

---

# Studi Dampak Ekonomi Digital terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

IKE MARIA HUTASOIT

---

## Abstrak

Perkembangan ekonomi digital telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan, memberikan dampak yang luas terhadap produktivitas tenaga kerja di berbagai sektor. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ekonomi digital terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui penerapan teknologi digital seperti otomatisasi, big data, cloud computing, dan platform digital. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dan analisis data sekunder dari berbagai laporan dan survei terkait ekonomi digital dan produktivitas tenaga kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi teknologi digital dalam proses kerja meningkatkan efisiensi operasional, mempercepat alur informasi, dan memungkinkan fleksibilitas kerja yang lebih tinggi. Selain itu, digitalisasi mendukung peningkatan keterampilan tenaga kerja melalui pelatihan online dan akses terhadap sumber daya digital, sehingga meningkatkan kualitas output kerja. Namun, transformasi digital juga menghadirkan tantangan berupa kebutuhan adaptasi yang cepat, risiko pengangguran struktural akibat otomatisasi, dan kesenjangan keterampilan digital di antara tenaga kerja. Oleh karena itu, kebijakan strategis yang mendukung pengembangan kapasitas digital dan inklusi teknologi sangat penting untuk memastikan dampak positif ekonomi digital dapat dinikmati secara merata. Artikel ini merekomendasikan sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan untuk memperkuat ekosistem digital yang inklusif dan produktif. Dengan demikian, ekonomi digital dapat menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

---

**Kata Kunci:** ekonomi digital, produktivitas tenaga kerja, teknologi digital, otomatisasi, keterampilan digital.

---

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Era digital telah membawa perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, khususnya dalam dunia kerja dan ekonomi. Ekonomi digital, yang mengacu pada aktivitas ekonomi yang berbasis pada teknologi digital dan internet, telah menjadi pendorong utama transformasi global. Penerapan teknologi seperti otomatisasi, big data, kecerdasan buatan (artificial intelligence), cloud computing, dan platform digital telah merevolusi cara perusahaan menjalankan operasionalnya serta cara tenaga kerja melakukan aktivitas sehari-hari. Perubahan ini membuka peluang besar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sekaligus menghadirkan tantangan yang kompleks terkait adaptasi sumber daya manusia dan kebijakan ketenagakerjaan.

Produktivitas tenaga kerja merupakan indikator penting dalam menilai kemajuan ekonomi suatu negara. Produktivitas yang tinggi menunjukkan efisiensi dan kemampuan sumber daya manusia dalam menghasilkan output yang lebih besar dengan input yang sama atau lebih sedikit. Dalam konteks ekonomi digital, produktivitas tidak hanya diukur dari sisi fisik atau kuantitas produksi, tetapi juga melibatkan peningkatan kualitas dan inovasi yang didorong oleh teknologi. Integrasi teknologi digital memungkinkan percepatan proses kerja, pengurangan kesalahan manual, dan pengoptimalan manajemen waktu, yang secara keseluruhan memberikan dampak positif terhadap hasil kerja.

Namun, dampak ekonomi digital terhadap produktivitas tenaga kerja tidak selalu linier dan positif. Di satu sisi, digitalisasi dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Di sisi lain, digitalisasi juga dapat menimbulkan disparitas keterampilan dan pengangguran struktural apabila tenaga kerja tidak mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi. Misalnya, otomatisasi dan robotisasi di sektor manufaktur dan jasa berpotensi menggantikan pekerjaan yang sifatnya rutin dan repetitif, sehingga menuntut tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan digital agar tetap relevan di pasar kerja.

Selain itu, transformasi digital mendorong munculnya model kerja baru, seperti kerja jarak jauh (remote working), freelance berbasis platform digital, dan ekonomi gig. Model-model kerja ini memberikan fleksibilitas lebih besar bagi tenaga kerja, tetapi juga menimbulkan tantangan baru seperti ketidakpastian penghasilan, kurangnya perlindungan sosial, dan perubahan pola interaksi sosial di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana ekonomi digital memengaruhi produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk merancang kebijakan yang tepat dan strategi pengembangan sumber daya manusia.

