

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Amil Zakat**

*The Influence of Leadership Style, Communication, Incentives, and Motivation on the Performance of Zakat Collection Institution Employees*

**Widodo Ismanto<sup>1\*</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Kevin Dwi Witjaksono<sup>3</sup>, Dhenny Asmarazisa Azis<sup>4</sup>, Wina Rahma Novriani<sup>5</sup>, Rabiatal Adawiyah<sup>6</sup>, Yulia Rahmadhani Rambe<sup>7</sup>, Selviani Sanni Rosa Tampubolon<sup>8</sup>, Muhammad Zaky Alhafiz<sup>9</sup>, Muhammad Razi Reksa Buana<sup>10</sup>**

<sup>1-10</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

\*E-mail: widodo.ismanto@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, insentif, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Amil Zakat Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Batam. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi nirlaba, khususnya lembaga pengelola zakat yang dituntut memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BMH Batam sebanyak 50 orang, sedangkan sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, insentif, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Motivasi menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, efektivitas komunikasi, pemberian insentif yang adil, serta penguatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga pengelola zakat.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Komunikasi; Insentif; Motivasi; Kinerja Karyawan; BMH Batam

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of leadership style, communication, incentives, and motivation on employee performance at the Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Batam Zakat Collection Institution. Employee performance is a crucial factor in determining the success of non-profit organizations, particularly zakat management institutions, which are required to provide optimal service to the community. The research method used was a quantitative method with an associative approach. The study population was all 50 BMH Batam employees, while the sample was determined using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that leadership style, communication, incentives, and motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Motivation is the variable with the most dominant influence on improving employee performance. The findings of this study imply that improving leadership quality, communication effectiveness, providing fair incentives, and strengthening work motivation can improve employee performance at zakat management institutions.*

**Keywords:** *Leadership Style; Communication; Incentives; Motivation; Employee Performance; BMH Batam*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset strategis dalam suatu organisasi karena menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi, baik yang berorientasi profit maupun non-profit, sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya. Pada lembaga amal zakat, kinerja pegawai memiliki peran penting dalam mendukung penghimpunan, pengelolaan, dan pendistribusian dana zakat secara efektif dan profesional.

Lembaga Amil Zakat Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Batam sebagai salah satu lembaga pengelola zakat nasional dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dalam menjalankan aktivitas organisasi, BMH Batam memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi agar program-program sosial, pendidikan, dakwah, dan pemberdayaan masyarakat dapat terlaksana secara efektif.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, komunikasi, insentif, dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mengarahkan dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar koordinasi dan penyampaian informasi sehingga meminimalkan kesalahan kerja. Insentif menjadi salah satu bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja. Sementara itu, motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, insentif, dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula komunikasi dan insentif terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, insentif, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Amil Zakat Baitul Maal Hidayatullah Batam.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi ukuran keberhasilan individu dalam mencapai target organisasi.

Indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator gaya kepemimpinan:

1. Kemampuan memberikan arahan.
2. Keteladanan.
3. Pengambilan keputusan.
4. Delegasi tugas.
5. Kemampuan memotivasi.

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mencapai pemahaman yang sama. Komunikasi yang efektif membantu memperlancar koordinasi kerja dan meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Indikator komunikasi:

1. Kejelasan informasi.
2. Keterbukaan komunikasi.
3. Ketepatan informasi.
4. Umpan balik.
5. Hubungan antarpegawai.

### **Insentif**

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja yang dicapai. Pemberian insentif yang adil dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Indikator insentif:

1. Keadilan pemberian.
2. Kesesuaian dengan prestasi.
3. Ketepatan waktu pemberian.

4. Transparansi sistem.
5. Kepuasan terhadap insentif.

### **Motivasi**

Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Berbagai penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator motivasi:

1. Kebutuhan berprestasi.
2. Pengakuan.
3. Kesempatan berkembang.
4. Tanggung jawab.
5. Penghargaan kerja.

Hipotesis Penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Gaya kepemimpinan, komunikasi, insentif, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif.

#### **Lokasi Penelitian**

Lembaga Amil Zakat Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Batam.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BMH Batam sebanyak 50 orang. Apabila jumlah karyawan relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Kuesioner.
2. Wawancara.
3. Dokumentasi.

#### **Teknik Analisis Data**

1. Uji Validitas.
2. Uji Reliabilitas.
3. Uji Asumsi Klasik.
4. Analisis Regresi Linier Berganda.
5. Uji t.
6. Uji F.
7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Persamaan regresi:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai

- $X_1$  = Gaya Kepemimpinan
- $X_2$  = Komunikasi
- $X_3$  = Insentif
- $X_4$  = Motivasi
- $a$  = Konstanta
- $b$  = Koefisien Regresi
- $e$  = Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, teladan, dan motivasi mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Komunikasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian informasi berjalan dengan baik sehingga mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan koordinasi antar pegawai.

