

PENGARUH INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. MADINA PERSADA MANDIRI

Devi Dimiyanti Harefa¹, Leni Mariani²

Email : devydimiyanti@gmail.com , lenimariani22@gmail.com

^{1,2}Universitas Nagoya Indonesia

Informasi Artikel

Diterima : 14 April 2025
 Direview : 18 April 2025
 Disetujui : 30 April 2025

Kata Kunci

Insentif, motivasi kerja, kuantitatif

Abstrak

Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Madina Persada Mandiri memiliki peran yang sangat signifikan. Masalah dalam penelitian ini adalah apakah pemberian insentif dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Madina Persada Mandiri. Tujuan dalam penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner, menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang dikumpulkan melalui kuisisioner yang disebarakan kepada 41 responden yang merupakan karyawan PT. Madina Persada Mandiri. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, menggunakan SPSS Versi 22. Hasil penelitian berdasarkan (uji t) menunjukkan bahwa pengaruh insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi di peroleh R 0,737. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen motivasi kerja sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel idependen pengaruh insentif, sedangkan 26,3% di pengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

Keywords

Incentives, work motivation, quantitative

Abstract

The influence of incentives on increasing employee work motivation at PT. Madina Persada Mandiri plays a very significant role. The problem in this research is whether the provision of incentives can have a significant effect on increasing employee work motivation at PT. Madina Persada Mandiri. The objective of this study is to determine the effect of giving incentives on the improvement of employee work motivation at PT. Madina Persada Mandiri. The type of research used is quantitative with a survey approach. Data was collected through questionnaires, using saturated sampling techniques. The data collected through questionnaires was distributed to 41 respondents who are employees of PT. Madina Persada Mandiri. The data analysis used is simple linear regression, using SPSS Version 22. The results of the study based on the t-test show that the effect of incentives significantly influences the increase in employee work motivation with a significance value. of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination test obtained R 0.737. This indicates that the dependent variable of work motivation is influenced by 73.7% by the independent variable of incentive effects, while 26.3% is influenced by other variables that have not been studied in this research. The results of this study show that the provision of incentives has a significant effect on increasing employee work motivation

A. Pendahuluan

Kegiatan sektor usaha di bidang jasa semakin pesat pertumbuhannya. Keberadaan perusahaan sebagai salah satu unsur penunjang pembangunan nasional mempunyai peranan yang sangat penting terutama atas barang dan jasa yang dihasilkan (Purna et al., 2022). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut, dalam hal ini karyawan haruslah benar-benar mempunyai kemampuan dan keahlian dibidangnya masing-masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah perusahaan tersebut sangat penting, salah satunya sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, harusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena motivasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberikan semangat bagi kinerja karyawan, motivasi penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya, pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawan (Hasibuan et al., 2022). Dalam suatu organisasi perusahaan, realisasi pencapaian tertentu adalah sesuatu yang sangat penting. Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, sejumlah organisasi atau perusahaan banyak mengalami kemunduran atau kegagalan dalam pencapaian tujuan. Salah satu penyebabnya adalah perusahaan kurang memperhatikan faktor manusia sebagai unsur penting penyelenggaraan organisasi atau perusahaan (Rouly Manurung et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi, manusia merupakan motor penggerak tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan hendaklah perusahaan memperoleh profit dari barang dan jasa yang dikelolanya. Semua itu dapat diperoleh dengan pengelolaan yang baik atas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut dan harus ada hubungan kerja yang saling menguntungkan dimana para karyawan diharapkan dapat bekerja dengan baik. Dari pihak perusahaan hendaknya dapat memberikan imbalan yang baik kepada karyawan berupa insentif (Lisa et al., 2022). Karyawan memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berguna. Karyawan profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Bila perusahaan ingin berhasil dalam mencapai misinya untuk mendapatkan laba yang layak, berkembang, diakui eksistensinya, maka pihak manajemen didalam perusahaan tersebut haruslah terlebih dahulu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan atau pembinaan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan (Hidayat et al., 2023). Karena sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada perusahaan secara langsung. Sebuah perusahaan bisa mencapai

