

## **Pengaruh Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Di Karawang Barat**

Yoga Nugraha<sup>1✉</sup>, Irwin Dwinanto<sup>2</sup>, Abdul Ghofar<sup>3</sup>, Reandi Setiawansyah<sup>4</sup>, Tyan Tasa<sup>5</sup>  
<sup>12345</sup>Program Studi Informatika, Universitas Kartamulia Purwakarta.

### **Abstrak**

Penerapan teknologi informasi dan sistem informasi manajemen yang tepat memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan bahkan memiliki peran krusial dalam mengelola risiko bisnis, mengurangi biaya operasional, memberikan nilai tambah, serta menciptakan daya saing bagi perusahaan dalam pasar global. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut yaitu sebanyak 92 orang. Data penelitian dalam penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS4.0 untuk memproses Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Alfamart yang berada di Karawang Barat menunjukkan Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Informasi Manajemen juga secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Terakhir disimpulkan bahwa, Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Teknologi Informasi, Sistem Informasi Manajemen, Kinerja Karyawan.

### **Abstract**

*Proper application of information technology and management information systems has great potential in improving employee performance has great potential in improving employee performance and even has a crucial role in managing business risks, reducing operational costs, providing added value, and creating competitiveness for companies in the global market. Sample in this study are all employees who work for the company, namely 92 people. which is 92 people. The research data in this study used SmartPLS4.0 software to processing Multiple Linear Regression. The results of research conducted on Alfamart employees employees in West Karawang showed that Information Technology Information Technology partially has a significant positive effect on Employee Performance. System Management Information System also partially has a positive significant on Employee Performance. Finally it is concluded that, Information Technology Information Technology and Management Information Systems simultaneously have a significant positive effect on Employee Performance. significant on Employee Performance.*

**Keywords:** Information Technology, Management Information Systems, Employee Performance

Copyright (c) 2025 Yoga Nugraha

---

✉ Corresponding author :

Email Address: [yoganugraha@univkartamulia.ac.id](mailto:yoganugraha@univkartamulia.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Format kompetisi bisnis saat ini mencerminkan signifikansi peran teknologi informasi yang diintegrasikan dengan berbagai komponen perusahaan, seperti

prosedur operasional, manajemen sumber daya manusia, struktur organisasi, serta elemen lainnya. Integrasi ini membentuk suatu sistem informasi yang efektif, yang berfungsi sebagai kunci keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Tahir et al., 2023). Teknologi informasi memegang peranan yang sangat penting dalam pengelolaan risiko bisnis, pengurangan biaya operasional, penciptaan nilai tambah, serta penumbuhan sumber daya saing baru bagi perusahaan dalam konteks pasar global. Di samping itu, implementasi teknologi informasi yang tepat, yang didukung oleh kemampuan dan ketrampilan sumber daya manusia dalam pengoperasiannya, berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan, secara keseluruhan, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja perusahaan (Narulita et al., 2022). Teknologi Informasi (TI) mampu mengotomatisasi banyak proses operasional, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi di antara anggota staf sambil juga mendukung pengambilan keputusan yang lebih cepat dan lebih efisien dengan aplikasi yang tepat. (Kharismaputra et al., 2022). Adanya pengaruh antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan didukung oleh (Niswati et al., 2022) dan (Purba & Pradhanawati, 2021) yang telah melakukan penelitian sebelumnya.

Dengan meningkatnya teknologi informasi, produktivitas karyawan telah ditingkatkan dengan kemampuannya untuk mendukung dan memfasilitasi pekerjaan, menghasilkan pencapaian tujuan organisasi yang lebih efektif. (Niswati et al., 2022). Namun demikian, dalam praktiknya ada beberapa masalah termasuk biaya implementasi, kurangnya keahlian teknis, dan resistensi terhadap perubahan - yang diidentifikasi sebagai hambatan utama yang perlu diatasi.. Selain itu penulis juga menemukan adanya kesenjangan penelitian dimana (Sanjaya & Putra, 2024) menyatakan bahwa Teknologi Informasi berpengaruh kurang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan pertumbuhan teknologi dan sistem informasi secara umum, persyaratan untuk memiliki informasi dan data yang akurat, tepat, efisien, dan efektif untuk karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas, tentu terdapat faktor lain yang berpengaruh, yaitu penerapan sistem informasi manajemen. Sistem informasi memberikan informasi yang diperlukan baik untuk kepentingan manajerial maupun operasional. Informasi tersebut sangat penting guna mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja pegawai terhadap perusahaan (Sitorus, 2021). Tujuan dari sistem informasi manajemen adalah untuk menyediakan organisasi dengan informasi yang dapat membantu dalam pengambilan keputusan, termasuk fungsi operasional, manajerial, dan utama lainnya. (Karim et al., 2022). Adanya pengaruh antara Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan didukung oleh (Tayabu et al., 2022) dan (Suryanto & Anggraeni, 2023) yang telah melakukan penelitian sebelumnya.