Pemerintah, sektor swasta, dan institusi pendidikan memiliki peran krusial dalam memfasilitasi proses adaptasi ini. Pemerintah perlu menyediakan regulasi dan

infrastruktur yang mendukung transformasi digital sekaligus memastikan inklusi sosial dan perlindungan tenaga kerja. Sektor swasta harus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan keterampilan digital untuk karyawannya. Institusi pendidikan juga dituntut untuk menyesuaikan kurikulum agar mampu menghasilkan tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan digital. Kolaborasi lintas sektor ini menjadi kunci untuk menciptakan ekosistem ekonomi digital yang inklusif dan produktif.

Di Indonesia, perkembangan ekonomi digital menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pemerintah melalui berbagai program seperti Making Indonesia 4.0 dan Gerakan Nasional 1000 Startup Digital berupaya memperkuat ekosistem digital nasional. Namun, tantangan besar masih dihadapi terutama dalam hal kesenjangan digital antara wilayah urban dan rural, serta tingkat literasi dan keterampilan digital masyarakat. Oleh karena itu, studi yang mendalam mengenai dampak ekonomi digital terhadap produktivitas tenaga kerja sangat relevan untuk memberikan gambaran empiris sekaligus rekomendasi kebijakan yang efektif dalam konteks Indonesia.

Melalui artikel ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai kontribusi ekonomi digital terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, sekaligus mengidentifikasi tantangan dan peluang yang ada. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemangku kebijakan, pelaku bisnis, dan akademisi dalam mendukung pengembangan tenaga kerja yang adaptif, kompetitif, dan mampu berkontribusi optimal dalam era digital yang terus berkembang.

## **Pembahasan**

Ekonomi digital merupakan paradigma baru dalam aktivitas ekonomi yang memanfaatkan teknologi digital sebagai fondasi utama dalam proses produksi, distribusi, dan konsumsi barang maupun jasa. Dalam konteks produktivitas tenaga kerja, ekonomi digital membawa sejumlah perubahan fundamental yang memengaruhi cara kerja, pola interaksi, serta kapasitas tenaga kerja dalam menghasilkan output secara lebih efisien dan efektif. Pembahasan berikut akan menguraikan secara rinci dampak ekonomi digital terhadap produktivitas tenaga kerja, baik dari sisi positif maupun tantangan yang dihadapi, serta implikasi kebijakan yang diperlukan.

### **1. Dampak Positif Ekonomi Digital terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Pertama, teknologi digital memungkinkan otomatisasi proses kerja yang selama ini bersifat manual dan repetitif. Dengan hadirnya teknologi robotik, perangkat lunak otomatis, dan sistem manajemen berbasis digital, perusahaan dapat mengurangi kesalahan manusia, mempercepat produksi, dan mengurangi biaya operasional. Contohnya, dalam sektor manufaktur, mesin otomatis mampu memproduksi barang dengan presisi tinggi dan kecepatan yang tidak dapat dicapai oleh tenaga kerja manual. Hal ini secara langsung meningkatkan produktivitas dengan output yang lebih besar dalam waktu lebih singkat.

Kedua, teknologi digital mempermudah akses dan penyebaran informasi. Big data dan analisis data memungkinkan perusahaan dan tenaga kerja mengambil keputusan yang lebih cepat dan tepat berdasarkan informasi terkini. Misalnya, dalam industri jasa, pemanfaatan aplikasi digital untuk manajemen waktu dan sumber daya dapat meningkatkan efisiensi operasional. Tenaga kerja dapat lebih fokus pada tugas-tugas bernilai tambah tinggi dibandingkan menghabiskan waktu untuk pekerjaan administratif yang dapat diotomatisasi.

Ketiga, ekonomi digital membuka peluang bagi fleksibilitas kerja yang lebih besar. Model kerja remote dan freelance berbasis platform digital memungkinkan tenaga kerja mengatur waktu dan lokasi kerja sesuai kebutuhan, sehingga dapat meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini terbukti meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Selain itu, akses ke pelatihan online dan sumber belajar digital memungkinkan tenaga kerja terus mengembangkan keterampilan secara mandiri dan berkelanjutan.

Keempat, ekonomi digital mendukung inovasi dalam produk dan layanan. Dengan adanya platform digital, tenaga kerja dapat lebih mudah berkolaborasi, berkreasi, dan mengimplementasikan ide baru yang berkontribusi pada peningkatan kualitas produk dan efisiensi proses kerja. Hal ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang dinamis

dan responsif terhadap perubahan pasar, sehingga produktivitas dapat terus meningkat seiring waktu.

