

---

## **PENGARUH PROSES PENILAIAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN SPESIFIKASI KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI DI PERUSAHAAN OIL & GAS BATAM**

**Rosmawati Agustini**

Email : [rose190877@yahoo.co.id](mailto:rose190877@yahoo.co.id)

Universitas Nagoya Indonesia

---

### **Informasi Artikel**

Diterima : 15 April 2024  
Direview : 25 April 2024  
Disetujui : 30 April 2024

---

### **Kata Kunci**

Penilaian kinerja,  
pengembangan karir,  
spesifikasi kerja,  
motivasi pegawai

---

### **Abstrak**

Adanya kemajuan teknologi menuntut perkembangan sumber daya manusia menjadi lebih baik. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh organisasi/perusahaan baik organisasi/perusahaan pemerintah maupun swasta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara proses penilaian kerja, pengembangan karir dan spesifikasi kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan rancangan *correlation study*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 orang, dan 5 orang digunakan sebagai responden untuk wawancara. Sumber data penelitian didapatkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menyebutkan bahwa secara simultan variabel Proses Penilaian Kinerja(X1), pengembangan karir (X2), dan spesifikasi kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

---

### **Keywords**

*Performance appraisal,  
career development, work  
specifications, employee  
motivation*

---

### **Abstract**

*Technological progress demands better development of human resources. The existence of quality human resources really needed by companies, both government and private companies. This research aims to determine whether there is an influence between the job assessment process, career development and job specifications on work motivation. This research is a descriptive study with a correlation study design. The population in this study was 55 people, and 5 people were used as respondents for interviews. The research data source was obtained through a questionnaire. The research results show that simultaneously of the variables Performance Appraisal Process (X1), career development (X2), and work specifications (X3) have a significant effect on work motivation (Y).*

## A. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan, tentu diperlukan adanya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan. Hubungan baik tersebut dapat menimbulkan motivasi kerja dan kesempatan pengembangan karir yang tinggi serta bentuk kepemimpinan unggul karena dengan hal-hal tersebut dapat memberikan kinerja yang baik pada organisasi. Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektifitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai (Hasibuan et al., 2022).

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisai akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui motivasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir (Hidayat et al., 2023).

Motivasi pada dasarnya adalah melakukan penyesuaian kebutuhan organisasi dengan kebutuhan pegawai, penyesuaian kegiatan yang dimiliki organisasi dengan kegiatan pegawai serta penyesuaian tujuan yang dimiliki organisasi dengan tujuan pegawai (Maghfiroh et al., 2022). Pengembangan karir merupakan anteseden penting bagi penguatan motivasi pegawai (Ningrum et al., 2022). Motivasi adalah suatu kegiatan yang mendorong seorang individu untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Sesuatu yang diinginkan itu mungkin untuk kebaikan individu tersebut atau untuk orang yang memberii dorongan tadi, atau untuk keduanya (Hartati Lisa et al., 2022). Dalam motivasi, tentunya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu penilaian kinerja, pengembangan karir dan spesifikasi kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang namun secara garis besar dapat dikelompokkan sebagai berikut: Kebutuhan-kebutuhan pribadi, tujuan-tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasikan dan fungsi kepemimpinan. Salah satu teori kepemimpinan berasumsi bahwa "*Human being is by nature a motivated organism*" (manusia karena sifatnya adalah organisme yang termotivasi). Atas dasar itu pulalah maka dalam rangka menggerakkan orang-orang, pemimpin wajib termotivasi (memberikan dorongan-dorongan). Tinggi rendahnya motivasi seseorang karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam memberikan dorongan-dorongan/motivasi-motivasi tersebut (Akmalia et al., 2022).

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi berjalan dengan baik (Hasibuan et al., 2022). Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pengawas untuk membangun

pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja (Purna et al., 2022).

Karier dalam terminologi organisasi seringkali dikaitkan dengan kemajuan (*advanced*). Para pakar lebih senang mendefinisikan karier sebagai perjalanan pekerjaan seorang pegawai di dalam organisasi (Sunawan et al., 2022). Pengembangan karier sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak - hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya (Rouly Manurung et al., 2022). Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karier lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karier seperti yang diungkapkan dalam penelitian (Yulika et al., 2022) bahwa pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Proses Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Pegawai Swasta Industri Minyak dan Gas yang berada di pulau Batam, mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Pegawai Swasta Industri Minyak dan Gas yang berada di pulau Batam, mengetahui pengaruh Spesifikasi Kerja terhadap Motivasi Pegawai Swasta Industri Minyak dan Gas yang berada di pulau Batam, serta mengetahui pengaruh dari ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap Motivasi Pegawai Swasta Industri Minyak dan Gas yang berada di pulau Batam.