tujuan dan sasarannya apabila terdapat dorongan bagi karyawan sehingga dapat memenuhi target perusahaan (Nurhayati et al., 2024). Salah satu bentuk dorongan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, karena telah bekerja melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu, (*motivation is the set of forces that cause people to behave in certain ways*) (Maghfiroh et al., 2022). Perilaku yang diharapkan untuk ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan tentunya perilaku yang akan menghasilkan kinerja dan prestasi yang baik bagi perusahaan, dan tentunya bukan sebaliknya. Kinerja terbaik ditentukan oleh tiga faktor, yaitu motivasi, kemampuan, dan lingkungan pekerjaan (Sunawan et al., 2022). Program motivasi yang diberikan perusahaan sangatlah penting untuk dapat meningkatkan kinerja dan prestasi karyawannya salah satunya adalah pemberian insentif terhadap karyawan sesuai dengan kinerja mereka (Rika et al., 2024). Insentif adalah kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Definisi insentif yang lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Agustini & Yulia, 2024). Pemberian insentif untuk karyawan dapat menjadikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rinawaty et al., 2023). Motivasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan (Hartono et al., 2024). Motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai proses perusahaan untuk mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan (Ningrum et al., 2023). Hal ini diperlukan agar dapat mengetahui apakah karyawan telah melakukan pekerjaan dan kepuasan karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Demikian juga dengan PT. Madina Persada Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, Sedangkan insentif sangat penting untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai prestasi kerja di PT.Madina Persada Mandiri agar karyawan dapat bersaing lebih baik setiap harinya, tujuan lainnya adalah memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan peneliti yang terjadi pada PT. Madina Persada Mandiri, para karyawan masih kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Ada beberapa permasalahan yang ditemukan oleh peneliti yaitu adanya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dan, kualitas kerja karyawan yang kurang merespon tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pemberian insentif mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan intensif kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Selain itu, dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi pimpinan dalam menciptakan sebuah strategi untuk memotivasi karyawan.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif (Yulika et al., 2022). Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Hasil data yang didapat oleh peneliti dikumpulkan dengan menggunakan dokumentasi yaitu dengan cara observasi dan kuisioner. Populasi pada penelitian ini sebanyak 41 orang dan jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi pada penelitian ini. Menganalisis data yang telah didapat dan dikumpulkan untuk mengetahui tentang bagaimana pengaruh insentif terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Madina Persada Mandiri.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji yang dilakukan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas, uji regresi linier berganda, uji t dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif (X)

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pemberian Insentif	x1	0,814	0,321	Valid
	x2	0,686	0,321	Valid
	x3	0,861	0,321	Valid
	x4	0,819	0,321	Valid
	x5	0,695	0,321	Valid
	x6	0,893	0,321	Valid
	x7	0,792	0,321	Valid
	x8	0,764	0,321	Valid
	x9	0,771	0,321	Valid
	x10	0.846	0,321	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS VERSI 22, 2025

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, dilihat dari r hitung $>$ r tabel. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y)

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	y1	0,856	0,321	Valid
	y2	0,927	0,321	Valid
	y3	0,813	0,321	Valid
	y4	0,890	0,321	Valid
	y5	0,712	0,321	Valid

	y6	0,842	0,321	Valid
	y7	0,901	0,321	Valid
	y8	0,839	0,321	Valid
	y9	0,831	0,321	Valid
	y10	0,941	0,321	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS VERSI 22, 2025

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid, dilihat dari r hitung $>$ r tabel. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pemberian Isentif	0,933	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,956	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS VERSI 22, 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,6 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja Karyawan * Pemberian Isentif	Between Groups	(Combined)	1583.006	15	105.534	16.163	0.000
		Linearity	1287.604	1	1287.604	197.197	0.000
		Deviation from Linearity	295.401	14	21.100	3.231	0.005
	Within Groups		163.238	25	6.530		
	Total		1746.244	40			

Sumber: Data Olahan SPSS VERSI 22, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas variabel Pemberian Isentif (X) berpengaruh secara positif Dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai Sig. devitation from linearity $0,000 < 0,05$. Maka terdapat Hubungan yang linear antara variabel Pemberian Isentif (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal	Mean	0.0000000

Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	0.08747125
Most Extreme Differences	Absolute	0.274
	Positive	0.274
	Negative	-0.037
Test Statistic		0.274
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.071
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.		

Sumber: Data Olahan SPSS VERSI 22, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas Tabel 4.11 diatas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, data untuk Motivasi Kerja Karyawan dan Pemberian Insentif terdistribusi normal, karena nilai signifikansi (p-value) untuk kedua variabel lebih besar dari 0,05, yaitu 0,071 yang menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, analisis statistik parametrik dapat dilanjutkan dengan menganggap data terdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Homogenitas

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pemberian Insentif dan Kelas	Based on Mean	0.335	1	80	0.564
	Based on Median	0.215	1	80	0.644
	Based on Median and with adjusted df	0.215	1	79.883	0.644
	Based on trimmed mean	0.031	1	80	0.860

