

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. FLOBAMORA BATAM LOGISTIK

Melda Lestari Panggabean¹, M. Iqbal Yusuf Conoras

Email : meldaestari420@gmail.com , iqbal Yusuf@gmail.com

^{1,2}Universitas Nagoya Indonesia

Informasi Artikel

Diterima : 14 April 2025
 Direview : 25 April 2025
 Disetujui : 30 April 2025

Kata Kunci

Pelatihan kerja, motivasi,
 kinerja karyawan

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung sebesar 3.210 > ttabel 1.690 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05; (2) motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung sebesar 4.991 > ttabel 1.690 dan signifikansi 0.000 < 0.05; (3) secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Fhitung sebesar 13.293 > Ftabel 2.485 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk secara rutin menyelenggarakan pelatihan yang relevan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. membantu perusahaan berkembang dan maju dengan baik perusahaan hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang positif, terbuka, dan mendukung. Ini mencakup penghargaan terhadap prestasi kerja, pemberian umpan balik yang membangun, serta peluang pengembangan karier. Lingkungan yang sehat secara psikologis akan meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Keywords

Job Training, motivation,
 employee performance

Abstract

The results show that: (1) job training has a significant effect on employee performance, with a t-value of 3.210 > t-table 1.690 and a significance value of 0.000 < 0.05; (2) work motivation also has a significant effect on employee performance, with a t-value of 4.991 > t-table 1.690 and a significance value of 0.000 < 0.05; (3) simultaneously, job training and motivation have a significant effect on employee performance, with an F-value of 13.293 > F-table 2.485 and a significance value of 0.000 < 0.05. Based on these findings, it can be concluded that job training and motivation play a crucial role in improving employee performance. Therefore, the company is advised to regularly conduct relevant training programs and create a supportive work environment to enhance employee morale and productivity. Based on these results, it can be concluded that job training and motivation play an important role in improving employee performance. Therefore, companies are advised to routinely hold relevant training and create a supportive work environment to improve employee morale and work productivity. And help the company develop and progress well the company should create a positive, open, and supportive work environment. This includes appreciation for work performance, providing constructive feedback, and career development opportunities. A psychologically healthy environment will increase employee morale and loyalty to the company.

A. Pendahuluan

Mengingat semakin pesatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang tidak menguntungkan memaksa para pengusaha untuk selalu giat dan berusaha agar perusahaannya dapat tetap menghasilkan laba yang maksimal sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Manusia merupakan sumber daya paling penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan pasti memiliki tujuan untuk dicapai, baik keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk mempertahankan keunggulan perusahaannya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Rika et al., 2024).

Perusahaan pada dasarnya harus memiliki perencanaan sumber daya manusia yang berprestasi untuk menunjang kerjasama yang baik antar manager dengan karyawan (Nurhayati et al., 2024). Prestasi Kerja seorang karyawan akan baik apabila ditunjang dengan Pelatihan Kerja yang sesuai dengan bidangnya, bersedia bekerja karena diberi Kompensasi sesuai dengan perjanjian, Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan program Pelatihan Kerja dan Motivasi yang sesuai bagian karyawan (Agustini & Yulia, 2024). Pelatihan Kerja dan Motivasi termasuk dalam fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengembangan. Pelatihan kerja berkaitan dengan motivasi kerja dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pelatihan kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pelatihan kerja dapat di lihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu perusahaan (Hartono et al., 2024). Pelatihan Kerja karyawan merupakan suatu bagian yang sangat penting pada sebuah perusahaan. Perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai Prestasi Kerja yang baik. Usaha yang ditempuh oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan, terlebih dahulu harus memperhatikan faktor Pelatihan Kerja dan Motivasi yang sebanding. Menurut Bangun Manulang dalam 2016 seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja, untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan pelatihan kerja setiap karyawan dalam perusahaan. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan, kerjasama antara perusahaan dan para karyawan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, agar terwujudnya kerjasama yang baik, perusahaan harus dapat menyesuaikannya (Lisa et al., 2022). Dalam hal ini kinerja karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, maka peran pelatihan kerja, dan motivasi sangat penting dalam kegiatan Sumber Daya Manusia karyawan. Sehingga perusahaan mendapatkan mekanisme kerja yang baik (Yulika et al., 2022). Terlebih lagi untuk berhasil tidaknya suatu perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-

perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Begitu juga dengan motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan ialah faktor berdasarkan motivasi karyawan. Motivasi kerja seorang karyawan juga sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal (Hasibuan et al., 2022). Motivasi Kerja yang dimiliki seorang karyawan pun harus sesuai dengan bidang yang ditekuni. Kinerja karyawan yang baik juga akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Rinawaty et al., 2023). Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan (Maghfiroh et al., 2022). Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik (Purna et al., 2022). Salah satu perusahaan Ekspedisi yang dalam pencapaian visi misi nya memerlukan kinerja karyawan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada konsumen, CV. Flobamora Batam Logistik merupakan salah satu perusahaan Ekspedisi yang membidangi bisnis jasa pengiriman barang di Indonesia, khususnya dalam wilayah kawasan Batam. Tingkat pelatihan kerja dan motivasi karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menghadapi tantangan di industri Logistik CV. Flobamora Batam Logistik harus bisa menghadapi tantangan seperti perubahan teknologi, peningkatan biaya, dan perubahan regulasi. Sehingga pelatihan kerja yang efektif dapat membantu karyawan menghadapi tantangan tersebut. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pelatihan kerja dan motivasi karyawan tidak dikelola dengan sebaik- baiknya. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, Pelatihan kerja, dan motivasi pada karyawan CV. Flobamora Batam Logistik.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif (Ningrum et al., 2023). 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 (Hidayat et al., 2023). Populasi pada penelitian ini sebanyak 38 orang dan jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi pada penelitian ini, menganalisis data yang telah di dapat dan dikumpulkan untuk mengatehui tentang bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Flobamora Batam Logistik.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji yang dilakukan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, uji white, uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Tabel Uji Validitas

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 25.0

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)			
X1P1	0.847	0,361	Valid
X1P2	0.754	0,361	Valid
X1P3	0.837	0,361	Valid
X1P4	0.860	0,361	Valid
X1P5	0.885	0,361	Valid
X1P6	0.843	0,361	Valid
X1P7	0.896	0,361	Valid
X1P8	0.913	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
X2P1	0.840	0,361	Valid
X2P2	0.790	0,361	Valid
X2P3	0.844	0,361	Valid
X2P4	0.898	0,361	Valid
X2P5	0.815	0,361	Valid
X2P6	0.923	0,361	Valid
X2P7	0.888	0,361	Valid
X2P8	0.837	0,361	Valid
Kinerja Karyawan(Y)			
YP1	0.900	0,361	Valid
YP2	0.967	0,361	Valid
YP3	0.859	0,361	Valid
YP4	0.842	0,361	Valid
YP5	0.925	0,361	Valid
YP6	0.918	0,361	Valid
YP7	0.873	0,361	Valid
YP8	.893	0,361	Valid

Pengujian instrumen dalam penelitian ini melibatkan beberapa variabel, yaitu pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengevaluasi validitas setiap item pertanyaan yang digunakan dalam proses pengumpulan data (Sunawan et al., 2022). Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa semua item pertanyaan dalam instrumen penelitian terbukti valid, sebagaimana tercantum dalam tabel 2. Secara keseluruhan, terdapat 24 item pertanyaan yang digunakan, yang mencakup berbagai aspek terkait dengan setiap variabel yang diteliti. Validitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang diterapkan dapat diandalkan untuk mengukur faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan secara akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian (Rouly Manurung et al., 2022).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.947	8

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 25.0

Hasil instrumen Pelatihan (X1) menunjukkan bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,947, yang berada di rentang Alpha Cronbach antara 0,80 dan 0,100, yang menunjukkan bahwa instrumen itu reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.892	8

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 25.0

Hasil instrumen Motivasi Kerja (X2) menunjukkan bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,892, yang berada di rentang Alpha Cronbach antara 0,80 dan 0,100, yang menunjukkan bahwa instrumen itu reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan(Y)

Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas	Keterangan
0,892	$0,80 < \alpha \leq 1,00$ (Sangat Reliabel)	Reliabel

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 25.

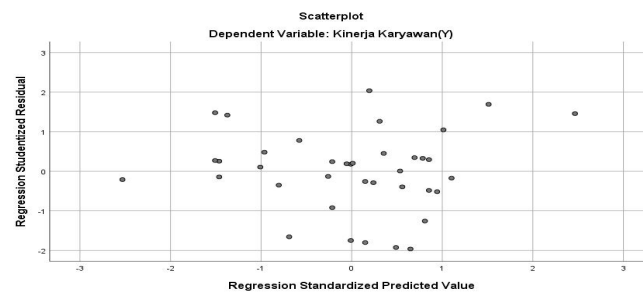
Hasil instrumen Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,892, yang berada di rentang Alpha Cronbach antara 0,80 dan 0,100, yang menunjukkan bahwa instrumen itu reliabel. Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwasemua variabel memiliki distribusi yang normal. Hasil menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.192, seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikan yaitu > 0.05 .