## **2. Tantangan dan Risiko Ekonomi Digital terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**

Meskipun memberikan banyak manfaat, ekonomi digital juga membawa tantangan signifikan yang perlu diperhatikan. Salah satu tantangan utama adalah kebutuhan adaptasi cepat terhadap perubahan teknologi. Tidak semua tenaga kerja memiliki kemampuan atau kesempatan untuk mengikuti perkembangan teknologi yang sangat dinamis. Kesenjangan keterampilan digital (digital skill gap) dapat menyebabkan sebagian tenaga kerja tertinggal, yang berpotensi menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Selanjutnya, otomatisasi dan robotisasi berpotensi menggantikan pekerjaan yang sifatnya rutin dan berulang. Hal ini menimbulkan risiko pengangguran struktural, terutama bagi tenaga kerja yang kurang memiliki keterampilan teknis dan kemampuan beradaptasi. Oleh karena itu, ada kebutuhan mendesak untuk program pelatihan ulang (reskilling) dan peningkatan keterampilan (upskilling) agar tenaga kerja dapat bertransisi ke peran yang lebih kompleks dan bernilai tambah tinggi.

Selain itu, model kerja baru seperti ekonomi gig dan kerja freelance berbasis platform digital memberikan fleksibilitas, namun juga menghilangkan kepastian penghasilan dan perlindungan sosial bagi sebagian tenaga kerja. Kondisi ini dapat menimbulkan stres dan ketidakstabilan yang akhirnya berdampak negatif pada produktivitas. Kebijakan ketenagakerjaan yang adaptif dan inklusif sangat dibutuhkan untuk menjawab tantangan ini, termasuk pengaturan perlindungan sosial bagi pekerja digital.

Masalah kesenjangan digital juga menjadi perhatian, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. Perbedaan akses terhadap infrastruktur digital antara wilayah perkotaan dan pedesaan serta antar kelompok sosial-ekonomi menyebabkan ketidakmerataan manfaat ekonomi digital. Tenaga kerja di wilayah dengan infrastruktur terbatas dan rendahnya literasi digital sulit untuk memanfaatkan teknologi digital secara optimal, sehingga produktivitasnya tertinggal.

## **3. Peran Kebijakan dan Strategi dalam Mendukung Produktivitas Tenaga Kerja di Era Ekonomi Digital**

Menghadapi dinamika ekonomi digital, pemerintah dan pemangku kepentingan perlu merumuskan kebijakan strategis yang mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja. Pertama, penguatan infrastruktur digital menjadi prasyarat utama agar teknologi dapat diakses secara merata di seluruh wilayah. Pembangunan jaringan internet berkecepatan tinggi dan murah harus menjadi prioritas untuk mengurangi kesenjangan digital.

Kedua, pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan berbasis digital sangat penting. Program pelatihan yang berfokus pada keterampilan digital, teknologi informasi, dan kemampuan analisis data harus disediakan secara luas, baik melalui lembaga pendidikan formal maupun pelatihan vokasi dan kursus online. Pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja yang terdampak otomatisasi juga harus menjadi bagian dari kebijakan ketenagakerjaan.

Ketiga, regulasi ketenagakerjaan perlu diperbarui untuk mengakomodasi model kerja baru dan perlindungan bagi pekerja digital. Misalnya, pengaturan terkait hak dan kewajiban pekerja freelance, jaminan sosial, dan sistem pembayaran harus disesuaikan dengan karakteristik ekonomi digital agar memberikan keamanan dan stabilitas bagi tenaga kerja.

Keempat, mendorong kolaborasi antara pemerintah, sektor swasta, dan akademisi dalam menciptakan ekosistem digital yang inovatif dan inklusif. Kerjasama ini dapat berupa pengembangan platform digital yang mendukung produktivitas, investasi dalam riset dan pengembangan teknologi baru, serta program pemberdayaan tenaga kerja digital.

