

PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI BANK INDONESIA PROVINSI KEPULAUAN RIAU TAHUN 2021

Eko Aditya Fitrian¹, Diamon Sembiring², Surya Tegar Widjiantoro³

Email : 111201062ekoadityafitriantpa@gmail.com, diamonsembiring.ywp@gmail.com, suryategarr@gmail.com

^{1,2,3} STIE Nagoya Indonesia, Indonesia

Informasi Artikel	Abstrak
Diterima : 23 Juni 2023 Direview : 24 Juli 2023 Disetujui : 30 Agus 2023	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19 di Bank Indonesia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisioner kepada 46 pegawai yang bekerja di Bank Indonesia Provinsi Kepulauan Riau. Dari hasil regresi berganda, menunjukan bahwa (1) variabel penempatan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dilihat dari nilai t hitung > t tabel (3,781 > 1,678) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, (2) pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai dilihat dari nilai t hitung > t tabel (9,775 > 1,678) dan nilai signifikan <0,000 (< 0,05), (3) Secara simultan atau bersama-sama penempatan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas pegawai, ditunjukkan dari hasil pengujian F hitung > F tabel (114,441 > 3,21) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
Kata Kunci Penempatan, pengembangan karir dan loyalitas	

Keywords	Abstract
<i>training, placement, competence, career development, loyalty</i>	<i>The research aims to determine the influences of training, placement, competence and career development on employee loyalty in Pandemic Covid-12 at Bank Indonesia Riau Islands Province 2021. This research used questioner distribution method to 46 employees working in Bank Indonesia Riau Islands Province. From the results of multiple regression, show that (1) Placement have a significant influence on employee loyalty seen from the t test > t table (3,781 > 2,0181) and significant value 0.000 < 0.05, (2) career development has a significant influence on employee loyalty seen from the value of t test > t table (9,775 > 2.0181) and significant value 0,000 < 0,05, (3) Simultaneously or together placement and career development have a significant influence on employee loyalty, shown from result of F test > F table (114,441> 2,60) and significant value 0,000 <0,05.</i>

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting pada setiap instansi. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi. Manajer seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan pegawai karena pegawai tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Sunawan et al., 2022).

Untuk memperoleh pegawai yang mempunyai loyalitas kerja yang baik, instansi perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Usaha tersebut dapat melalui penempatan kerja dan pengembangan karir pegawai. Loyalitas adalah sikap berkomitmen, setia dan menjaga hubungan kerja dengan para pekerja dengan lebih baik lagi untuk peningkatan kinerja termasuk peningkatan produktivitas kinerja tim dan individu yang diakibatkan oleh rendahnya ketidakhadiran dan menurunnya angka turnover (Yulika et al., 2022).

Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktepatan dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya prestasi kerja dan tingginya tingkat turnover dan absensi pegawai (Maghfiroh et al., 2022).

Hal lain yang mempengaruhi peningkatan loyalitas pegawai adalah pengembangan karir. Menurut Noe (1997) yang dikutip Hartatik (2014) dalam Olivia Cornelia (2016) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan pegawai untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan, serta tuntutan klien dan pelanggan.

Tanggal 2 Maret 2020, untuk pertama kalinya pemerintah mengumumkan dua kasus pasien positif Covid-19 di Indonesia. Namun, Pakar Epidemiologi Universitas Indonesia (UI) Pandu Riono menyebutkan virus corona jenis SARS-CoV-2 sebagai penyebab Covid-19 itu sudah masuk ke Indonesia sejak awal Januari. Masuknya virus tersebut sangat mungkin terjadi melalui pintu-pintu gerbang di beberapa wilayah Indonesia.

Saat ini sudah mulai banyak instansi pemerintah maupun swasta yang menerapkan Work From Home (WFH) atau kerja dari rumah. Pandemi Covid-19 membuat sebagian besar aktivitas jadi dibatasi. Hal ini tentu menyusul berbagai, hingga diberlakukannya bekerja dari rumah bagi sebagian instansi. bekerja dari rumah dilakukan untuk mengurangi penyebaran virus corona. meskipun dianggap lebih aman dibanding bekerja di kantor selama pandemi tetapi bukan berarti WFH bebas dari berbagai masalah.

