

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BARUNA CAKRAWALA GROUP DI BATAM

Vidia Putri Ramayanti¹, Ervin Nora Susanti², Ramon Zamora³,
Denny Ammari Ramadhan⁴, Ajeng Handayani Purwaningrum⁵

¹⁻⁵*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia*
Email Koresponden: vidiaputri29@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Baruna Cakrawala Group di Batam. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Baruna Cakrawala Group di Batam yang berjumlah 50 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian analisis deskriptif. Metode pengumpulan instrument yang digunakan adalah penyebaran kuesioner melalui Google Form. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 4) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5) Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership, offer Incentives, Work Discipline, Motivation on PT. Baruna Cakrawala Group Batam. The population in this study were all employees on PT. Baruna Cakrawala Group Batam, totaling 50 people and and sampling using the census technique. This type of research is quantitative research and uses descriptive analysis research design. The instrument collection method used is the distribution of questionnaires through Google Form. The method of data analysis has used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) Leadership has a positive and significant effect on the performance of 2) Motivation has a positive and significant effect on the performance 3) Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of employees 4) Incentives has a positive and significant effect on the performance of employees 5) Leadership, Motivation, Work Discipline and Offer Incentives together have a significant influence on the performance of employees at on PT. Baruna Cakrawala Group Batam.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline, Offer Incentives, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang di dukung oleh pendayagunaan manajemen sumber daya manusia yang maksimal. Kinerja karyawan merupakan hasil yang di capai oleh karyawan atau sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. PT. Baruna Cakrawala Group Batam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Shipping Agent, Forwarding, Stevedoring, Cargodoring, Custom Clearance and Import/Export Permit & Service. PT. Baruna Cakrawala Group Batam memiliki jumlah karyawan sebanyak 50 karyawan yan terdiri dari HRD, Produksi, Tenaga ahli dll. PT. Baruna Cakrawala Group Batam beralamat di Ruko Orchard Walk, Jl. Orchard Boulevard Blok J No.11. Berdasarkan data pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada 2 Maret 2022, HRD PT. Baruna Cakrawala Group

Batam menginformasikan bahwa kinerja karyawan cenderung menurun. Terlebih lagi sejak masa pandemic berlangsung yang diakibatkan adanya pembatasan sosial, sehingga membuat jumlah permintaan service menurun. Saat ini karyawan ditempatkan berdasarkan kebutuhan perusahaan saat dilapangan saja, Beberapa karyawan yang memiliki kemampuan khusus dalam mengoperasikan alat berat tidak ditempatkan pada posisi seharusnya, karena penggunaan alat berat yang juga menurun. Kurangnya perhatian dari pihak manajemen, baik dari materil maupun moril yang membuat para karyawan berkerja seadanya menjadi tidak semangat bekerja. Kepemimpinan (leadership) menurut Rivai (2014) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada bawahannya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi Berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui kepemimpinan yang dilakukan oleh PT. Baruna Cakrawala Group Batam belum efektif. Ini dibuktikan pimpinan PT. Baruna Cakrawala Group Batam dalam mengambil keputusan kurang melibatkan karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak mau tahu sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan data pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. Baruna Cakrawala Group Batam bahwa memiliki permasalahan kepemimpinan yaitu penempatan jabatan yang tidak sesuai skill, juga kebijakan yang sering berubah-ubah, dan Sumber Daya Manusia (SDM) nya kurang dikarenakan kepemimpinannya, juga dikarenakan karena komunikasi dengan pemimpinnya yang kurang baik.

Selain itu, peranan pimpinan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Menurut Hafidzi dkk. (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut (Budiman et al., 2019), disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, mustahil suatu perusahaan akan mencapai target atau tujuan yang dicapai. Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan adalah salah satu penyebab timbulnya disiplin kerja pada karyawan.

Menurut Ayu & Sinaulan (2018) insentif adalah penambahan jasa yang dibalas untuk karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih tinggi. Pemberian insentif sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya insentif merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem insentif yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing- masing tugas yang diberikan perusahaan. Sesuai dengan tujuan pemberian insentif yang dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, insentif merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas. Berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan tidak mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja kerja karyawan menurun, salah satunya karyawan sering malas dalam bekerja.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.