Kemudian kegunaan penelitian ini sebagai bahan masukan pada Industri Minyak dan gas yang berada di pulau Batam guna meningkatkan motivasi pegawai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sebagai pengetahuan untuk menambah wawasan dan referensi bagi penelitian lainnya yang meneliti variabel yang sama.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif* dengan rancangan *corelation study*. Penelitian *deskriptif* adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara obyektif. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antara gejala satu dengan gejala yang lain atau variabel satu dengan variabel yang lain (Pramanita et al., 2022). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), proses penilaian kinerja (X2) dan pengembangan karir (X3). Sedangkan variabel dependennya adalah motivasi (Y). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 orang, dan 5 orang digunakan sebagai responden untuk wawancara.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Motivasi dari Sumber Data

Pernyataan	Nilai R Hitung	Keterangan
<b>MOTIVASI</b>		
Pekerjaan yang saudara lakukan sesuai dengan yang diinginkan	0.2961	Valid
Fasilitas penunjang yang ada ditempat kerja saudara sesuai dengan yang diinginkan	0.2874	Valid
Kondisi pekerjaan yang saudara lakukan sesuai harapan	0.3481	Valid
Saudara terdorong mencapai keadaan yang lebih baik dari pekerjaan yang dilakukan	0.2842	Valid
Pekerjaan yang saudara lakukan sudah memenuhi kebutuhan tempat kerja	0.2874	Valid
Saudara melakukan pekerjaan sebaik mungkin agra dapat peningkatan posisi di tempat kerja	0.4582	Valid
Saudara hanya melaksanakan pekerjaan untuk kepentingan organisasi!	0.4947	Valid
Saudara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi	0.6594	Valid
Saudara berusaha sebaik mungkin untuk mencapai target yang di tetapkan	0.3117	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Hasil uji validitas item pertanyaan variabel Motivasi Kerja didapat semua nilai r hitung > r tabel (0.273%), maka item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid. Hasil perhitungan uji validitas Proses Penilaian Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Proses Penilaian Kerja sebagai Sumber Data

Pernyataan	Nilai R Hitung	Keterangan
<b>PROSES PENILAIAN KINERJA</b>		
Di tempat kerja saudara mengevaluasi persiapan pelaksanaan pekerjaan!	0.6386	Valid
Di tempat kerja saudara mengevaluasi proses pelaksanaan pekerjaan	0.4547	Valid
Di tempat kerja saudara mengevaluasi hasil pekerjaan	0.8370	Valid
Komunikasi pegawai dengan pengawas dalam pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan baik	0.7667	Valid
Komunikasi pegawai dengan pimpinan dalam pelaksanaan kerja berjalan dengan baik	0.4121	Valid

Komunikasi sesama pegawai dalam pelaksanaan kerja berjalan dengan baik	0.8412	Valid
Pekerjaan yang saudara lakukan dapat diselesaikan sesuai standar pengawasan	0.3635	Valid
Pekerja dapat melaksanakan instruksi pimpinan dengan baik	0.8783	Valid
Saudara dapat bekerja sama secara tim sesama pegawai	0.7119	Valid
Sudara memahami pekerjaan yang dilakukan	0.7392	Valid
Sudara memahami terhadap tahapan pelaksanaan kerja yang ada	0.6105	Valid
Saudara memahami terhadap hasil yang harus dicapai	0.6803	Valid
Ditempat kerja saudara bekerja sesuai pencapaian target	0.4673	Valid
Ditempat kerja saudara penyelesaian pekerjaan sesuai tahapan dan waktu yang ditentukan	0.7392	Valid
Ditempat kerja saudara menuntut laporan hasil kerja	0.6105	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Hasil uji validitas item pertanyaan variabel Proses Penilaian Kerja, didapat semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.273%), maka item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid. Hasil perhitungan uji validitas Pengembangan Karir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir dari Sumber Data

Pernyataan	Nilai R Hitung	Keterangan
<b>PENGEMBANGAN KARIR</b>		
Dalam promosi pegawai organisasi memilih pegawai yang berkemampuan	0.6211	Valid
Dalam promosi pegawai organisasi memilih pegawai yang rajin	0.6010	Valid
Dalam promosi pegawai organisasi memilih pegawai yang disiplin	0.7246	Valid
Dalam promosi pegawai pimpinan menilai pekerjaan bawahannya	0.4872	Valid
Dalam promosi pegawai pimpinan menilai disiplin bawahan	0.4613	Valid
Dalam promosi pegawai pimpinan menilai kemampuan bawahan	0.6182	Valid
Dalam promosi memperhatikan pegawai yang bekerja sesuai dengan tupoksi	0.7304	Valid
Dalam promosi memperhatikan pegawai yang	0.5047	Valid

bekerja sesuai target		
Dalam promosi memperhatikan pegawai yang bekerja sesuai waktu	0.4620	Valid
Dalam promosi organisasi memberikan pelatihan pada pegawai	0.5817	Valid
Dalam promosi pegawai diajak berdiskusi	0.5399	Valid
Dalam promosi pegawai diminta untuk memberikan ide	0.5376	Valid
Dalam promosi memperhatikan pegawai yang berkemampuan baik	0.5991	Valid
Dalam promosi memperhatikan pegawai yang kreatif	0.4567	Valid
Dalam promosi memperhatikan pegawai yang inovatif	0.6010	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Hasil uji validitas item pertanyaan variabel Pengembangan Karir didapat semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.273%), maka item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid. Hasil perhitungan uji validitas Spesifikasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Spesifikasi Kerja Sumber Data