WFH ditemukan dapat berpengaruh pada produktivitas kerja masing-masing responden. Ada yang mengalami peningkatan produktivitas, namun ada juga yang justru jadi kurang produktif. Permasalahan komunikasi, pegawai yang

justeru lebih rendah produktivitasnya ketika bekerja di rumah dengan berbagai alasan misalnya tidak ada sarana bekerja yang memadai seperti di kantor, tidak ada internet, tidak ada mesin, tidak ada alat yang bisa digunakan untuk bekerja lebih cepat seperti di kantor. Perilaku yang berbeda tersebut disebabkan oleh beberapa aspek faktor individu, faktor organisasi dan faktor keluarga atau lingkungan dimana mereka bekerja dari rumah.

Bank Indonesia (BI) merupakan Bank Sentral yang independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam mengatur stabilisasi keuangan nasional. Di Masa Pandemi Covid-19 ini, BI Provinsi Kepulauan Riau (KEPRI) berupaya meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai agar amanat dan kepercayaan masyarakat KEPRI tetap utuh. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan beberapa strategi manajemen sumber daya manusia yang baik yaitu melalui penempatan dan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil pengamatan secara langsung pada BI Provinsi KEPRI, terdapat beberapa perubahan mengenai penempatan dan pengembangan karir pegawai di masa Pandemi Covid-19 (Rouly Manurung et al., 2022). Sistem manajemen penempatan jabatan pegawai BI Provinsi KEPRI dilakukan secara bergilir (rolling) setiap periode.

Hal ini perlu dievaluasi ulang karena kesesuaian penempatan jabatan juga berhubungan dengan latarbelakang pegawai, seperti prestasi, pengalaman kerja dan kesehatan fisik dan mental. Faktor-faktor penempatan tersebut dapat mempengaruhi loyalitas pegawai. Hasil dari wawancara dengan beberapa pegawai di BI provinsi KEPRI mengaku sedikit kesulitan saat menyesuaikan diri pada jabatan baru.

Selain itu, beberapa masalah muncul pada pegawai yang Work From Home (WFH) dalam pengembangan karirnya. Pegawai di BI Provinsi KEPRI diantaranya 75 % melaksanakan pekerjaan secara Work From Office (WFO-) dan 25 % melaksanakan pekerjaan secara WFH. Kegiatan pengembangan karir secara umum dilakukan secara daring sampai saat ini di masa Pandemi Covid-19 dan dirasakan kurang efektif bagi pegawai. Pengembangan karir pada pegawai yang Work From Home yaitu ketidakikutsertaan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan atau training yang diadakan di instansi dikarenakan pegawai WFH tersebut tidak memiliki alat penunjang komunikasi yang disediakan seperti di kantor. Pegawai tidak memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan sehingga sering terjadi ketimpangan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif (Hartati Lisa et al., 2022) dengan pembahasan mengenai penelitian untuk mengetahui Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19 di Bank Indonesia Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2021. Menurut Sugiyono (2014), analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan (Pramanita et al., 2022).

Objek penelitian penulis adalah Bank Indonesia Provinsi Kepulauan Riau yang berada di Kantor Bank Indonesia Provinsi Kepulauan Riau, Jalan Engku Putri, Batam Centre.

Subyek dari penelitian ini diambil dengan teknik sampling Jenuh (Sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Akmalia et al., 2022). Subyek penelitian adalah seluruh pegawai/pegawai pada Bank Indonesia yang berada di Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 46 orang.

