

BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Profil Bank Kalsel Syariah

1. Sejarah Singkat Bank Kalsel Syariah

Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan didirikan pada tanggal 25 Maret 1964, berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Kalimantan Selatan Nomor 4 Tahun 1964 berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan. Untuk menyesuaikan diri terhadap berbagai perkembangan terkini, sejak tanggal 5 februari 2020 melalui Akta Notaris Nomor 3 dihadapan Neddy Fermanto, SH. Notaris pengganti Nenny Indriani, SH, M. Kn, notaris berkedudukan di Kabupaten Banjar yang disahkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0011121. AH. 01.02. Tahun 2020 tanggal 8 Februari 2020, maka PD. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan berubah badan hukum menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan dengan sebutan Bank Kalsel dan modal dasar sebesar Rp5.000.000.000.000,- (lima triliun rupiah).

Krisis ekonomi moneter yang terjadi di Indonesia pada kurun waktu 1997-1998 merupakan pukulan yang sangat berat bagi sistem perekonomian Indonesia. Dalam periode tersebut banyak lembaga-lembaga keuangan, termasuk perbankan mengalami kesulitan keuangan. Seiring dengan diberlakukannya dual banking system oleh Undang-

Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan, maka untuk menjawab tantangan tersebut, Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan telah melakukan perubahan dengan Perda Nomor 16 Tahun 2003 yang memuat pembentukan operasional unit usaha syariah.

Pada tanggal 13 Agustus 2004 Bank Kalsel Syariah hadir dalam rangka memberikan alternatif pelayanan perbankan syariah kepada masyarakat Kalimantan Selatan yang mayoritas beragama Islam. Sejak saat itu Bank Kalsel mendirikan unit usaha Syariah sekaligus Kantor Cabang Syariah Banjarmasin yang saat ini berkantor di Jalan S. Parman RT.03 Banjarmasin Telepon (0511) 3352349 faximile (0511) 3352457.

Kemudian pada tanggal 4 Desember 2005 dilanjutkan pembukaan Kantor Cabang Syariah Kandangan yang berkantor di Jalan P. Antasari No. 108-109 Kandangan Telepon (0517) 22286, faximile (0517) 23768, dan hingga saat ini pembukaan jaringan kantor unit Usaha Syariah telah tersebar hampir diseluruh Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Selatan.

Kemudian, sesuai dengan izin Otoritas Jasa Keuangan Kantor Regional 9 Kalimantan nomor S-30/KR.091/2020 tanggal 26 Agustus 2020, terhitung sejak Senin, tanggal 7 September 2020 akan dilakukan pemindahan alamat jaringan kantor Bank Kalsel Kantor Cabang Syariah Kandangan menjadi di Jln. Letjend Soeprapto RT. 11 RW. 05, Kel. Kandangan Kota, Kec. Kandangan, Kab. Hulu Sungai Selatan (Seberang Terminal Kota Kandangan).

Dalam mengawasi, menilai dan memastikan operasional bank agar tetap konsisten dalam penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa berdasarkan prinsip syariah serta dalam pengembangan produk baru bank agar sesuai dengan fatwa Dewan Syariah Nasional – Majelis Ulama Indonesia, Bank Kalsel Syariah memiliki Dewan Pengawas Syariah yang melakukan pengawasan terhadap kegiatan bank.

2. Visi dan Misi Bank Kalsel Syariah

a. Visi Bank Kalsel Syariah

Menjadi bank yang kuat, kompetitif dan berkontribusi untuk mendorong pembangunan ekonomi nasional.

b. Misi Bank Kalsel Syariah

- a) Membantu pemerintah dalam pembangunan ekonomi baik di kawasan regional maupun nasional.
- b) Memberikan layanan terpadu melalui produk dan layanan inovatif berbasis digital.
- c) Menempati posisi strategis melalui program kemitraan dengan pemerintah daerah dan masyarakat.
- d) Memberikan kontribusi positif kepada semua stakeholder baik pemegang saham, nasabah, karyawan, maupun masyarakat.

