

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MADINA PERSADA MANDIRI BATAM

Fitri Susilawati Harahap¹, Leni Mariani²

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

^{1,2} Universitas Nagoya Indonesia

Informasi Artikel	Abstrak
Diterima : 14 April 2025 Direview : 20 April 2025 Disetujui : 30 April 2025	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Madina Persada Mandiri Batam. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi berbagai aspek, termasuk pengalaman dan motivasi dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh populasi sebanyak 50 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel secara sensus. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan pengalaman dan motivasi karyawan melalui pelatihan, pemberian insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan kinerja secara menyeluruh.
Kata Kunci	
Pengalaman kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, regresi linier	

Keywords	Abstract
Work experience, work motivation, employee performance, multiple linear regression	<i>This study aims to examine the influence of work experience and work motivation on employee performance at PT. Madina Persada Mandiri Batam. Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals and is influenced by various aspects, including work experience and motivation. This research employs a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to a total population of 50 employees, using a census sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 22. The results indicate that both work experience and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Therefore, it is recommended that the company continuously improve employee experience and motivation through training programs, incentives, and a supportive work environment to enhance overall performance.</i>

A. Pendahuluan

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu: men, money, methode, materials, machines, dan market. Unsur (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari manpower management (Nurhayati et al., 2024).

Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Agustini & Yulia, 2024).

Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan dengan meningkatkan keberhasilan organisasi adalah suatu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan organisasi atau perusahaan (Hartono et al., 2024). Kinerja karyawan meningkat apabila didukung dari organisasi yang dilakukan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai adanya pengetahuan dan kemampuan karyawan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Bangun Manulang dalam penelitian (Rika et al., 2024) 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 penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan (Lisa et al., 2022). Sedangkan penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

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 (Yulika et al., 2022). Oleh karena itu, agar terwujudnya kerjasama yang baik, perusahaan harus dapat menyesuaikannya. 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 pengalaman kerja, dan motivasi sangat penting dalam kegiatan Sumber Daya Manusia karyawan. Sehingga perusahaan mendapatkan mekanisme kerja yang baik (Hasibuan et al., 2022). Terlebih lagi untuk berhasil tidaknya suatu perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan.

Menurut Bangun Manulang (Hasibuan et al., 2022) mengungkapkan bahwa “pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki jenjang karir lebih baik, baik dalam pengetahuan maupun kemampuan yang diperoleh karyawan dari pengalaman kerja tersebut (Rinawaty et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rinawaty et al., 2023). Di PT. Madina Persada Mandiri, efektivitas kerja karyawan memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan. Namun, berdasarkan hasil observasi awal dan informasi dari bagian sumber daya manusia (HRD), terdapat perbedaan kinerja yang cukup mencolok antara karyawan yang satu dengan lainnya (Ningrum et al., 2023). Beberapa karyawan menunjukkan performa kerja yang tinggi, sementara sebagian lainnya belum mampu memenuhi target perusahaan secara optimal (Ningrum et al., 2023). Fenomena ini menimbulkan pertanyaan perbedaan kinerja bagi yang berpengalaman dan punya motivasi, mengenai faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut (Lisa et al., 2022).

Salah satu faktor yang diduga kuat berperan adalah pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama umumnya dianggap memiliki pemahaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya (Hidayat et al., 2023). Selain itu, motivasi kerja juga dipandang sebagai aspek krusial, karena semangat dan dorongan internal karyawan dalam bekerja sangat memengaruhi seberapa besar kontribusi yang mereka berikan bagi perusahaan (Yulika et al., 2022). Kurangnya program motivasi atau penghargaan yang efektif juga menjadi salah satu kendala dalam meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan (Maghfiroh et al., 2022).