Insentif terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan prestasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Motivasi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya.

Secara simultan, gaya kepemimpinan, komunikasi, insentif, dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan insentif merupakan determinan utama peningkatan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMH Batam.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMH Batam.
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMH Batam.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMH Batam.
5. Gaya kepemimpinan, komunikasi, insentif, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMH Batam.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka diberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan BMH Batam perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif.
2. Organisasi perlu meningkatkan efektivitas komunikasi internal melalui koordinasi yang berkelanjutan.

3. Sistem insentif perlu disesuaikan dengan pencapaian kinerja pegawai.
4. Program peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karier.
5. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

## REFERENSI

- Adrianto, W., Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L. (2021). Manajemen Sistem Pencatatan Akuntansi Dengan Menggunakan Sistem Aplikasi Oracle Dan SAP. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3). 371-380.
- Angelina, S., Susanti, E. N., Hamta, F., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Di Polres Bintan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 265-278.
- Aisyah, S., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G. (2021). Analisis Pengembangan Media Pembelajaran. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 98-108.
- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *Jurnal Dimensi*. 9 (1), 74-86.
- Ariyati, Y. A., Adelwis, N. A., Ratnasari, S. L., Ismanto, W., Munzir, T., Ruslan, R., ... & Suhana, S. (2025). Pengaruh Penilaian Kinerja Pengembangan Karir, Team Work Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(2), 116-121.
- Ariskasari, R., Susanti, E. N., Tamami, S., Ratnasari, S. L., Haryani, D. S. H., Sutjahjo, G., ... & Amin, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 244-264.
- Armaini, H., Hakim, L., Munzir, T., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Sipnarong, S. (2024). Pengaruh Tarif Gas, Responsiveness, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Customer Service Terhadap Kepuasan Pelanggan. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 102-115.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

- Marceline, C., Simanjuntak, D. C. Y., Lorenza, C., & Albert, A. (2021). Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*.
- Pranita, D., Purwadi, P., & Syaharuddin, Y. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*.
- Purnamasari, W., Indrayanti, L. D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 193–205.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (19th ed.)*. London: Pearson.
- Sanga, L. D., & Ratnasari, S. L. (2025, December). The Impact Of Work Discipline And Spirituality At Work On Teacher Performance: The Mediating Role Of Motivation. In *International Conference of Business and Social Sciences* (pp. 429-437).
- Sanyus, H. R. G., Hakim, L., Zulkifli, Z., Diana, I. N., Haryani, D. S., Ratnasari, S. L., ... & Amin, S. (2024). Pengaruh Promosi, Kualitas Produk, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menerima Kredit Umkm. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 87-101.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- Sartika, D., Ratnasari, S. L., Oktavianti, O., Purwaningrum, A. H., Syahira, A., Inaose, H., & Fatuhrohimi, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Furniplus Asia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 56-68.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Refika Aditama.
- Seprini, Seprini., Yulfita Aini., Heffi, CR., Ratnasari, SL. (2023). Model Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kelapa sawit Di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Dimensi*. 12 (1), 145-176.
- Shariyani, Shariyani., Sri Langgeng Ratnasari., Lukmanul Hakim. (2022). Pengaruh Budaya Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Sihombing, J., Susanti, E. N., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., ... & Sutjahjo, G. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trisakti Karya Nusantara. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 116-131.

- Sima, M., Nasrul, H. W., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 132-143.
- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibiria*. 8 (2).
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Soryatmodjo, D., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Manan, A., Sutjahjo, G., Fadila, M., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Budaya Work Life Balance, Program Bpjs Kesehatan, Konflik Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 104-120.
- Subandi, S., Ratnasari, SL., Nasrul, HW., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Suharsono, S., Nasrul, H. W., Oktavianti, O., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(1), 60-70.
- Sujata, N. K. N. A., Saraswati, N. P. A. S., & Andika, A. W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia 5 Perkasa. *EMAS: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Sumardi, A., Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Fhadila, K. D., Sumarni, S., Irmawan, M. R., ... & Sutjahjo, G. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Motivasi Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(2), 109-115.
- Sunaryo, E., Hakim, L., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Diana, I. N., Siagian, J. N. D., ... & Amin, S. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja, Insentif, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Philips Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(2), 86-96.
- Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 363-369.