HIPOTESIS PENELITIAN

Dari masalah pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.
- H2 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.
- H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.
- H4 : Diduga insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.
- H5 : Diduga kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2020) Populasi mengacu pada area umum yang terdiri dari hal-hal atau orang-orang dengan jumlah dan kualitas tertentu yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Baruna Cakrawala Group Batam yang berjumlah 50 orang. Adapun skala yang akan penulis gunakan untuk mengukur jawaban responden pada penelitian ini adalah skala likert. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan insentif Terhadap kinerja karyawan pada PT. Baruna Cakrawala Group di Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1

Hasil uji Validitas kepemimpinan (X_1)

Variabel	X_1	<i>Corrected Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
	Pernyataan	Item-Total		
		<i>Correlation</i>		
	X1.1	0,801	0,2787	Valid

X1.2	0,938	0,2787	Valid
X1.3	0,950	0,2787	Valid
X1.4	0,857	0,2787	Valid
X1.5	0,790	0,2787	Valid
X1.6	0,587	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Tabel 2
 Hasil uji Validitas Motivasi (X_2)

Variabel	X_2	<i>Corrected Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
	Pernyataan	Item-Total		
		<i>Correlation</i>		
	X2.1	0,751	0,2787	Valid
	X2.2	0,810	0,2787	Valid
	X2.3	0,756	0,2787	Valid
	X2.4	0,767	0,2787	Valid
	X2.5	0,654	0,2787	Valid
	X2.6	0,677	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Tabel 3
 Hasil uji Validitas Disiplin (X_3)

Variabel	X_3	<i>Corrected Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
	Pernyataan	Item-Total		
		<i>Correlation</i>		
	X3.1	0,771	0,2787	Valid
	X3.2	0,856	0,2787	Valid
	X3.3	0,864	0,2787	Valid
	X3.4	0,773	0,2787	Valid
	X3.5	0,657	0,2787	Valid
	X3.6	0,597	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Tabel 4
 Hasil uji Validitas Lingkungan Kerja (X_4)

Variabel	X ₄	<i>Corrected Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
	Pernyataan	Item-Total		
		<i>Correlation</i>		
	X4.1	0,859	0,2787	Valid
	X4.2	0,900	0,2787	Valid
	X4.3	0,916	0,2787	Valid
	X4.4	0,862	0,2787	Valid
	X4.5	0,803	0,2787	Valid
	X4.6	0,713	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Tabel 5
 Hasil uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Y	<i>Corrected Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
	Pernyataan	Item-Total		
		<i>Correlation</i>		
	Y.1	0,461	0,2787	Valid
	Y.2	0,847	0,2787	Valid
	Y.3	0,804	0,2787	Valid
	Y.4	0,767	0,2787	Valid
	Y.5	0,723	0,2787	Valid
	Y.6	0,506	0,2787	Valid

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, taraf signifikan sebesar 0,2787 (sig.2-tailed $\leq \alpha 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018:46), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal.

Tabel 6
 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	N of Item's	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,900	>0.60	6	Reliabel
Motivasi(X ₂)	0,829	>0.60	6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,850	>0.60	6	Reliabel
Insentif (X ₄)	0,918	>0.60	6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,732	>0.60	6	Reliabel

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Tingkat reliabilitas dari seluruh item pernyataan adalah reliabel. Sehingga secara keseluruhan data berada pada valid (kesahihan) dan reliable (konsisten). Dengan demikian penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Analisis *Multikolinearitas*

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi (hubungan) antar variabel bebas (independen).

Tabel 7
 Hasil uji *Multikolinearitas*

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.341	3.155		1.059	.295		
	Kepemimpinan	.196	.089	.260	2.203	.033	.767	1.304
	Motivasi	.223	.089	.273	2.508	.016	.902	1.109
	Disiplin Kerja	.287	.099	.330	2.901	.006	.826	1.211
	Pemberian Insentif	.181	.087	.232	2.088	.043	.865	1.157