Sumber: Data Olahan SPSS VERSI 22, 2025

Berdasarkan hasil uji Homogeneity of Variances menggunakan Levene's Test, dapat disimpulkan bahwa varians antara Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan adalah homogen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (p-value) yang lebih besar dari $0,644 > 0,05$ dan $0,564 > 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	7.287	3.218		2.265	0.000
	Pemberian Isentif	0.859	0.082	0.859	10.464	0.000

Sumber: Data Olahan SPSS VERSI 22 Versi 22, 2025

- 1) Nilai konstanta (β_0) sebesar 7,287 berarti bahwa ketika variabel bebas pemberian insentif (X) bernilai nol (tidak ada pemberian insentif), maka nilai motivasi kerja (Y) tetap sebesar 7,287. Dengan kata lain, tanpa adanya pemberian insentif, motivasi kerja masih ada pada tingkat dasar sebesar 7,287.
- 2) Koefisien regresi pemberian insentif (β_1) sebesar 0,859 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel pemberian insentif akan meningkatkan nilai motivasi kerja sebesar 0,859 satuan. Hal ini menandakan bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, semakin besar insentif yang diberikan, semakin tinggi pula motivasi kerja responden.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.287	3.218		2.265	0.000
	Pemberian Isentif	0.859	0.082	0.859	10.464	0.000

Sumber: Data Olahan SPSS VERSI 22, 2025

Pada Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan, berdasarkan hasil uji t pada tabel dapat diketahui bahwa koefisien pemberian insentif bersifat positif sebesar 0,859 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisienn Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	0.737	0.731	3.429
a. Predictors: (Constant), Pemberian Isentif				

Sumber: Data Olahan SPSS VERSI 22, 2025

Pada Tabel 9 di atas Bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,737 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen karena nilai R mendekati angka 1. Hal itu menunjukkan semakin besar nilai X maka semakin besar pula nilainya. Nilai R^2 sebesar 0,737 yang berarti 73,7 motivasi kerja dipengaruhi variabel insentif. Sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

D. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji regresi yang menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,859 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-hitung sebesar 7,287 yang lebih besar dari t-tabel 1,664. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pemberian insentif, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan. Hasil Hipotesis pada penelitian ini adalah pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan, berdasarkan hasil uji t pada tabel dapat diketahui bahwa koefisien pemberian insentif bersifat positif sebesar 0,859 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara keseluruhan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 73,7% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel pemberian insentif, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, pemberian insentif terbukti secara signifikan meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan.

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak kampus Universitas Nagoya Indonesia dan pihak perusahaan PT. Madina Persada Mandiri yang sudah banyak membantu dalam penelitian ini.

F. Referensi

- Agustini, R., & Yulia, Y. (2024). Pengaruh Inflasi dan Suku Bunga Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2019-2024. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 45–58.
- Hartono, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT. Sat Nusapersada, TBK. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 1–15.
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 81–90. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hidayat, S., Yulia, Y., & Silvia Rica Lucinda, R. (2023). Pengaruh Pelayanan Dan Brand Image Terhadap Minat Pengguna Jasa Angkutan Limbah Medis Di PT. Satalindo Mandiri Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 2, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Lisa, S. H., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap

- Keputusan Menginap Konsumen Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Hotel Da Vienna Boutique Di Kota Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 20–31. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Maghfiroh, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Golden Bay Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 1–10. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Ningrum, P. T., Persada, R., & Yulia, Y. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan Konsumen Di Kawasan Hunian Villa Panbil Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 2(2), 34–40. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Nurhayati, S., Yulia, & Juma, R. (2024). Analisis Peran Room Attendant Dalam Melaksanakan Kebersihan Kamar Terhadap Pelayanan Di Hotel Formosa Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(2), 54–66. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Purna, B., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Marine Shipyard Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Rika, R., Persada, R., & Yulia, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Raudhatul Athfal Nursyarif Kota Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 3(1), 37–44.
- Rinawaty, R., Yulia, Y., & Agustini, R. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kamar Dan Laporan Keuangan Di The Golden Bay Hotel Batam Tahun 2023. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 2(2), 1–12. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Rouly Manurung, C., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Analisis Perhitungan Rasio Keuangan Terhadap Laporan Keuangan Pada Masa Covid-2019 Di PT. Fast Food Indonesia, Tbk Periode 2019-2021. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Sunawan, S., Jazuli, J., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Fisik Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Golden Bay Kota Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 55. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Yulika, L., Efendi, R., & Yulia, Y. (2022). Analisis Penerapan Sistem Pembayaran Honor Untuk Pegawai Yang Melakukan Kegiatan Pada Pusat Pengembangan Bahasa (P2B) UIN SUSKA Riau. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 94–104. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>