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan (X1)	0.983	1.017
	Motivasi Kerja (X2)	0.983	1.017
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)			

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 25.0

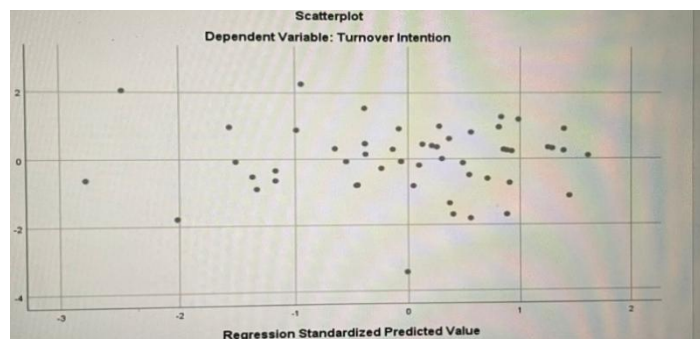
Berdasarkan data dalam tabel, Tidak ada multikolinearitas dalam data ini, jadi layak untuk digunakan, karena nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.



Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 25.0

Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil uji scatterplot pada gambar 2 yang telah dilakukan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas pada model regresi, diperoleh pola sebaran titik-titik residual yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik tersebut tersebar secara merata di atas dan di bawah garis horizontal (sumbu nol), tanpa menunjukkan pola menyempit, melebar, atau melengkung. Pola seperti ini menunjukkan bahwa varians dari residual bersifat konstan (homoskedastis), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini **tidak terjadi heteroskedastisitas**.



Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 25.

Gambar 2. Hasil Uji White

Berdasarkan hasil perhitungan Uji White, diperoleh nilai probabilitas (p-value) sebesar 0,257 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.338	5.729		3.026
	Pelatihan (X1)	0.557	0.141	0.287	3.210
	Motivasi Kerja (X2)	0.733	0.147	0.647	4.991

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 25.0

1. Jika peranan Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), sama- sama 0, Besaran (Y) adalah 17.338.
2. Dengan asumsi semua variabel indenpenden lainnya tetap konstan, maka koefesien regresi variable Pelatihan (X_1) Sebesar 0.557 yang menyatakan bahwa variabel X_1 menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.557.
3. Koefesien regresi variable Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0.733 menyatakan bahwa jika satuan variabel dinaikan sedangkan variabel bebas lainnya tetap maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.557

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.338	5.729		3.026
	Pelatihan (X1)	0.557	0.141	0.287	3.210
	Motivasi Kerja (X2)	0.733	0.147	0.647	4.991

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 25.0

Dari tabel di atas, kita dapat mengetahui bahwa persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah 17.338, dan besarnya pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) 3.210 adalah pada sig.0,003. Selain itu, nilai Thitung lebih besar dari nilai Ttabel, yaitu 3.818 lebih besar dari 1. , dan nilai sig. 0.003 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya Dari tabel di

atas, kita dapat mengetahui bahwa persamaan regresi sederhana yang dihasilkan adalah 17.514, dengan besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 4.991 pada sig.0,000. Selain itu, nilai Thitung lebih besar dari nilai Ttabel, yaitu 4.991 lebih besar dari 1.689, dan karena nilai sig. 0.000 kurang dari 0.05, kita dapat menganggap bahwa variabel (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap (Y).

Tabel 8. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.676	2	91.838	13.293	.000 ^b
	Residual	241.798	35	6.909		
	Total	425.474	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X1)						

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 25.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 13.293 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,485 yang menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.293 > 2,485$ dan taraf signifikansi 0.000 kurang dari 0.05. Akibatnya, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,856	0,733	0,725	3,451

Sumber: Data Olahan Peneliti SPSS 25.0

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan R Square yang cukup tinggi (0,733). Hal ini menunjukkan bahwa Variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja, mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 72,5% , sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan di CV. Flobamora Batam Logistik. Untuk membuktikan hal ini, dilakukan uji-t dengan bantuan program SPSS 25, dan ditemukan bahwa nilai thitung pelatihan sebesar 3.210 Nilai ttabel sebesar 1.690. Oleh karena itu, nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel sebesar $3.210 > 1.690$ atau bisa dilihat dari nilai signifikan $0.000 < 0.05$.

- Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di CV. Flobamora Batam Logistik. Untuk membuktikan hal ini, dilakukan uji-t dengan bantuan program SPSS 25, dan ditemukan bahwa nilai thitung motivasi kerja sebesar 4.991 Nilai ttabel sebesar 1.690. Oleh karena itu, nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel $4.991 > 1.690$ atau bisa dilihat dari nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y).
 3. Terdapat pengaruh antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Flobamora Batam Logistik. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa memberikan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitung sebesar 13.293 dengan nilai Ftabel sebesar 2.48, yang menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau $13.293 > 2.48$, dan taraf signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05. yang ditunjukkan oleh hasil F analisis pengujian menggunakan SPSS.25 for Windows. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi kerja (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y).

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak kampus Universitas Nagoya Indonesia dan pihak perusahaan CV. Flobamora Batam Logistik 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. 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. 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>