3. Struktur Organisasi Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang

Kandungan

Dewan Pengawas Syariah:

Ketua : Prof. Dr. H. A. Hafiz Anshary AZ, MA.

Anggota : Drs. H. Darul Quthni, MH.

NO	NAMA	JABATAN	KET
1	KHALID VICTOR RM	KEPALA CABANG	ORGANIK
2	LYTA HERAWATI	STAF OPERASIONAL	ORGANIK
3	A. SYARIF HIDAYATULLAH	STAF TRANSAKSI PEMBIAYAAN	ORGANIK
4	NOR ANNISA	STAF TRANSAKSI PEMBIAYAAN	ORGANIK
5	AINUN NIKMAH	ADMIN OPERASIONAL	OUTSOURCHING
6	BERKAH SETIAWAN	KEPALA SEKSI PELAYANAN	ORGANIK
7	LILY PARAMITA	STAF SEKSI PELAYANAN NASABAH	ORGANIK
8	ZEYAD ZAINUMAJD	STAF SEKSI PELAYANAN NASABAH	ORGANIK
9	PUTRI HANDAYANI	STAF SEKSI TELLER	ORGANIK
10	DWI FITRI HANDAYANI	STAF SEKSI TELLER	ORGANIK
11	NURUL QISTHI	STAF SEKSI TELLER	ORGANIK
12	NADA SALSABILA	STAF SEKSI PELAYANAN/PPOB	OUTSOURCHING
13	ADI ARYADI	KOMANDAN SATPAM	ORGANIK
14	RAHMADAN	SATPAM	ORGANIK
15	ROMANSI	SATPAM	ORGANIK
16	NURSARIPANI	SATPAM	OUTSOURCHING
17	ABDURRAHMAN SIDIK	SATPAM	OUTSOURCHING

18	RUSDI SULTANI	SATPAM	OUTSOURCHING
19	NURLIANY	SATPAM	OUTSOURCHING
20	MUHAMMAD FAZLI A W	SATPAM	OUTSOURCHING
21	NOR FAHMI	DRIVER	ORGANIK
22	MUHAMMAD SYAIFUL AZMI	DRIVER	OUTSOURCHING
23	BERHAIM KUSAIRI	CLEANING SERVICE	OUTSOURCHING
24	PUSPITA MAILANI	CLEANING SERVICE	OUTSOURCHING
25	TEDDY EKA SAPUTRA	CLEANING SERVICE	OUTSOURCHING

B. Penyajian Data

1. Karakteristik Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan secara keseluruhan, melihat jumlah karyawan yang hanya ada 25 orang. Namun tidak semua karyawan dijadikan responden dalam penelitian ini, responden yang dipilih hanya berdasarkan karyawan yang terkena atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja berjumlah 10 orang. Kuesioner yang diperoleh dari responden merupakan sesuatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik yang dimaksud meliputi:

a. Umur Responden

Tabel 4. 1 Jawaban Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi	Presentase
1	21-30	6	60%
2	31-40	4	40%
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kelompok umur responden yang berkisar 21-30 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 60% dan yang berkisar antara 31-40 tahun sebanyak 4 orang atau 40%. Jadi bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas karyawan yang bekerja dan/ atau yang merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja berumur 21-30 tahun.

b. Jenis Responden

Tabel 4. 2 Jawaban Responden Berdasarkan Jenis

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Perempuan	6	60%
2	Laki-laki	4	40%
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden perempuan sebanyak 6 orang atau 60% dan responden laki-laki sebanyak 4 orang atau 40%. Dari keterangan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja dan/ atau yang merasakan

pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja di sini mayoritas perempuan.

c. Pendidikan Responden

Tabel 4. 3 Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	D3	1	10%
2	S1	9	90%
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kelompok pendidikan responden yang S1 berjumlah 9 orang atau 90% dan D3 berjumlah 1 orang atau 10%. Jadi bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas karyawan yang bekerja dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja berpendidikan S1.