#### **4. Studi Kasus dan Implementasi di Indonesia**

Di Indonesia, perkembangan ekonomi digital telah menunjukkan tren positif dengan pertumbuhan startup digital, penggunaan platform e-commerce, dan adopsi teknologi digital di sektor industri dan jasa. Pemerintah telah meluncurkan berbagai inisiatif seperti Making Indonesia 4.0, Gerakan Nasional 1000 Startup Digital, serta program literasi digital untuk masyarakat luas.

Meski demikian, produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih menghadapi tantangan seperti rendahnya keterampilan digital dan kesenjangan infrastruktur antara wilayah. Program pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah dan swasta masih perlu ditingkatkan cakupan dan efektivitasnya. Selain itu, perlindungan terhadap pekerja di sektor ekonomi gig masih perlu diperkuat agar dampak negatif terhadap stabilitas penghasilan dapat diminimalkan.

Keberhasilan transformasi digital dan peningkatan produktivitas tenaga kerja memerlukan pendekatan komprehensif yang melibatkan berbagai pihak dan strategi jangka panjang. Pengembangan ekosistem digital yang inklusif dan berkelanjutan menjadi kunci agar manfaat ekonomi digital dapat dinikmati secara merata oleh seluruh lapisan masyarakat.

## **Kesimpulan**

Ekonomi digital telah membawa transformasi signifikan dalam cara tenaga kerja menjalankan aktivitasnya, serta memengaruhi tingkat produktivitas secara luas. Dampak positif ekonomi digital terhadap produktivitas tenaga kerja terlihat jelas melalui otomatisasi proses kerja yang meningkatkan efisiensi, akses informasi yang cepat dan tepat, serta fleksibilitas dalam model kerja yang memungkinkan tenaga kerja menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan kondisi pribadi mereka. Selain itu, kemudahan kolaborasi dan inovasi yang difasilitasi oleh teknologi digital mempercepat pengembangan produk dan jasa, sehingga menambah nilai tambah serta daya saing perusahaan di pasar global.

Namun demikian, tidak dapat diabaikan bahwa ekonomi digital juga menimbulkan tantangan yang kompleks. Perubahan teknologi yang cepat menuntut tenaga kerja untuk terus memperbarui keterampilan agar tidak tertinggal, sementara otomatisasi berpotensi menggantikan pekerjaan yang bersifat rutin dan repetitif, sehingga berisiko menimbulkan pengangguran struktural jika tidak diimbangi dengan program pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan. Selain itu, model ekonomi gig dan pekerjaan berbasis platform digital menawarkan fleksibilitas, namun juga menimbulkan ketidakpastian penghasilan dan perlindungan sosial bagi pekerja, yang dapat menurunkan motivasi dan produktivitas.

Kesenjangan digital, baik dalam hal akses infrastruktur maupun literasi digital, menjadi kendala utama dalam memastikan manfaat ekonomi digital dapat dinikmati secara merata oleh seluruh lapisan masyarakat. Hal ini menuntut perhatian khusus agar tidak memperlebar disparitas antara wilayah dan kelompok sosial ekonomi dalam hal produktivitas tenaga kerja.