Pernyataan	Nilai R Hitung	Keterangan
<b>SPESIFIKASI KERJA</b>		
Saudara memiliki pengetahuan konsep pekerjaan yang jelas	0.6490	Valid
Saudara memiliki keahlian teknis dalam melaksanakan pekerjaan	0.4310	Valid
Saudara memiliki pengetahuan cara berkomunikasi dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan	0.6707	Valid
Saudara memiliki keahlian dalam oprasional pekerjaan	0.7872	Valid
Saudara memiliki keahlian dalam membaca dan menerapkan aturan ditempat kerja	0.8010	Valid
Saudara memeriksa keahlian dan mendeteksi ketidak sesuaian dengan aturan ditempat kerja	0.8102	Valid
Saudara memiliki kemampuan mental dalam melaksakan pekerjaan	0.8374	Valid
Saudara memiliki kemampuan fisik dalam	0.8235	Valid

melaksanakan pekerjaan		
Saudara memiliki kemampuan psikologis dalam melaksanakan pekerjaan	0.7677	Valid
Latar belakang yang saudara miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0.8505	Valid
Usia yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan	0.6998	Valid
Masa kerja yang cukup untuk memahami dan mendapat posisi dalam melaksanakan pekerjaan	0.8137	Valid
Saudara melaksanakan pekerjaan penuh dengan tanggung jawab	0.7623	Valid
Saudara bersungguh sungguh dalam melaksanakan pekerjaan	0.8505	Valid
Saudara mamatuhi aturan secara tertib dalam melaksanakan pekerjaan	0.6998	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2023

Hasil uji validitas item pertanyaan variabel Spesifikasi Kerja didapat semua nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.273%), maka item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji releabilitas item pertanyaan variabel proses penilaian kerja, pengembangan karir, spesifikasi kerja dan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Hasil Uji Releabilitas

Pernyataan	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Motivasi	0.5467	Reliabel
Proses Penilaian Kerja	0.9175	Reliabel
Pengembangan Karir	0.6517	Reliabel
Spesifikasi kerja	0.9499	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2023

Hasil uji releabilitas item pertanyaan variabel proses penilaian kerja, pengembangan karir, spesifikasi kerja dan motivasi kerja didapat semua nilai *alpha cronbach*  $>$   $r$  tabel (0.273%), maka item pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.

### Teknik Analisis Kuantitatif

Dalam menguji pengaruh proses penilaian kerja, pengembangan karir, dan spesifikasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai Swasta Industri Minyak dan Gas yang berada di pulau Batam menggunakan perhitungan statistik dengan program

SPSS. Untuk menguji pengaruh Proses Penilaian Kinerja (X1), pengembangan karir (X2), dan spesifikasi kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Y), digunakan uji F. Cara pengujian adalah membandingkan nilai sig dengan nilai  $\alpha = 0.05$ . Bila nilai sig  $< \alpha = 0.05$ , secara simultan variabel Proses Penilaian Kinerja (X1), pengembangan karir (X2), dan spesifikasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y), sebaliknya nilai sig  $> \alpha = 0.05$ , maka variabel Proses Penilaian Kinerja (X1), pengembangan karir (X2), dan spesifikasi kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Untuk menguji hipotesis apakah variabel Proses Penilaian Kinerja (X1), pengembangan karir (X2), dan spesifikasi kerja (X3) secara individual atau parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y), digunakan Uji t. Cara pengujian adalah membandingkan nilai sig dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . Bila nilai sig  $< \alpha = 0.05$ , secara parsial variabel variabel Proses Penilaian Kinerja (X1), pengembangan karir (X2), dan spesifikasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y), maka sebaliknya nilai sig  $> \alpha = 0.05$ , maka secara parsial variabel Proses Penilaian Kinerja(X1), pengembangan karir (X2), dan spesifikasi kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Y) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

### **Teknik Analisis Kualitatif**

#### **Reduksi Data**

Reduksi data pada penelitian ini merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan dari awal sampai akhir penelitian. Data yang dicari harus benar-benar valid dan sesuai dengan tujuan penelitian.

#### **Penyajian Data**

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk narasi dan memberikan kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan.

#### **Penarikan Kesimpulan**

Makna-makna yang muncul dari data harus selalu diuji kebenarannya dan kesesuaiannya sehingga validitasnya terjamin. Dalam tahap ini peneliti membuat rumusan proposisi yang terkait dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian.

### **D. Simpulan**

Hasil penelitian menyebutkan bahwa secara simultan variabel Proses Penilaian Kinerja(X1), pengembangan karir (X2), dan spesifikasi kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Y) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

### **E. Ucapan Terima Kasih**

Peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan partisipasi dalam penelitian ini.

## F. Referensi

- 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>
- 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>
- 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. (2022). Analisis Kualitas Pelayanan Konsumen Di Kawasan Hunian Villa Panbil Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 81-90. <file:///C:/Users/Dell/Downloads/Claudika+Rouly+Manurung-2.pdf>
- 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>