Dukungan untuk fungsi manajemen dapat dicapai melalui penggunaan sistem informasi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, dalam

praktiknya, terdapat banyak individu yang salah memahami konsep informasi. Mereka menganggap bahwa mereka telah mengetahui tentang informasi dan merasa yakin bahwa sistem teknologi yang mereka kembangkan telah menghasilkan informasi. Padahal, kenyataannya, apa yang dihasilkan tersebut bukanlah informasi yang dimaksud. Selain itu penulis juga menemukan adanya kesenjangan penelitian dimana (Olga et al., 2024) menyatakan bahwa Sistem Informasi Manajemen memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pencapaian tujuan awal mengharuskan perusahaan atau organisasi harus menunjukkan tanggung jawab penuh bagi masyarakat dengan memberikan layanan yang sangat baik. Hal ini juga berlaku untuk lokasi penelitian penulis, yaitu Alfamart sebagai perusahaan ritel yang berlokasi di Karawang Barat. Prestasi sumber yang terdapat di syarikat atau organisasi boleh memainkan peranan penting dalam mencapai matlamat syarikat yang dikehendaki. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak pada lambatnya bahkan gagalnya pencapaian tujuan perusahaan (Karim et al., 2022). Kinerja kerja, atau pencapaian dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam hal kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dibawa. (Husna & Prasetya, 2024). Oleh karena itu perusahaan tersebut haruslah memperhatikan beberapa faktor penentunya, salah satunya Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen.

Berdasarkan beberapa fenomena masalah dan adanya kesenjangan penelitian maka penulis melalui penelitian ini memiliki tujuan diantaranya yaitu (1) Untuk menguji pengaruh antara Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart di Karawang Barat, (2) Untuk menguji pengaruh antara Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart di Karawang Barat, dan (3) Untuk menguji pengaruh antara Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart di Karawang Barat.

## METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan demikian, metode verifikatif merupakan metode penelitian yang diterapkan pada populasi atau sampel tertentu untuk memahami hubungan antara dua variabel atau lebih yang dianalisis, serta untuk mengevaluasi kebenaran dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2022).

Penelitian ini diadakan pada perusahaan perdagangan yang bergerak dibidang ritel yaitu Alfamart yang berada di Karawang Barat. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut yaitu sebanyak 92 orang. Sampel tersebut diperoleh dengan teknik *sampling* berupa sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

Pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan langsung pada responden penelitian berdasarkan indikator dari beberapa referensi dengan skala Likert sebagai pengukurannya dengan 5 (lima) point yaitu: sikap responden yang tidak setuju diwakili oleh poin (1) sampai sangat setuju yang diwakili poin (5). Indikator variabel Teknologi Informasi berdasarkan (Putra & Leliyanah, 2023), kemudian indikator Sistem Informasi Manajemen berdasarkan (Juniwati et al., 2023), dan terakhir untuk indikator Kinerja Karyawan didasarkan pada (Irfan et al., 2023).

Data penelitian dalam penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS4.0 untuk memproses Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti ketika mereka ingin memprediksi bagaimana variabel dependen (kriteria) akan berubah seiring dengan perubahan dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor (Ghozali, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Evaluasi Outer Inner Model

#### A.1 Hasil Uji Validitas Konvergen

Berikut ini merupakan hasil Uji Validitas Konvergen melalui nilai *Loading Factor* (*Outer Loadings*):

**Tabel 1. Loading Factor (Outer Loadings)**

	X1	X2	Y
X1.1	0.830		
X1.2	0.859		
X1.3	0.905		
X1.4	0.861		
X1.5	0.785		
X1.6	0.869		
X1.7	0.886		
X1.8	0.897		
X2.1		0.869	
X2.2		0.850	
X2.3		0.847	
X2.4		0.837	
X2.5		0.826	
X2.6		0.934	
X2.7		0.848	
X2.8		0.948	
X2.9		0.889	
X2.10		0.889	
Y.1			0.843
Y.2			0.943
Y.3			0.884
Y.4			0.807
Y.5			0.809
Y.6			0.856

Y.7			0.830
Y.8			0.926
Y.9			0.884
Y.10			0.943
Y.11			0.826
Y.12			0.897

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui seluruh indikator penelitian ini valid karena nilai *Loading Factor (Outer Loadings)* > 0,7.