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner, mendapatkan data secara langsung dengan menyebarkan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada setiap responden yang masuk dalam kriteria yang sudah ditetapkan.
2. Wawancara, yakni penulis melakukan wawancara terhadap karyawan seluruh pegawai pada Bank Indonesia yang berada di Provinsi Kepulauan Riau.
3. Studi pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Empat puluh enam lembar kuesioner yang terkumpul tidak hanya menyajikan pernyataan-pernyataan mengenai variabel yang akan diuji dan diolah dalam penelitian akan tetapi juga menampilkan identitas responden yang memberikan gambaran tentang keadaan diri responden yang berguna sebagai penunjang data. Identitas responden dalam kuesioner meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk dapat mengukur keakuratan suatu instrument pernyataan di indikator tiap variabel (Hasibuan et al., 2022). Apabila nilai r hasil perhitungan pearson product moment atau r hitung $>$ r tabel (untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-2$) dengan nilai 0,2907) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Sanusi, 2012).

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Penempatan(X1)	X1.1	0,846	0,2907	0,000	Valid
	X1.2	0,811	0,2907	0,000	Valid
	X1.3	0,573	0,2907	0,000	Valid
	X1.4	0,611	0,2907	0,000	Valid
	X1.5	0,648	0,2907	0,000	Valid
	X1.6	0,713	0,2907	0,000	Valid
	X1.7	0,627	0,2907	0,000	Valid
	X1.8	0,682	0,2907	0,000	Valid
	X1.9	0,832	0,2907	0,000	Valid

Pengembangan Karir(X2)	X2.1	0,683	0,2907	0,000	Valid
	X2.2	0,677	0,2907	0,000	Valid
	X2.3	0,516	0,2907	0,000	Valid
	X2.4	0,600	0,2907	0,000	Valid
	X2.5	0,735	0,2907	0,000	Valid
	X2.6	0,572	0,2907	0,000	Valid
Loyalitas Kerja (Y)	Y.1	0,764	0,2907	0,000	Valid
	Y.2	0,670	0,2907	0,000	Valid
	Y.3	0,592	0,2907	0,000	Valid
	Y.4	0,777	0,2907	0,001	Valid
	Y.5	0,800	0,2907	0,000	Valid
	Y.6	0,638	0,2907	0,000	Valid
	Y.7	0,809	0,2907	0,000	Valid
	Y.8	0,896	0,2907	0,000	Valid
	Y.9	0,896	0,2907	0,000	Valid
	Y.10	0,896	0,2907	0,000	Valid
	Y.11	0,896	0,2907	0,000	Valid
	Y.12	0,896	0,2907	0,000	Valid

2. Uji Reabilitas

Uji Realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran realibilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS V. 22 uji statistik Cronbrach's Alpha > 0,2907 (r tabel).

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	N Off Item	r Tabel	Keterangan
Penempatan (X1)	0,870	9	0,2907	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,697	6	0,2907	Reliabel
Loyalitas (Y)	0,940	12	0,2907	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas didapatkan bahwa ke semua variabel dinyatakan reliable, karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,2907.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,023	6,569		-,460	,648
Penempatan	,127	,125	,087	1,019	0,314
Pengembangan Karir	1,930	,200	,820	9,647	,008

a. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan tabel hasil pengolahan uji regresi linear berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara variabel-variabel tersebut. Koefisien konstanta = -3,023, koefisien koefisien regresi penempatan (b_1) = 0,127 dan koefisien regresi pengembangan karir (b_2) = 1,930. Maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -3,023 + 0,127X_1 + 1,930X_2 + e$.
- Uji t digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan t hitung dan tingkat signifikan. Pada hasil uji t juga menunjukkan nilai t hitung (3,781) lebih besar dari nilai t table (2,0181) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga keputusan yang diambil H_a diterima. Hal ini berarti bahwa penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Hasil uji koefisien determinasi penempatan (X_1) terhadap Loyalitas Kerja (Y) menunjukkan hasil pengujian nilai Adjusted R Square sebesar 0,228 atau 22,8% dari loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel penempatan (X_1), sisanya 77,2% loyalitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil uji parsial pengembangan karir (X_2) terhadap loyalitas kerja (Y) menunjukkan nilai t hitung (9,775) lebih dari t tabel (1,678) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap Loyalitas Kerja. Hasil uji koefisien determinasi pengembangan karir (X_2) terhadap loyalitas kerja (Y) menunjukkan hasil pengujian nilai Adjusted R Square sebesar 0,678 atau 67,8% dari loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir (X_2), sisanya 32,2% loyalitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
- Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen (Purna et al., 2022). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0,05$). Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 114,441 (F hitung) $> 3,21$ (F tabel) dan

nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel penempatan (X1) dan pengembangan karir (X2) mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat secara bersama-sama terhadap variabel loyalitas kerja (Y) dan bentuk regresi linear sudah tepat.

