangan SDM berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM memiliki peran krusial dalam peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi (TI) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan mencerminkan dampak positif atau negatif dari penerapan teknologi informasi dan investasi dalam pengembangan karyawan terhadap hasil kerja mereka. Penggunaan TI dapat meningkatkan efisiensi operasional dan akses informasi, sementara pengembangan SDM memperkuat kompetensi karyawan. Hubungan antara elemen-elemen ini dapat memberikan gambaran tentang sejauh mana teknologi dan pengembangan SDM berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

1. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan perhatian lebih terhadap karyawan yang kesulitan menggunakan teknologi informasi sebagai media penyelesaian tugas dengan efektif. Karena dengan meningkatnya jumlah tugas yang diselesaikan karyawan dapat meningkatkan target perusahaan sehingga jika target perusahaan meningkat kinerja karyawan juga dapat meningkat. Pihak CV. Prenada Media Group Medan juga bisa menjadikan ini sebagai reference untuk menganalisis apa yang menjadi kendala.
2. Disarankan kepada perusahaan agar atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik antar karyawan agar kerja sama didalam tim tercipta dan terlaksana dengan baik tanpa harus melakukan proses pengarahan terlebih dahulu.
3. Hendaknya pemimpin perusahaan memperhatikan cara agar dapat membangun disiplin kerja yang baik kepada karyawan sehingga para karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa harus adanya pengawasan langsung dari pimpinan.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Karena setiap penelitian mempunyai keterbatasan, diharapkan temuan ini dapat membantu lebih banyak orang untuk dapat belajar lebih banyak tentang kondisi kerja di lingkungan kerja sebenarnya. Perusahaan juga diharapkan dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai panduan dan masukan ketika menerapkan berbagai kebijakan perusahaan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dengan rendah hati, peneliti mengakui bahwa penelitian ini belum mencapai tingkat optimal. Kritik dan saran yang diberikan sangat dihargai untuk meningkatkan kualitas di masa mendatang. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih atas bantuan, arahan, dan dukungan yang tak ternilai dari semua pihak yang telah berkontribusi pada kelancaran penelitian ini. Semua kontribusi tersebut sangat berarti. Terima kasih.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dalle, Akrim dan Baharuddin. 2020. Pengantar Teknologi Informasi. Depok: Rajawali Pres
- Elbadiansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: CV IRDH.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 217-224.

- Ichsan, Nasution dan Sinaga. 2021. Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jogiyanto. (2017). Konsep Dasar Sistem Informasi. Edisi Revisi. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mayunita Tika. 2015. Kinerja Manajemen Sektor Publik, Jakarta: Raja Grafindo
- Novemy Triyandari Nugroho. 2016. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan STMIK Duta Bangsa). Vol .11. No. 1. STMIK Duta Bangsa Surakarta.
- Nurhaliza, Basuki dan Mayvita. 2021. Pengembangan SDM dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Id Express Kota Banjarmasin. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.
- Prasetyo, Puji. 2022. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Ketidakpastian Lingkungan Dengan Karakteristik Informasi Sistem Akutansi Manajemen, Jurnal Riset Akutansi Indonesia, Vol.5, No.1, Januari :119-13.
- Romney B.M. 2016. Sistem informasi Akuntansi. Penerbit Jakarta: Salemba Empat, Edisi Ketiga Belas.
- Rusdiana dan Irfan. 2014. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Suryani, Warmana dan Wiguna. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Propinsi Bali). Jurnal Imagine. Vol.1. No.1. Institut Disain dan Bisnis Bali. Bali.
- Tsauri, Sofyan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2020. Buku Referensi Kinerja Pada Perusahaan Multi Nasional. Surabaya: CV. Revka Prima Media.

Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(1), 289-301.

Yuniarti, Irwansyah, Hasyim, Riswandi, Septania, Rochmi, Febrianty, Wijaya, Handayani, Bambang, Setiorini, Finthariasari, Bahrin, Kairupan, Ekowati, Nurhikmah, Suryani dan Negara. 2021. *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.