Berikut ini hasil Uji Validitas Konvergen melalui nilai *Average Variance Extracted (AVE)*:

**Tabel 2. AVE**

	Average variance extracted (AVE)
X1	0.644
X2	0.665
Y	0.661

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui seluruh indikator penelitian ini valid karena nilai AVE > 0,5.

## A.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan

Berikut ini merupakan hasil Uji Validitas Diskriminan melalui nilai *Fornell-Larker Criterion*:

**Tabel 3. Fornell-Larker Criterion**

	X1	X2	Y
X1	0.862		
X2	0.832	0.885	
Y	0.848	0.878	0.872

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui seluruh indikator penelitian ini valid karena nilai korelasi satu akar AVE dengan konstruk variabelnya sendiri lebih besar dibandingkan dengan konstruk variabel lainnya.

Berikut ini merupakan Uji Validitas Diskriminan melalui nilai *Cross Loadings*:

**Tabel 4. Cross Loadings**

	X1	X2	Y
X1.1	0.830	0.745	0.755
X1.2	0.859	0.654	0.662
X1.3	0.905	0.752	0.775
X1.4	0.861	0.696	0.694
X1.5	0.785	0.763	0.754
X1.6	0.869	0.631	0.722

X1.7	0.886	0.751	0.775
X1.8	0.897	0.733	0.688
X2.1	0.743	0.869	0.695
X2.2	0.717	0.850	0.735
X2.3	0.782	0.847	0.728
X2.4	0.751	0.837	0.897
X2.5	0.729	0.826	0.811
X2.6	0.713	0.934	0.818
X2.7	0.668	0.848	0.640
X2.8	0.790	0.948	0.805
X2.9	0.709	0.889	0.722
X2.10	0.662	0.889	0.756
Y.1	0.692	0.781	0.843
Y.2	0.809	0.762	0.943
Y.3	0.740	0.873	0.884
Y.4	0.639	0.715	0.807
Y.5	0.748	0.720	0.809
Y.6	0.707	0.751	0.856
Y.7	0.616	0.646	0.830
Y.8	0.776	0.797	0.926
Y.9	0.734	0.764	0.884
Y.10	0.809	0.762	0.943
Y.11	0.812	0.813	0.826
Y.12	0.753	0.763	0.897

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui seluruh indikator penelitian ini valid karena nilai Cross Loading masing-masing indikator terhadap variabelnya sudah lebih tinggi dibandingkan hubungannya dengan konstruk variabel lain.

### A.3 Hasil Uji Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil Uji Validitas Diskriminan melalui nilai *Cronbach's Alpha*:

**Tabel 5. Cronbach's Alpha**

	Cronbach's alpha
X1	0.850
X2	0.866
Y	0.871

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui kuesioner dalam penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Berikut ini merupakan hasil Uji Validitas Diskriminan melalui nilai *Composite Reliability*:

**Tabel 6. Composite Reliability**

	Composite reliability (rho_c)
X1	0.859
X2	0.870
Y	0.874

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui kuesioner dalam penelitian ini reliabel, karena nilai *Composite Reliability* > 0,60.

#### A.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Berikut ini merupakan hasil Uji *Multikolinearitas* melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*):

**Tabel 7. Multikolinearitas (VIF)**

	X1	X2	Y
X1			4.158
X2			4.158
Y			

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui data dalam penelitian ini tidak ada indikasi multikolinearitas, karena nilai VIF indikator (4,158) kurang dari 5.

#### B. Evaluasi Inner Model

Berikut ini merupakan hasil evaluasi inner model melalui Uji Model Fit dengan menggunakan software SmartPLS 4.0:

**Tabel 8. Model Fit**

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.078	0.088
NFI	0,854	0,954

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai SRMR sebesar  $0,078 < 0,10$  dan nilai NFI sebesar  $0,854 > 0,90$  yang menunjukkan model fit penelitian ini dinilai baik.

#### C. Hasil Uji Hipotesis

##### C.1 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t) dengan menggunakan software SmartPLS 4.0:

**Tabel 9. Hipotesis Parsial (Uji t)**

	T value	P value
X1	3.152	0.003
X2	4.636	0.000
Intercept	2.707	0.010

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel X1 (Teknologi Informasi) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), karena  $P \text{ Values } (0,003) < 0,05$ .