d. Masa Kerja Responden

Tabel 4. 4 Jawaban Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	0-5 tahun	6	60%
2	6-10 tahun	2	20%
3	11-15 tahun	1	10%
4	16-20 tahun	1	10%
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kelompok dengan masa kerja responden yang berkisar antara 0-5 tahun yaitu berjumlah 6

orang atau 60%, yang berkisar antara 6-10 tahun berjumlah 2 orang atau 20%, yang berkisar antara 11-15 tahun berjumlah 1 orang atau 10%, dan yang berkisar antara 16-20 tahun berjumlah 1 orang atau 10%. Jadi bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas karyawan yang bekerja dan/ atau yang merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja berkisar antara 0-5 tahun.

2. Deskriptif Variabel Responden

Data penelitian ini menunjukkan rekapitulasi tanggapan-tanggapan responden terhadap pernyataan dari pengaruh kepemimpinan (X_1), insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan yang terdiri dari item-item pernyataan *skala likert* yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berikut adalah deskripsi terhadap masing-masing item variabel penelitian:

a. Kepemimpinan (X_1)

- a) Pemimpin mampu membuat keputusan dengan cepat dan tanggap dalam menghadapi masalah

Tabel 4. 5 Jawaban Responden Berdasarkan Kepemimpinan 1

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	30%
2	Setuju	7	70%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

	Total	10	100%
--	-------	----	------

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan pemimpin mampu membuat keputusan dengan cepat dan tanggap dalam menghadapi masalah memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 30% dan yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 70%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 7 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan pemimpin mampu membuat keputusan dengan cepat dan tanggap dalam menghadapi masalah.

b) Pemimpin dapat memotivasi para karyawannya

Tabel 4. 6 Jawaban Responden Berdasarkan Kepemimpinan 2

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	30%
2	Setuju	7	70%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan pemimpin dapat memotivasi para karyawannya memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 30% dan yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 70%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 7 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan pemimpin dapat memotivasi para karyawannya.

c) Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya

Tabel 4. 7 Jawaban Responden Berdasarkan Kepemimpinan 3

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	4	40%
2	Setuju	6	60%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya memiliki tanggapan yang menyatakan sangat

setuju sebanyak 4 responden atau 40% dan yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 60%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 6 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju ppada pernyataan pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik keppada karyawannya.

d) Pemimpin anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas

Tabel 4. 8 Jawaban Responden Berdasarkan Kepemimpinan 4

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	30%
2	Setuju	7	70%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban reponden terhadap pernyataan pemimpin anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 30% dan yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 70%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada

responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 7 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan pemimpin anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas.

e) Pemimpin anda mempunyai inisiatif yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya

Tabel 4. 9 Jawaban Responden Berdasarkan Kepemimpinan 5

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	4	40%
2	Setuju	6	60%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan pemimpin anda mempunyai inisiatif yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 40% dan yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 60%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 6 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel

Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan pemimpin anda mempunyai inisiatif yang cerdas dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

b. Insentif (X_2)

a) Perbankan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan

Tabel 4. 10 Jawaban Responden Berdasarkan Insentif 1

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	2	20%
2	Setuju	8	80%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan perbankan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 20% dan yang menyatakan setuju sebanyak 8 responden atau 80%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 8 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada

pernyataan perbankan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan.

b) Periode/ waktu kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan

Tabel 4. 11 Jawaban Responden Berdasarkan Insentif 2

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	2	20%
2	Setuju	6	60%
3	Kurang Setuju	1	10%
4	Tidak Setuju	1	10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan periode/ waktu kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 60%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 10%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 10%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 6 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja

setuju pada pernyataan periode/ waktu kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan.

c) Masa kerja atau senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan

Tabel 4. 12 Jawaban Responden Berdasarkan Insentif 3

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	2	20%
2	Setuju	6	60%
3	Kurang Setuju	1	10%
4	Tidak Setuju	1	10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan masa kerja atau senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 60%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 10%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 10%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 6 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja

setuju pada pernyataan masa kerja atau senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan.

d) Karyawan merasa adil dan cukup layak terhadap insentif yang diberikan perbankan

Tabel 4. 13 Jawaban Responden Berdasarkan Insentif 4

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	2	20%
2	Setuju	8	80%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan karyawan merasa adil dan cukup layak terhadap insentif yang diberikan perbankan memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 20% dan yang menyatakan setuju sebanyak 8 responden atau 80%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 8 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan karyawan merasa adil dan cukup layak terhadap insentif yang diberikan perbankan.