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

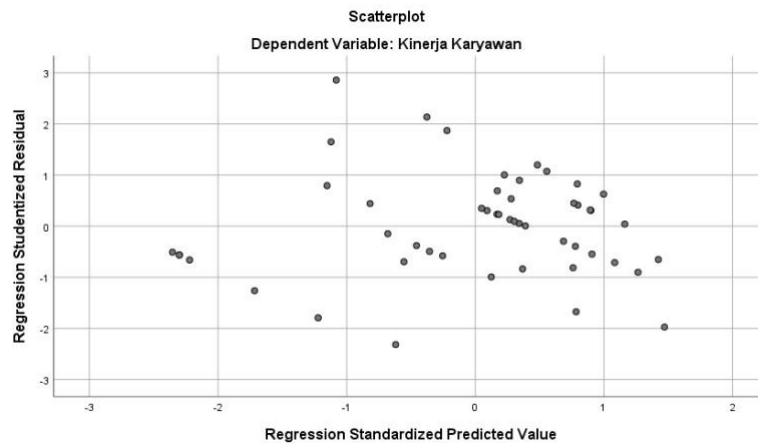
Sumber: Hasil olahan data primer,2023

Hasil uji multikolonieritas tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan hasil variable inflation factor (VIF) $\leq 10,00$, yaitu:

1. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai tolerance $0,767 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,304 \leq 10,00$

2. Variabel Motivasi memiliki nilai tolerance $0,902 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,109 \leq 10,00$
3. Variabel Disiplin kerja memiliki nilai tolerance $0,826 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,211 \leq 10,00$
4. Variabel Insentif memiliki nilai tolerance $0,865 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,157 \leq 10,00$.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas dalam model penelitian ini.

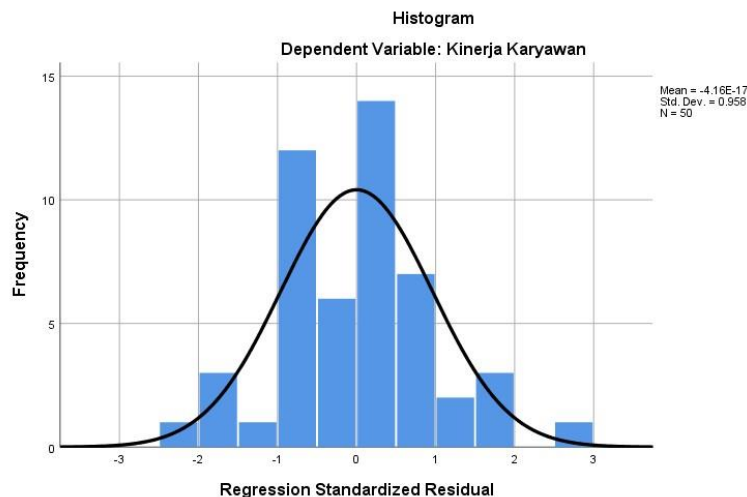


Gambar 1

Hasil uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

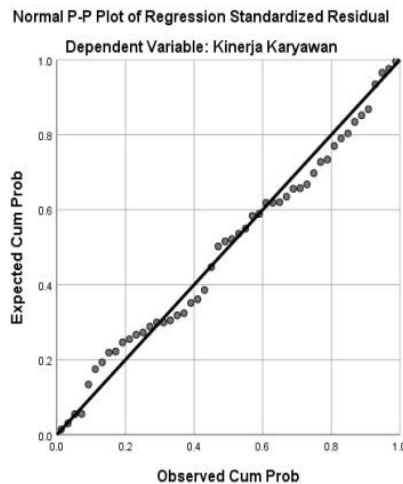
Dari hasil diagram *scatterplot* pada uji heteroskedastisitas diatas terlihat titik titik yang menyebar secara acak, penyebaran titik titik pola tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka model regresi pada penelitian ini bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2

Diagram Histogram Normalitas

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023



Gambar 3

Diagram Norma IP-P-P lot of Regresi Standardized Residual

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Diagram Normal *P-p plot regression standardized Residual* dapat terlihat titik - titik Mengikuti garis diagonalnya dan penyebarannya tidak terlalu jauh atau melebar. Untuk pengujian yang lebih akurat maka dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang hasilnya terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.6400000
	Std. Deviation	1.13590782
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.071
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olahan Data Primer, 2023