Untuk mengoptimalkan dampak positif dan meminimalkan risiko ekonomi digital terhadap produktivitas tenaga kerja, diperlukan kebijakan dan strategi yang komprehensif. Penguatan infrastruktur digital secara merata, pengembangan program pendidikan dan pelatihan keterampilan digital yang inklusif, serta pembaruan regulasi ketenagakerjaan yang mengakomodasi karakteristik ekonomi digital menjadi langkah penting yang harus ditempuh oleh pemerintah dan pemangku kepentingan. Selain itu, kolaborasi aktif antara sektor publik, swasta, dan akademisi dalam membangun ekosistem digital yang inovatif dan inklusif akan mempercepat proses adaptasi tenaga kerja dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, ekonomi digital menawarkan peluang besar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di era modern, asalkan tantangan yang muncul dikelola dengan baik melalui pendekatan kebijakan yang tepat dan pelaksanaan strategi yang efektif. Dengan demikian, transformasi digital dapat menjadi pendorong utama kemajuan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Siregar, R. (2017). Akuntansi Keuangan Lanjutan I.
- Siregar, R., & Lores, L. (2009). Pengendalian Intern Gaji dan Upah pada PT. Mopoli Raya Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Jonathan, D. A. (2019). Analisis Pengelolaan Kas dalam Upaya Menjaga Tingkat Likuiditas Usaha pada Perusahaan Bongkar Muat (PBM) PT. Tao Abadi Jaya Jakarta Periode 2011-2016 (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siregar, M. Y. (2021). Pengaruh Quick Ratio (QR) Total Asset Turnover (TATO) dan Receivable Turnover (RTO) Terhadap Return On Asset (ROA) Pada Perusahaan Food & Beverages yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2-15-2019 (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siregar, M. A. (2020). Laporan Kerja Praktek Perancangan Aplikasi Sarana dan Prasarana (Sarpras) Pada SMK Negeri 3 Medan.
- Kusmanto, H., Mardiana, S., Noer, Z., Tantawi, A. R., Pane, E., Astuti, R., ... & Junus, I. (2014). Pedoman KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) di Universitas Medan Area.
- Mulia, A., & Effendi, I. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tumbakmas Niaga Sakti Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Mulia, A. (2011). Pengaruh Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan-Medan.
- Utama, A. M., & Tarigan, E. D. S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM) Kuala Tanjung.
- Siregar, R., & Lores, L. (2006). Analisis Break Even Point dalam Pengambilan Keputusan Laba pada PT. Rentokil Initial Indonesia Medan.
- Siregar, R., & Lores, L. (2008). Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban dalam Menilai Kinerja Manajer Pusat Laba pada PT (Persero) Amarta Karya Cabang SUMUT dan NAD Medan.
- Nainggolan, K., & Lores, L. (2011). Peranan Corporate Social Responsibility (CSR) pada PT. Ira Building Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Nasution, A. M. U. (2020). Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siregar, M. (2017). Analisa Pembakaran Pada Ruang Bakar Boiler Untuk Kebutuhan 30 Ton/Jam Tekanan 20 Bar Dengan Bahan Bakar Cangkang dan Fiber.
- Nasution, A. M. U., & Prayudi, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan.
- Prayudi, A. (2008). Pengendalian Intern Persediaan Bahan Baku.
- Pribadi, T. (2020). Pengaruh Insentif dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Karet Deli Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Marbun, P., & Wijaya, M. (2023). Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Biaya Operasional Pendapatan Operasional dan Non Performing Loan Terhadap Profitabilitas Pada Sektor Perbankan yang Terdaftar di Bei Tahun 2017-2022.
- Siregar, R., & Siregar, A. U. (2009). Analisis Biaya Volume dan Laba sebagai Alat Perencanaan Laba pada PT. Jaya Tani Medan.
- Afifuddin, S. A., & Effendi, I. (2011). Strategi Promosi Untuk Meningkatkan Jumlah Nasabah tabungan Pada PT. Bank Mandiri cabang Kapten Muslim Medan.
- Nasution, A. M. U., & Rosalina, D. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Medan.
- Abidin, Z., & Prayudi, A. (2013). Analisis Estimasi Penyusunan Anggaran Biaya Proyek pada CV Aneka Elektro Medan.
- Siregar, R., & Siregar, A. U. (2007). Pengendalian Intern Penerimaan dan Pengeluaran Kas Pada Pabrik Industri Hilir Karet PT Perkebunan Nusantara III Medan.
- Nasution, A. M. U., & Siregar, Z. (2017). Pengaruh harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen (Studi Kasus di Makyung Cafe) (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Pane, A. A., & Lores, L. (2024). Pengaruh Transaksi Online E-Commerce, Modal dan Lama Usaha terhadap Peningkatan Pendapatan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM di Jalan Soekarno Hatta Binjai).