- e) Evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan

Tabel 4. 14 Jawaban Responden Berdasarkan Insentif 5

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	2	20%
2	Setuju	8	80%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan evaluasi jabatan karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 20% dan yang menyatakan setuju sebanyak 8 responden atau 80%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 8 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan evaluasi jabatan mempengaruhi insentif yang diberikan.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

- a) Pewarnaan yang digunakan ditempat kerja cukup baik dan menyenangkan sehingga dapat memperlancar pekerjaan

Tabel 4. 15

Jawaban Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja 1

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	4	40%
2	Setuju	6	60%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan pewarnaan yang digunakan ditempat kerja cukup baik dan menyenangkan sehingga dapat memperlancar pekerjaan memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 40% dan yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 60%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 6 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan yang terkenda dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan pewarnaan yang

digunakan ditempat kerja cukup baik dan menyenangkan sehingga dapat memperlancar pekerjaan.

b) Sirkulasi udara ditempat kerja berjalan dengan lancar

Tabel 4. 16

Jawaban Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja 2

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	4	40%
2	Setuju	5	50%
3	Kurang Setuju	1	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan sirkulasi udara ditempat kerja berjalan dengan lancar memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 40%, yang menyatakan setuju sebanyak 5 responden atau 50%, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 10%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 5 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan sirkulasi udara ditempat kerja berjalan dengan lancar.

- c) Bangunan ditempat kerja sudah memenuhi standar keamanan dan diruang tempat bekerja terdapat alat penunjang keamanan

Tabel 4. 17

Jawaban Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja 3

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	30%
2	Setuju	7	70%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan bangunan ditempat kerja sudah memenuhi standar keamanan dan diruangan tempat bekerja terdapat alat penunjang keamanan memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 30% dan yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 70%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 7 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan bangunan ditempat kerja sudah memenuhi standar

keamanan dan diruangan tempat bekerja terdapat alat penunjang keamanan.

d) Kondusifitas ditempat kerja menjaga fokus pekerjaan saya

Tabel 4. 18

Jawaban Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja 4

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	30%
2	Setuju	7	70%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan kondusifitas ditempat kerja menjaga fokus pekerjaan saya memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 30% dan yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 70%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 7 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkenda dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan kondusifitas ditempat kerja menjaga fokus pekerjaan saya.

- e) Hubungan dengan rekan kerja setingkat ditempat kerja berjalan dengan baik dan harmonis

Tabel 4. 19

Jawaban Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja 5

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	30%
2	Setuju	7	70%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan hubungan dengan rekan kerja setingkat ditempat kerja berjalan dengan baik dan harmonis memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 30% dan yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 70%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 7 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan hubungan dengan rekan kerja setingkat ditempat kerja berjalan dengan baik dan harmonis.

- f) Hubungan kerja atasan dengan bawahan berjalan dengan baik dan dapat saling menghargai

Tabel 4. 20

Jawaban Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja 6

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	4	40%
2	Setuju	6	60%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan hubungan kerja atasan dengan bawahan berjalan dengan baik dan dapat saling menghargai memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden atau 40% dan yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden atau 60%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 6 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan hubungan kerja atasan dan bawahan berjalan dengan baik dan dapat saling menghargai.