Hasil uji *kolmogrovsmirnov* dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Dinyatakan signifikan karena Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0.05 yaitu $0,200 > 0,05$ (alpha) artinya Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 9
 Hasil uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.341	3.155		1.059	.295
	Kepemimpinan	.196	.089	.260	2.203	.033
	Motivasi	.223	.089	.273	2.508	.016
	Disiplin Kerja	.287	.099	.330	2.901	.006
	Pemberian Insentif	.181	.087	.232	2.088	.043
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Hasil olahan data primer, 2023

$$Y = 3,341 + 0,196 X_1 + 0,223 X_2 + 0,287 X_3 + 0,181 X_4 + e$$

Tabel 10. Uji t (Parsial) Uji t (Parsial)

Hasil pengujian parsial pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Pertama Kepemimpinan (H1)

Variabel Kepemimpinan (X_1) ditunjukkan dengan Nilai t hitung $2,203 \geq t$ tabel 2,014 dan nilai signifikansi $0,033 \leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka variabel Kepemimpinan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua Motivasi (H2)

Variabel Motivasi (X_2) ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,508 \geq t$ tabel 2,014 dan nilai signifikansi $0,016 \leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka variabel Motivasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga Disiplin kerja (H3)

Variabel Disiplin kerja (X_3) ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,901 \geq t$ tabel 2,014 dan nilai signifikansi $0,006 \leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka variabel Disiplin kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengujian Hipotesis Keempat Insentif (H4)

Variabel Insentif (X_4) ditunjukkan dengan nilai t hitung $2,088 \geq t$ tabel 2,014 dan nilai signifikansi $0,043 \leq 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka variabel Insentif dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel.

Tabel 10
 Hasil uji F (Simultan)

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.870	4	75.468	12.167	.000 ^b
	Residual	279.110	45	6.202		
	Total	580.980	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Motivasi , Kepemimpinan						

Sumber: Hasil olahan data primer,2023

Nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , X_4 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai F hitung $12,167 \geq F$ tabel $2,57$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variable Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka Hipotesis kelima (H_5) diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11
 Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.477	2.490
a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Disiplin Kerja, Motivasi , Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Hasil perhitungan dari SPSS, diperoleh nilai *Adjusted R square* 0,477 atau sebesar 47,7%, hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 47,7%, dari Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja dan Insentif dapat menjelaskan variable kinerja karyawan, sedangkan selisihnya 52,3 % (100% - 47,7%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Baruna Cakrawala Group Batam.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Baruna Cakrawala Group Batam.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Baruna Cakrawala Group Batam.
4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai karyawan PT. Baruna Cakrawala Group Batam.
5. Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT. Baruna Cakrawala Group Batam.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka

saran yang dapat diberikan penulis untuk perbaikan bagi PT. Baruna Cakrawala Group Batam dan peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Baruna Cakrawala Group Batam selaras dengan deskripsi jawaban responden pada indikator sifat, temperamen dan watak agar mengusulkan pemimpin memberikan perhatian pada karyawan dan memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam bekerja.
2. Bagi PT. Baruna Cakrawala Group Batam selaras dengan deskripsi jawaban responden pada indikator penghargaan, kebutuhan hidup dan keberhasilan dalam bekerja agar dapat mengusulkan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada karyawan. Bentuk –bentuk penghargaan tidak harus berupa uang melainkan juga berupa pujian yang proposional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus terpacu dalam bekerja.
3. Bagi PT. Baruna Cakrawala Group Batam selaras dengan deskripsi jawaban responden pada indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja agar mengusulkan hendaknya lebih baik lagi dalam memberikan ketentuan dalam disiplin kerja kepada karyawan, agar karyawan lebih merasa peduli dengan pekerjaannya, sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan.
4. Bagi PT. Baruna Cakrawala Group Batam selaras dengan deskripsi jawaban responden pada indikator lama kerja, kebutuhan, keadilan dan kelayakan agar mengusulkan tetap menjaga dan meningkatkan pemberian insentif demi meningkatkan kinerja karyawan.
5. Bagi Peneliti selanjutnya agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. 2018. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. 2019. Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Kualitas, Pengaruh Iklan, Pesan Samsung, Smartphone Niat, Terhadap Dengan, Beli Merek, Citra Variabel, Sebagai*, 5(1), 35–44. Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.