Berdasarkan kondisi tersebut, maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madina Persada Mandiri. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran (Hasibuan et al., 2022).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini menggunakan instrumen data kuisisioner yaitu sekumpulan pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi dari responden dan menggunakan pengukuran Skala Likert untuk memperoleh suatu data (Purna et al., 2022). Agar instrumen mudah untuk dipahami maka penyusunanya harus lebih sistematis karena instrumen merupakan langkah untuk mengelolah suatu data (Sunawan et al., 2022).

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini semua karyawan yang ada di PT. Madina Persada Mandiri Batam yang berjumlah 50 orang dan sampel yang akan diambil adalah karyawan PT.Madina Persada Mandiri Batam yaitu 50 karyawan dengan teknik pengambilan sampel secara sensus (Rouly Manurung et al., 2022).

Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Pengalaman Kerja

Item pertanyaan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	0.527	0.279	Valid
2	0.455	0.279	Valid
3	0.540	0.279	Valid
4	0.658	0.279	Valid
5	0.521	0.279	Valid
6	0.550	0.279	Valid
7	0.342	0.279	Valid
8	0.648	0.279	Valid
9	0.553	0.279	Valid
10	0.624	0.279	Valid

Tabel 2. Uji Motivasi

Validitas Kerja

Item pertanyaan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	0.430	0.279	Valid
2	0.456	0.279	Valid
3	0.595	0.279	Valid
4	0.512	0.279	Valid
5	0.561	0.279	Valid
6	0.668	0.279	Valid
7	0.574	0.279	Valid
8	0.646	0.279	Valid
9	0.669	0.279	Valid
10	0.619	0.279	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item pertanyaan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	0.525	0.279	Valid
2	0.489	0.279	Valid
3	0.594	0.279	Valid

4	0.508	0.279	Valid
5	0.544	0.279	Valid
6	0.483	0.279	Valid
7	0.619	0.279	Valid
8	0.437	0.279	Valid
9	0.649	0.279	Valid
10	0.473	0.279	Valid

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel pengalaman kerja (X1)

Tabel 4. Case Processing Summary

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2025

Pada bagian case processing summary terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuisioner berjumlah 50 orang (N=50), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis

Tabel 5. Tingkat Reliabilitas Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,729	10

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2025

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliabilitas statistik. Didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.729 karena nilai diatas 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliable dan dapat diandalkan dalam mengukur setiap variabel.

Uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 6. Case Processing Summary

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

SSumber: Hasil Olahan Data SPSS 2025

Pada bagian case processing summary terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuisisioner berjumlah 50 orang (N=50), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

Tabel 7. Tingkat Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

,774	10
------	----

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2025

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliabilitas statistik. Didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.774 karena nilai diatas 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliable dan dapat diandalkan dalam mengukur setiap variabel.

Uji reliabilitas variabel kinerja Karyawan(Y)

Tabel 8. Case Processing Summary

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2025

Pada bagian case processing summary terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuisioner berjumlah 50 orang (N=50), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

Tabel 8. Tingkat Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,712	10

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 2025

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliabilitas statistik. Didapat nilai Cronbach Alpha sebesar 0.610 karena nilai diatas 0.60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliable dan dapat diandalkan dalam mengukur setiap variabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

NO	Variabel	Nilai eliabilitas Cronbach's Alpha	Parameter Tabel	Keterangan
1	Pengalaman Kerja (X1)	0,729	0,60	Reliabel
2	Motivasi kerja (X2)	0,774	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,712	0,60	Reliabel

C. Hasil dan Pembahasan

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 10. Responden Dalam Sampel Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	39.2%
2	Perempuan	30	60.8%
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2025

Berdasarkan pada tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa jumlah laki-laki yang menjadi responden penelitian ini adalah 20 orang atau sebesar 39.2%. Sedangkan responden perempuan adalah sebanyak 30 orang atau sama dengan 60.8%. Ini menunjukkan bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini yang paling banyak adalah laki-laki.

