

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Fazira & Mirani, 2019: 81) kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi, instruksi atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak dan menyebabkan perubahan positif, memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dan menciptakan kepercayaan dan dukungan antar karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi langsung dan tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang sehingga dapat memahami, sadar dan senang dalam mengikuti keinginan pemimpin.

Menurut (Kusuma & Hamdani, 2018: 208) kepemimpinan adalah upaya seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengelola bagian dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Maria, Handri, & Sari, 2019: 88) kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara dipimpin, dibimbing dan dipengaruhi, untuk melakukan sesuatu hal sehingga hasil yang diharapkan tercapai.

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 68) kepemimpinan adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau kelompok agar bersedia, komitmen dan setia melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Lolowang, Troena, Djazuli, & Siti Aisjah, 2019: 269) kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan dan mengatur sekelompok orang dalam mencapai hasil yang maksimum tanpa perselisihan dan melalui kerja sama yang baik. Dan menurut (Susanti, 2018: 34) kepemimpinan adalah perilaku seseorang yang terlibat dalam memberikan arahan kegiatan suatu kelompok.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi, menggerakkan banyak orang melalui komunikasi, dengan cara mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, agar orang-orang bersedia bekerja sesuai kehendaknya untuk menghasilkan hasil yang maksimum. Dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.1.2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut (Idris & Sari, 2019: 80) sebagai berikut:

1. Dalam usaha mencapai tujuan, pemimpin menentukan pihak yang ditempuh.
2. Sebagai perwakilan dan juru bicara dalam organisasi.
3. Komunikator yang efektif.
4. Mediator yang handal, terutama dalam menangani konflik yang ada.
5. Selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

2.1.1.3. Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut (Sayuti, 2018: 277-278) tipe-tipe kepemimpinan terdiri dari

1. **Tipe Otokratik**, yaitu seorang pemimpin yang:
 - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
 - b. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
 - c. Menganggap karyawan sebagai alat semata-mata.
 - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
 - e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formal, atau
 - f. Sering menggunakan pendekatan yang bersifat paksaan dan punitif (bersifat menghukum).
2. **Tipe Militeristik**, yaitu pemimpin yang:
 - a. Sering menggunakan sistem perintah.
 - b. Sering mengandalkan pangkat dan jabatan.
 - c. Formalitas yang berlebihan.
 - d. Diterapkannya kedisiplinan tinggi, kaku.
3. **Tipe Paternalistik**, yaitu pemimpin yang:
 - a. Setiap karyawan dianggap tidak dewasa.
 - b. Perlindungan yang berlebihan.
 - c. Karyawan jarang diberikan peluang untuk pengambilan keputusan.
 - d. Karyawan jarang diberikan peluang untuk berinisiatif.
 - e. Karyawan jarang diberikan peluang dalam mengembangkan kemampuannya.
 - f. Rasa ingin tahu yang tinggi.

4. **Tipe Kharismatik**, pemimpin yang sangat dibutuhkan suatu organisasi, namun sifat negatifnya selalu mengalahkan sifat positifnya.
5. **Tipe Demokratik**, pemimpin yang:
 - a. Menerima segala masukan dari karyawan baik yang positif maupun negatif.
 - b. Mengedepankan kerja sama.
 - c. Berharap karyawan lebih sukses dari diri sendiri.
 - d. Selalu berusaha menjadi pemimpin yang baik sesuai kemampuan.

2.1.1.4. Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut (Gede & Piartini, 2018: 1116-1117) indikator kepemimpinan terdiri dari:

1. Integritas (*Integrity*)

Merupakan salah satu atribut terpenting/utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin terkait konsistensi dalam tindakan serta nilai-nilai visi yang ingin dicapai untuk perusahaan.

2. Kompeten (*Competency*)

Adalah keterampilan seorang pemimpin yang ditunjukkan melalui kemampuannya memberikan tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin.

3. Konsistensi (*Consistency*)

Artinya ketetapan serta kemantapan dalam bertindak mengenai kebijakan yang mencerminkan suatu konsistensi dalam menghadapi permasalahan yang sedang dialami perusahaan.

4. Loyal (*Loyalty*)

Artinya mutu dari sikap setia (loyal) dengan tindakan memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang tegas dan tetap seorang pimpinan kepada karyawannya.

5. Terbuka (*Openess*)

Artinya keterbukaan pemimpin dengan karyawan dalam menerima masukan, saran dalam mengambil keputusan sehingga tercipta hubungan kerja sama yang baik.

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 68) indikator kepemimpinan adalah:

1. Kecerdasan

Adalah kemampuan seseorang atau pemimpin dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

2. Kematangan

Adalah kemampuan seseorang atau pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengetahui resiko dari pekerjaan.

3. Motivasi

Adalah rangsangan finansial dan non-finansial yang diberikan.

2.1.2. Insentif

2.1.2.1. Pengertian Insentif

Menurut (Effendy & Fadhilah, 2018: 88) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut (Candana, 2018: 4) insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang kepada karyawan agar motivasi dan prestasi karyawan dapat meningkat sehingga tujuan dari organisasi tercapai.