- g) Kerjasama antara karyawan berjalan dengan baik sehingga penyelesaian kerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien

Tabel 4. 21

Jawaban Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja 7

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	30%
2	Setuju	7	70%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan kerjasama antara karyawan berjalan dengan baik sehingga penyelesaian kerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 30% dan yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 70%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 7 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan kerjasama antara karyawan berjalan dengan baik sehingga penyelesaian kerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

d. Kinerja (Y)

- a) Hasil kerja yang anda jalani baik sebagai individu, tim, maupun organisasi sudah sesuai dengan kualitas kerja standar perusahaan

Tabel 4. 22 Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 1

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	3	30%
2	Setuju	7	70%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan hasil kerja yang anda jalani baik sebagai individu, tim, maupun organisasi sudah sesuai dengan kualitas kerja standar perusahaan memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden atau 30% dan yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 70%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 7 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan hasil kerja yang anda jalani baik sebagai individu, tim,

maupun organisasi sudah sesuai dengan kualitas kerja standar perusahaan.

b) Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani baik sebagai individu, tim, maupun organisasi selalu memenuhi target yang telah ditetapkan

Tabel 4. 23 Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 2

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	2	20%
2	Setuju	7	70%
3	Kurang Setuju	1	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani baik sebagai individu, tim, maupun organisasi selalu memenuhi target yang telah ditetapkan memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 20%, yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden atau 70%, sedangkan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 30%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 7 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau

merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani baik sebagai individu, tim, maupun organisasi selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.

c) Anda dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan perbankan

Tabel 4. 24 Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 3

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	2	20%
2	Setuju	8	80%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan anda dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan perbankan memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 responden atau 20% dan yang menyatakan setuju sebanyak 8 responden atau 80%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas menyatakan setuju yaitu sebanyak 8 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja

setuju pada pernyataan anda dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditetapkan perbankan.

d) Anda dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan atau petunjuk dari pemimpin atau rekan kerja baik sebagai individu, tim, maupun organisasi

Tabel 4. 25 Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 4

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	1	10%
2	Setuju	4	40%
3	Kurang Setuju	4	40%
4	Tidak Setuju	1	10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan anda dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan atau arahan dari pemimpin atau rekan kerja baik sebagai individu, tim, maupun organisasi memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 10%, yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden atau 40%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden atau 40%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 10%. Berdasarkan data pernyataan tersebut yang diberikan kepada responden menunjukkan bahwa tanggapan setuju dan kurang setuju sama-sama memiliki proporsi yang lebih besar

dibandingkan dengan alternatif yang lainnya dengan jumlah masing-masing 1 responden atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja mayoritas responden menunjukkan setuju dan kurang setuju pada pernyataan anda dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan atau arahan dari pemimpin atau rekan kerja baik sebagai individu, tim, maupun organisasi.

- e) Anda dapat bertanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan kepada anda baik tugas individu, tim, maupun organisasi

Tabel 4. 26 Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja 5

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase
1	Sangat Setuju	1	10%
2	Setuju	9	90%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	10	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jawaban responden terhadap pernyataan anda dapat bertanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan kepada anda baik tugas individu, tim, maupun organisasi memiliki tanggapan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden atau 10% dan yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden atau 90%. Berdasarkan data pernyataan

tersebut yang diberikan kepada responden mayoritas karyawan setuju yaitu sebanyak 9 responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja setuju pada pernyataan anda dapat bertanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan kepada anda baik tugas individu, tim, maupun organisasi.

C. Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu butir pernyataan pada kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan dan kemudian diisi oleh responden yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja. Nilai validitas pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada r_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dikatakan valid.

Tabel 4. 27 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Validitas		
		Rhitung	Rtabel	Ket
Kepemimpinan	X1.1	0,815	0,632	Valid