Selain itu, diketahui juga bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel X2 (Sistem Informasi Manajemen) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), karena  $P \text{ Values } (0,000) < 0,05$ .

### C.2 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F) dengan menggunakan SmartPLS 4.0:

**Tabel 10. Hipotesis Simultan (Uji F)**

	F	P value
Total	0.000	0.000
Error	0.000	0.000
Regression	87.866	0.000

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel X1 (Teknologi Informasi) dan X2 (Sistem Informasi Manajemen) secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), karena  $P \text{ Values } (0,000) < 0,05$ .

### C.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini merupakan hasil Uji Koefisien Determinasi dengan menggunakan SmartPLS 4.0:

**Tabel 10. Koefisien Determinasi**

	Y (Kinerja Karyawan)
R-square	0.703
R-square adjusted	0.694
Durbin-Watson test	1.181

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Berdasarkan tabel di atas diketahui (Teknologi Informasi) dan X2 (Sistem Informasi Manajemen) secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,4% terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Alfamart yang berada di Karawang Barat menunjukkan Teknologi Informasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga jika Teknologi Informasi semakin meningkat maka Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut juga akan meningkat. Sistem Informasi Manajemen juga secara parsial berpengaruh positif signifikan

terhadap Kinerja Karyawan, sehingga jika Sistem Informasi Manajemen semakin meningkat maka Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut juga akan meningkat. Terakhir disimpulkan bahwa, Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen secara simultan juga diketahui memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,4% terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 30,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### Referensi :

- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris* (Vol. 3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 107-121. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.439>
- Juniwati, M., Cahyani, N. T., Ridwantoro, V., Hidayat, A. A., & Penulis, K. (2023). Review Determinasi Sistem Informasi Manajemen: Database, Komputer dan Software. *JEMSI (Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi)*, 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>
- Karim, N., Machmud, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Unit Batudaa. *JAMBURA (Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis)*, 5(2). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Kharismaputra, A. P., Rizkyana, F. W., & Susanti, A. (2022). Sistem Informasi Administrasi Perkantoran: Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas Sejarah Artikel Abstrak. *BAEJ (Business and Accounting Education Journal)*, 3(3), 402-407. <https://doi.org/10.15294/baej.v3i3.68922>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Narulita, S., Suhaji, & Ginanjar, R. (2022). Analisis Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Telekomunikasi Di Kota Semarang). *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33488/1.jh.2022.1.313>
- Niswati, Rimawan, M., & Irawan, I. (2022). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Woha Kab. Bima. *Journal Transformation of Mandalika*, 3(1). <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jtm/issue/archive>
- Olga, L., Nurraihan, F., & Ferdiansyah, M. (2024). Dampak Implementasi Sistem Informasi Manajemen (Sim) Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Komputer (JAKAKOM)*, 4(1), 992-1002. <https://doi.org/https://doi.org/10.33998/jakakom.v4i1>
- Purba, Y., & Pradhanawati, A. (2021). The Effect Of Information Technology And Knowledge Management On Employee Performance (Study At PT Astra Otoparts Finance Accounting Division). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10, 1202-1212. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.31590>
- Putra, R. De, & Leliyanah, L. (2023). Analisa Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Mitratama Sejati Jakarta. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro Dan Informatika*, 2(3), 223-234. <https://doi.org/10.55606/jtmei.v2i3.2540>
- Sanjaya, P. G. R., & Putra, I. N. W. A. (2024). E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA. *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA*, 13. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>
- Sitorus, E. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5(2). <https://doi.org/10.33395/remik.v5i2.11568>

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suryanto, N. R., & Anggraeni, R. N. (2023). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Pengguna Sistem Sebagai Variabel Interoening (Survei Pada Pengguna SIMDA di OPD Kota Palu)*. 10(3), 259–267.
- Tahir, R., Ilma, A. F. N., Thamrin, S., Samsuddin, H., Hindarwati, E. N., Rusyani, E., Rizal, Muh., Siraj, M. L., Witara, K., Rosnani, T., Jati, P., Kalis, M. C. I., Nursanti, T. D., Ratnawita, Firdaus, A., Leuwol, F. S., & Sulaeman, M. K. (2023). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Panduan Komprehensif)* (Sepriano & Efitra, Ed.; 1st ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. [www.buku.sonpedia.com](http://www.buku.sonpedia.com)
- Tayabu, P. S., Machmud, R., & Radji, D. L. (2022). *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pdam Muara Tirta Kota Gorontalo*. *JAMBURA (Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis)*, 5(2). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>