- Marbun, P. (2010). Pengaruh Peningkatan Status Pegawai Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada Dinas Pertamanan Kota Medan.
- Siregar, R., & Tambunan, S. (2008). Perencanaan dan Pengawasan Persediaan pada PT. Capella Patria Utama Medan.
- Dalimunthe, M., & Sari, W. P. (2018). Pengaruh Penerapan Aplikasi Elektronik Faktur Pajak (E-Faktur, E-Billing) Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan yang Terdaftar di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Subulussalam.
- Dalimunthe, M. I., & Abidin, Z. (2016). Pengaruh Struktur Modal dan Penilaian Pasar Terhadap Perubahan Harga Saham Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Akhmad, A., & Nasution, A. (2007). Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Pada PT> Enseval Putera Mega Trading, Tbk Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siregar, M. Y. (2012). Strategi Pemasaran " Benecol Milk" Susu Ready to Drink di Indonesia.
- Pribadi, T. (2020). Pengaruh Biaya Produksi Terhadap Volume Penjualan Pada Sub Sektor Rokok di Busa Efek Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siregar, R. (2016). Akuntansi Perpajakan.
- Lores, L. (2013). Analisis Pengaruh Sistem Pengendalian Irctm Dalam Pcnentuan Opini Lapoom Keuangan Pemerintah Daerah Pada Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Sumatera Utara Medan.
- Dalimunthe, H. (2022). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Agresivitas Pajak Pada Perusahaan Pertambangan Batu Bara Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- Parulian, T. (2019). Pengaruh Perputaran Kas dan Perputaran Piutang Terhadap Profitabilitas pada PT. Indosat Tbk yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).
- Siregar, Y., & Syahputri, Y. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Medan.
- Marbun, P., & Syahputri, Y. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Clover Bakeshoppe Medan.
- Abidin, Z., & Prayudi, A. (2013). Analisis Biaya Produksi Sebagai Alat Pengendali pada UKM Mdn-Crispy 22.
- Effendi, I., & Amelia, W. R. (2020). Pengaruh Investment Opportunity Set dan Earning Per Share Terhadap Nilai Perusahaan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Nasution, A. M. U., & Prayudi, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan.
- Lores, L., & Parullian, T. (2016). Analisis Fundamental Perusahaan Terhadap Return Saham yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
- Effendi, I., & Amelia, W. R. (2020). Pengaruh Investment Opportunity Set dan Earning Per Share Terhadap Nilai Perusahaan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Siregar, R. (2009). Analisis Anggaran Sebagai Alat Pengawasan pada PT. Tirta Investama Medan.
- Parulian, T., & Nasution, I. R. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Bahan Baku Terhadap Kelancaran Proses Produksi pada PT. Wijaya Karya Beton, Tbk (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Lores, L. (2016). Pengaruh Economic Value Added dan Return on Equity terhadap Pengembalian Saham pada PT. Unilever Indonesia Tbk Cabang Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Lores, L., & Dalimunthe, H. (2017). Pengaruh Modal Intelektual dan Tingkat Pertumbuhan Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Perbankan di Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Pane, A. A. (2023). Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2021 (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Dalimunthe, M. I. (2009). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern (SPI) Terhadap Penentuan Opini Pada Pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah.
- Siregar, R., & Dalimunthe, M. (2013). Pengaruh Operational Efficiency dan Cost Efficiency terhadap Net Profit Margin pada PT. Bank Mega, Tbk Kantor Cabang Setia Budi Medan.
- Purba, L. L., & Dalimunthe, M. (2012). Analisa Biaya dan Volume Dalam Penentuan Laba Pada Koperasi Serba Usaha AL-Akmal Syariah Tanjung Morawa (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Wijaya, M., & Tarigan, E. D. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Panen Lestari Internusa (Studi Kasus: Sogo Sun Plaza Medan).
- Syahputri, Y. (2007). Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungannya dengan Produktivitas Kerja pada Balai Harta Peninggalan Medan.

- Marbun, P., & Effendi, I. (2008). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen terhadap Pengambilan Keputusan pada PT Wahana Trans Lestari Medan.
- Wijaya, M., & Mulia, A. (2007). Sistem Penarikan dan Pengembangan Karyawan pada PT. Generasi Lestari Jaya Medan.
- Abidin, Z., & Lores, L. (2009). Informasi Akuntansi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan Kontrak Pembangunan Pabrik Kelapa Sawit Pada Pt. Ahlindo Perkasa Alam Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Rafiki, A. (2022). "Pengaruh Gaya Hidup Dan Variasi Produk Terhadap Keputusan Pembelian Tas Charles And Keith (Studi Kasus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Angkatan 2017 Universitas Medan Area).
- Utama, A. M., & Tarigan, E. D. S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Asahan Aluminium (INALUM) Kuala Tanjung.
- Marbun, P., & Laili, K. S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Levi's Store di Kota Medan.
- Marbun, P., & Siregar, M. Y. (2014). Pengaruh Penempatan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Fitian School Medan.