(X ₁)	X1.2	0,815	0,632	Valid
	X1.3	0,796	0,632	Valid
	X1.4	0,815	0,632	Valid
	X1.5	0,685	0,632	Valid
Insentif (X ₂)	X2.1	0,879	0,632	Valid
	X2.2	0,939	0,632	Valid
	X2.3	0,939	0,632	Valid
	X2.4	0,879	0,632	Valid
	X2.5	0,879	0,632	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0,873	0,632	Valid
	X3.2	0,742	0,632	Valid
	X3.3	0,799	0,632	Valid
	X3.4	0,720	0,632	Valid
	X3.5	0,878	0,632	Valid
	X3.6	0,725	0,632	Valid
	X3.7	0,878	0,632	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,840	0,632	Valid
	Y2	0,919	0,632	Valid
	Y3	0,871	0,632	Valid
	Y4	0,910	0,632	Valid
	Y5	0,733	0,632	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Pada tabel di atas merupakan hasil uji validitas dari variabel independen kepemimpinan (X₁), insentif (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan variabel dependen kinerja (Y) menunjukkan seluruh nilai rhitung > rtabel 0,632. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner variabel kepemimpinan (X₁), insentif (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan kinerja (Y) dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau yang disebut juga uji keandalan merupakan suatu kestabilan dan kekonsistenan responden dalam menjawab setiap butir pernyataan dalam kuesioner. Suatu data dapat dikatakan reliable jika nilai Alpha $> 0,60$.

Tabel 4. 28 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	7

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	5

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Pada tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel, baik itu variabel kepemimpinan (X_1), variabel insentif (X_2), variabel lingkungan kerja (X_3), dan variabel kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yaitu nilai Cronbach's Alpha dari variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,843,

nilai Cronbach's Alpha dari variabel insentif (X_2) sebesar 0,910, nilai Cronbach's Alpha dari variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,901, dan nilai Cronbach's Alpha dari variabel kinerja (Y) sebesar 0,882. Hal ini menunjukkan bahwa data tersebut reliable karena nilai Alpha > 0,60 dan bisa digunakan pada analisis berikutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

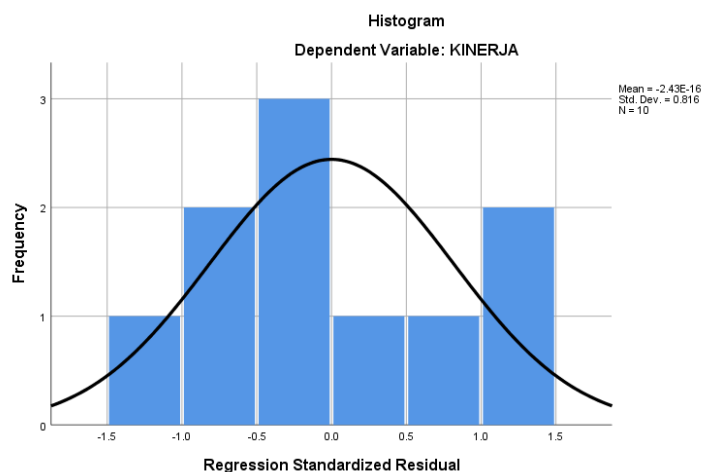
Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui distribusi dari suatu data dalam variabel yang digunakan pada penelitian. Data yang baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian yaitu data yang berdistribusi normal.

a) Analisis Grafik

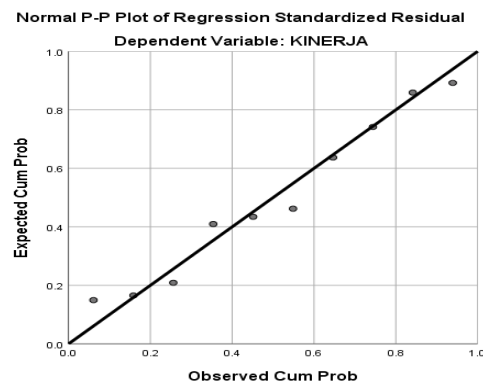
Analisis grafik pada penelitian ini yaitu dengan melihat grafik histogram dan normal pp plot.

Gambar 2

Histogram



Gambar 3

Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Pada gambar 1 menunjukkan gambar histogram tersebut membentuk sebuah lonceng. Dan pada gambar 2 *normal P-P Plot* menunjukkan bahwa adanya titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya kelayakan pada model regresi ini dipakai karena telah memenuhi asumsi dan normalitas.