Menurut (Lesmana & Putri, 2018: 124) insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi karyawan karena produktivitas meningkat dan adanya penghematan biaya.

Menurut (Tandri et al., 2018: 77) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut (Humaidi, Wibowo, & Muninghar, 2019:404) insentif adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dalam bentuk dorongan finansial atas prestasi pegawai.

Menurut (Sari, Murtadlo, & Basuki, 2019: 71) insentif adalah penghasilan atau balas jasa tidak tetap dan diberikan sesuai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi.

Menurut (Meilawati et al., 2019: 129) insentif adalah motivasi yang diberikan untuk mendorong karyawan bekerja secara optimal dan merupakan pendapatan di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian insentif dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah penghargaan maupun balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sesuai prestasi kerja yang dicapai, sebagai pendorong agar karyawan lebih optimal dalam bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

2.1.2.2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif menurut (Isa, 2018: 87) sebagai berikut:

1. Memberikan imbalan jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

2.1.2.3. Macam-macam Insentif

Menurut (Isa, 2018: 87) macam-macam insentif yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Insentif material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang maupun barang yang didasarkan kinerja masing-masing karyawan. Jenis insentif ini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan karena memiliki nilai ekonomis.

2. Insentif non material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan, promosi, tanda jasa, medali atau pengukuhan prestasi kerjanya.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Insentif

Menurut (Isa, 2018: 88) indikator-indikator dalam insentif ini sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem ini secara langsung mengkaitkan besarnya pemberian insentif dengan hasil pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi.

2. Lama kerja

Penentuan pemberian insentif didasarkan pada waktu yang dibutuhkan oleh pegawai dalam penyelesaian tanggung jawabnya.

3. Senioritas

Penentuan pemberian insentif yang didasarkan pada masa kerja seseorang dalam organisasi.

4. Kebutuhan

Insentif diberikan kepada pegawai berdasarkan pada keadaan pegawai untuk memperoleh kehidupan yang layak dengan pemenuhan kebutuhan.

5. Keadilan dan kelayakan

Semakin tinggi pengorbanan karyawan maka insentif yang diharapkan juga akan semakin tinggi, oleh karenanya diperlukan penilaian terhadap pengorbanan yang dibutuhkan pada tiap jabatan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 68-69) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang diraih seseorang dalam melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya didasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan dan waktu.

Menurut (Fazira & Mirani, 2019: 79) kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar yang berlaku, dalam periode waktu tertentu, mengenai pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut (Isa, 2018: 89) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang di perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan dan sekaligus mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Siagian, 2018: 94) kinerja merupakan kemampuan dari seseorang maupun sekelompok orang dalam mencapai hasil sesuai harapan dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

Menurut (Ridwansyah, Sadalia, & Absah, 2018: 92) kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut (Shella, 2018: 111) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dan kondisi seorang karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019: 69) kinerja merupakan prestasi maupun catatan *outcome* yang dihasilkan karyawan melalui pekerjaan dalam periode waktu yang ditentukan.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya melalui kemampuan dan sesuai peraturan yang ada, sesuai harapan perusahaan serta mencapai tujuan dari perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Artana & Suastika, 2018: 69) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan adalah tingkatan pekerjaan yang baik atau buruk yang diterima oleh pegawai dilihat dari segi akurasi dan kerapian kerja, keterampilan serta kemampuan.
2. Kuantitas Pekerjaan adalah besarnya beban suatu pekerjaan maupun banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai, dilihat dari kemampuan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Pengetahuan Pekerjaan merupakan proses penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun kemampuan dalam bidang pekerjaan.
4. Kerja sama Tim, yaitu dengan mengobservasi cara karyawan kolaborasi dengan sesama rekan kerjanya dalam penyelesaian pekerjaan.
5. Kreatifitas merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara tersendiri atau inisiatif dan mampu membuat perubahan baru yang bermanfaat dalam peningkatan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi merupakan kemampuan untuk mengembangkan perubahan baru untuk meningkatkan dan mengembangkan organisasi. Kemampuan ini terlihat dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi kesulitan yang muncul dalam organisasi.
7. Inisiatif mencakup beberapa aspek yaitu kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tepat ketika dihadapi dengan masalah, mampu mengerjakan kewajibannya tanpa bantuan, mampu dalam pengambilan langkah pertama dalam kegiatan.