- d. Uji koefisien determinasi (R^2) berfungsi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama (Sanusi, 2012). Hasil nilai R sebesar 0,832 artinya korelasi antara variabel penempatan (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap variabel loyalitas kerja (Y) sebesar 0,832. Hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat melebihi 505 dan mendekati 1 sehingga terjadi hubungan yang erat. Hasil pengujian nilai Adjusted R Square sebesar 0,678 atau 67,8% dari loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel penempatan (X1) dan pengembangan karir (X2). Sisanya 32,2% loyalitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi Penempatan (X1) terhadap Loyalitas Kerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,495 ^a	,245	,228	,27658
a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN				
b. Dependent Variable: LOYALITAS				

Dilihat dari lampiran model summart nilai Adjusted R Square sebesar 0,228 atau 22,8% dari loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh variabel penempatan (X1), sisanya 77,2% loyalitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa penempatan (X1) dengan nilai koefisien 0,471 adanya hubungan yang positif terhadap loyalitas kerja. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai alpha) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara penempatan (X1) dengan loyalitas kerja (Y). Hal ini diperkuat dengan hasil t hitung $3,781 > t$ tabel $1,678$ menunjukkan bahwa variabel penempatan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil uji variabel penempatan (X1) terhadap loyalitas kerja (Y) selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Ivan Ady Pratama dan I Wayan Mudiarta Utama dengan hasil penelitian bahwa secara parsial penempatan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa pengembangan karir (X2) dengan nilai koefisien 1,948 adanya hubungan positif terhadap loyalitas kerja. Nilai signifikan sebesar $<0,001 (<0,05)$ menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X2) dengan loyalitas kerja (Y). Hal ini

diperkuat dengan hasil t hitung $9,775 > t$ tabel $1,678$ menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja. Hasil uji variabel pengembangan karir (X2) terhadap loyalitas kerja (Y) selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Olivia Cornelia (2012) dengan hasil penelitian bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan dari 2 variabel bebas yaitu penempatan (X1) dan pengembangan karir (X2) sebesar $0,000$ dan F hitung $114,441$. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel penempatan (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja (Y).

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R) yang diperoleh sebesar $0,678$. Sehingga didapatkan variabel penempatan (X1) dan pengembangan karir (X2) mempengaruhi variabel loyalitas kerja sebesar $67,8\%$, sedangkan sisanya yaitu $32,2\%$ loyalitas kerja dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan dengan loyalitas kerja, adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan loyalitas kerja, dan penempatan dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja.

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak perguruan tinggi STIE Nagoya Indonesia dan pihak perusahaan atas bantuannya selama penelitian.

F. Referensi

- Angelina, Rita dan Luz Mota. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Kantor Kepresidenan Timor-Leste*. ISSN: 2337-3667 E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 3. 11 (2014): 614.638.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 18 Jakarta : PT.BumiAksara.
- Ivan, Putu Ady Pratama dan I Wayan Mudiarta Utama. *Pengaruh Penempatan dan Pengamalan Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. Diakses pada 18 Desember 2017.
- Kushendarto, Hendar dan Erni Masdupi. 2014. *Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Area Padang*. Diakses pada 18 Desember 2017.
- Lestari, Lita. 2016. *Pengaruh pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Diakses pada 18 Desember 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. PT. Remaja Rodakarya. Bandung

- Akmalia, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Bay Batam Tahun 2021. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hartati Lisa, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Menginap Konsumen Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Hotel Da Viena Boutique Di Kota Batam. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <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>
- Pramanita, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Karyawan PT. Triusula Adijaya Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 36-47. <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>
- 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. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>