Tabel 11. Sampel Menurut Usia

No	Usia	Responden	Persentase(%)
1	<20	3	5.9%
2	20-30	32	64.7%
3	31-40	12	23.5%
4	>40	3	5.9%
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Dari tabel di atas berdasarkan usia responden dapat dilihat bahwa responden yang berusia <20 tahun sebanyak 3 orang atau sama dengan 5.9%, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 33 orang atau sama dengan 64.7%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau sama dengan 23.5%,

responden yang berusia >40 tahun sebanyak 3 orang atau sama dengan 5.9%,. Maka jumlah responden terbanyak berdasarkan jenis usia yaitu karyawan yang berumur 20-30 tahun.

b. Tingkat Pendidikan

Tabel 12. Responden Dalam Sampel Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase(%)
1	SMA/SMK	35	70%
2	Sarjana	15	30%
Jumlah		50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan data Primer 2025

Dari hasil responden penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan, dapat kita lihat dari tabel di atas responden SMA/SMK 35 orang (70%) dan responden yang memiliki Sarjana berjumlah 15 orang (30%). Maka jumlah responden terbanyak berdasarkan tingkat pendidikan yaitu SMA/SMK.

Analisis Hipotesis Data

1) Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,658	4,591		2,757	,008
	Pengalaman Kerja	,639	,108	,660	5,931	<,001
	Motivasi kerja	,059	,062	,105	,941	,352

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2025

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_1$ ditolak dan H_0 diterima, yaitu variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_1$ diterima dan H_0 ditolak, yaitu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Dari hasil analisis menggunakan program SPSS versi 20.0 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel pengalaman (X1) diperoleh t hitung sebesar 5.931 dengan probabilitas sebesar 0.002. nilai probabilitas

- $<0.001 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.663. Dengan demikian, t-hitung (5.931) $>$ t-tabel (1.663). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara pengalaman (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri.
3. Hasil uji t untuk variabel pengetahuan (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 0.941 dengan probabilitas sebesar 0.000. nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ dengan menggunakan signifikansi (α) 0.05, maka diperoleh nilai t- tabel sebesar 1.663. dengan demikian t- hitung $0.941 <$ t-tabel (1.663). hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pengetahuan terhadap kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri.
 4. Dari hasil analisa tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yaitu variabel pengalaman, dan motivasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Madina Persada Mandiri.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240,052	2	120,026	23,208	<,001 ^b
	Residual	243,068	47	5,172		
	Total	483,120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pengalaman Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS 2025

Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, yaitu $0.000 < 0.05$. $H_0 = 0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara bersama- sama (serempak) pengalaman, pengetahuan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Madina Persada Mandiri.

2) Uji model R^2

Tabel 15. Uji R- Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	,497	,475	2,27413

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Pengalaman Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan table diatas, diperoleh nilai R 0.705 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,497. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel *independent* yang terdiri dari pengalaman (X1), dan

motivasi (X2) mampu menjelaskan variabel *devendent* yaitu kinerja (Y) sebesar 70%, sedangkan sisanya sebesar 30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

D. Simpulan

Dari hasil penelitian yang diperoleh maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja (X1): Berdasarkan hasil angket, mayoritas responden memberikan jawaban "Sangat Setuju" dan "Setuju" terhadap pernyataan-pernyataan mengenai pengalaman kerja, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki peranan penting dalam pelaksanaan tugas karyawan.
2. Motivasi Kerja (X2): Responden menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, dengan pernyataan bahwa mereka merasa nyaman dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
3. Kinerja Karyawan (Y): Sebagian besar responden menunjukkan tingkat kinerja yang baik, dengan menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan menjaga kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan. Kesimpulan berisi rangkuman singkat atau poin-poin utama dari tulisan dan sebaiknya tidak mengulangi hal yang sudah dituliskan pada bagian pembahasan.

E. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih saya ucapkan kepada Universitas Nagoya Indonesia dan juga pihak PT. Madina Persada Mandiri Batam tempat penelitian yang telah mendukung penelitian.

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>