2.1.3.3. Karakteristik Berkinerja Tinggi

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) karakteristik karyawan yang berkinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kepribadian yang bertanggung jawab tinggi.
2. Berani dalam pengambilan resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang sesuai dengan kenyataan.
4. Memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mewujudkan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik dalam semua kegiatan kerja yang diambil.
6. Mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang dirancang.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Isa, 2018: 90) indikator kinerja yang diukur adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, yaitu hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2. Ketepatan Waktu, yaitu berkaitan dengan kesesuaian penyelesaian pekerjaan atau tidak dengan periode waktu yang telah disepakati.
3. Inisiatif, yaitu kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
4. Kemampuan, yaitu kemampuan menuntaskan pekerjaan yang diberikan yang dapat diterapkan atau dilaksanakan melalui pelatihan dan pendidikan.
5. Komunikasi, yaitu pengaruh timbal balik yang dilakukan oleh pimpinan kepada karyawan untuk mengekspresikan saran dan pendapat dalam penyelesaian kesulitan yang dihadapi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan untuk menyelesaikan penelitian ini, maka penulis melampirkan beberapa hasil penelitian terdahulu dari berbagai referensi. Penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana & Putri, 2018) dengan judul Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dalam Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa insentif dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul *Effect of Leadership, Training, and Human Resources Competency to Employee Performance Through Motivation as Intervening Variables*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Graha Resik Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lolowang et al., 2019) dengan judul *The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance That is Educated by Motivation (Study on The Implementation Empowerment Programs in Jayapura City)*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Idris & Sari, 2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma & Hamdani, 2018) dengan judul *The Effect of Human Resources Ability, Leadership and Work Discipline on Performance: Study in Pringgasela District, Indonesia*. Teknik analisis yang digunakan adalah *multiple linear regression* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Shella, 2018) dengan judul *The Influence of Leadership and Motivation of Employee Performance In UPTD BPKB of Maluku Province, Indonesia*. Teknik analisis yang digunakan adalah *multiple linear regression* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Isa, 2018) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT PNM (Permodalan

Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidempuan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Humaidi et al., 2019) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengawasan Terhadap Kinerja Personel Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa pemberian insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ridwansyah et al., 2018) dengan judul *The Analysis of The Influence of Motivation, Competence, and Incentive Toward Employee Performance at PT Sianjur Resort, A Housing Developer of Oma Deli Medan, Indonesia*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Multiple Linear Regression* dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Meilawati et al., 2019) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telesindoshop Kota Sorong. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Lesmana & Putri, 2018)	Pengaruh Insentif dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen dalam Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	Analisis Regresi Berganda	Insentif dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen.
2	(Siagian, 2018)	<i>Effect of Leadership, Training, and Human Resources Competency to Employee Performance Through Motivation as Intervening Variables</i>	Analisis Jalur	Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Lolowang et al., 2019)	<i>The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance That is Educated by Motivation (Study on The Implementation Empowerment Programs In Jayapura City)</i>	<i>Partial Least Square</i>	Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Idris & Sari, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia	Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

Tabel 2.1 Lanjutan

5	(Kusuma & Hamdani, 2018)	<i>The Effect of Human Resources Ability, Leadership and Work Discipline on Performance: Study In Pringgasela District, Indonesia</i>	<i>multiple linear regression</i>	Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	(Shella, 2018)	<i>The Influence of Leadership and Motivation of Employee Performance In UPTD BPKB of Maluku Province, Indonesia</i>	<i>multiple linear regression</i>	Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
7	(Isa, 2018)	Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT PNM (Permodalan Nasional Madani) ULaMM Cabang Padangsidempuan	Regresi Linear Berganda	Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	(Humaidi et al., 2019)	Pengaruh Pemberian Insentif dan Pengawasan Terhadap Kinerja Personel Polsek Pamekasan Kabupaten Pamekasan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pemberian insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
9	(Ridwansyah et al., 2018)	<i>The Analysis of The Influence of Motivation, Competence, and Incentive Toward Employee Performance at PT Sianjur Resort, A Housing Developer of Oma Deli Medan, Indonesia</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

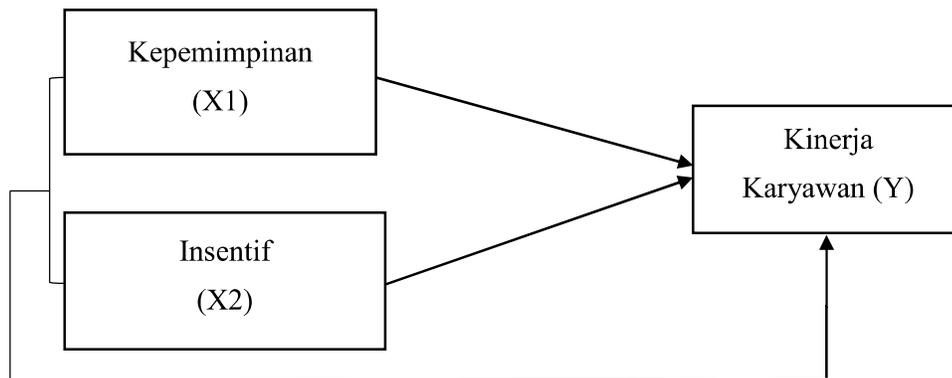
10	(Meilawati et al., 2019)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindoshop Kota Sorong	Regresi Linear Sederhana	Pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
----	--------------------------	---	--------------------------	--

Sumber: Peneliti, 2019

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2018: 91) kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting,

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprof D'Penyetz Sejati di Kota Batam.
- H2: Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprof D'Penyetz Sejati.
- H3: Kepemimpinan dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoprof D'Penyetz Sejati.