Namun untuk lebih memastikan lagi apakah suatu model regresi berdistribusi normal dapat dipastikan kembali dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

b) Uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 4. 29 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59480543
Most Extreme Differences	Absolute	.147

	Positive	.147
	Negative	-.106
Test Statistic		.147
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 Penelitian 2022 (data diolah)

Agar lebih memastikan lagi apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak maka dapat dilihat tabel diatas yaitu dengan menganalisis Kolmogorov-Smirnov Test. Suatu data dikatakan normal jika nilai sig>0,05 dan tidak berdistribusi normal jika nilai sig<0,05. pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig yaitu sebesar 0,200 itu berarti nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal dengan nilai sig > 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 30 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.985	7.870		.633	.550		
	KEPEMIMPINAN	.633	.842	.536	.752	.481	.158	6.337
	INSENTIF	.265	.471	.318	.563	.594	.251	3.981
	LINGKUNGAN KERJA	-.130	.349	-.164	-.373	.722	.412	2.427

a. Dependent Variable: KINERJA

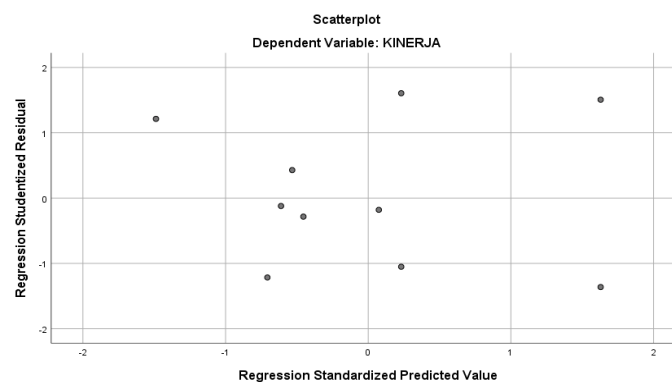
Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Pada tabel diatas merupakan hasil uji multikolinieritas, dimana uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kemiripan antar variabel independen. Jika terdapat

kemiripan antar variabel hal ini akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika VIF yang dihasilkan < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Pada tabel diatas menunjukkan nilai VIF pada kepemimpinan sebesar 6,337, insentif sebesar 3,981, dan lingkungan kerja sebesar 2,427 dimana VIF yang dihasilkan antara < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa adanya penyebaran titik-titik yang tidak membentuk suatu pola sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 31 Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.985	7.870		.633	.550
	KEPEMIMPINAN	.633	.842	.536	.752	.481
	INSENTIF	.265	.471	.318	.563	.594
	LINGKUNGAN KERJA	-.130	.349	-.164	-.373	.722

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas, menunjukkan:

$$Y = 4,985 + 0,633 + 0,265 + (-0,130)$$

Pada persamaan regresi diatas menunjukkan nilai *constant* diperoleh sebesar 4,985 yang menyatakan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan (X_1), insentif (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tidak berubah maka nilai dari variabel kinerja (Y) sebesar 4,985.

Variabel kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja. Dengan pengaruh sebesar 0,633 hal ini menunjukkan apabila variabel kepemimpinan (X_1) dinaikkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,633

dan jika variabel kepemimpinan (X_1) diturunkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,633 dengan asumsi variabel independen yang lainnya konstan.

Variabel insentif (X_2) merupakan variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja. Dengan pengaruh sebesar 0,265 hal ini menunjukkan apabila variabel insentif (X_2) dinaikan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,265 dan jika variabel insentif (X_2) diturunkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja (Y) akan menurun sebesar 0,265 dengan asumsi variabel independen yang lainnya konstan.

Variabel lingkungan kerja (X_3) juga merupakan yang diduga berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan yang terkena dan/ atau merasakan pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja. Dengan pengaruh sebesar -0,130 hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja (X_3) dinaikkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja (Y) akan diturunkan sebesar -0,130 dan jika variabel lingkungan kerja (X_3) diturunkan sebesar 1 satuan maka variabel kinerja (Y) akan dinaikkan sebesar -0,130 dengan asumsi variabel independen yang lainnya konstan.

4. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan) dalam melakukan uji hipotesis. Adapun hipotesis yang digunakan pada penelitian ini ada 2 yaitu:

Hipotesis 1

H1 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan.

Hipotesis 2

H2 : Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan.

a. Uji T

Dalam pengujian hipotesis suatu penelitian diperlukan penggunaan uji T dimana uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh parsial dari variabel-variabel independen apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Angrita, dkk, 2014, hal. 25). Suatu variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara parsial jika masing-masing variabel independen memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. < 0,05$. Variabel independen disini adalah variabel kepemimpinan (X_1), variabel insentif (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) dan variabel dependennya adalah variabel kinerja (Y). Adapun jumlah seluruh data dalam penelitian ini (n) = 10 dengan

jumlah variabel independen (k) = 3 maka dapat ditentukan $df=n-k-1 = 10-3-1=6$ dan diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,447.

Tabel 4. 32 Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.985	7.870		.633	.550
	KEPEMIMPINAN	.633	.842	.536	.752	.481
	INSENTIF	.265	.471	.318	.563	.594
	LINGKUNGAN KERJA	-.130	.349	-.164	-.373	.722

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel diatas, dapat dibandingkan nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel independen dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh. Variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,752 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu 2,447, variabel insentif memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,563 yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 2,447, dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,373 yang lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 2,447. Selain itu, nilai tingkat signifikan variabel kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja masing-masing secara berurutan adalah 0,481, 0,594, dan 0,722 dimana nilai signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dengan nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja yang lebih kecil dari t_{tabel} serta nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 dapat dinyatakan bahwa H_1 pada penelitian ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh

kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.

b. Uji F

Menurut Ghozali (2013) Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Nurchayyo dan Riskayanto, 2018, hal. 19). Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) jika variabel independen memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig. < 0,05$. Variabel independen pada penelitian ini adalah variabel kepemimpinan (X_1), variabel insentif (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) dan variabel dependennya adalah variabel kinerja (Y). Adapun jumlah seluruh data dalam penelitian ini (n) = 10 dengan jumlah variabel independen (k) = 3 maka dengan melihat data F tabel diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,757.

Tabel 4. 33 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.709	3	8.236	2.159	.194 ^b
	Residual	22.891	6	3.815		
	Total	47.600	9			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF, KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Berdasarkan hasil pengujian uji F pada tabel diatas, dapat dibandingkan nilai antara F_{hitung} dari ketiga variabel independen yaitu variabel kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja dengan F_{tabel}

yang diperoleh. Hasil dari F_{hitung} yaitu 2,159 lebih kecil dari F_{tabel} yaitu 4,757. Selain itu nilai tingkat signifikan dari ketiga variabel independen adalah 0,194 yang lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa H_2 pada penelitian ini diterima, yaitu tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. 34 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.279	1.953

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF, KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (data diolah)

Pada tabel uji koefisien determinasi (R^2) diatas dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,279, hal ini menunjukkan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen sebesar 27,9% atau variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X_1), variabel insentif (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 27,9% dan sisanya 72,1% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

D. Hasil Analisis Data

1. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan.

Berdasarkan olah data diperoleh hasil pengujian uji t variabel kepemimpinan yaitu nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($0,752 < 2,447$) dan tingkat signifikan ($0,481 > 0,05$) dan pada hasil pengujian uji t variabel insentif diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,563 yang lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu 2,447 dan tingkat signifikan ($0,594 > 0,05$) dan juga hasil pengujian uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,373 yang lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu 2,447 dan tingkat signifikan ($0,722 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Sehingga, hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandangan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Oktavianus, Rahma Ayu Safitri dan Dionisius Ady Danaswara. Pada hasil penelitian (Oktavianus, 2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pada hasil penelitian (Rahma Ayu Safitri, 2017) menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pada hasil penelitian dari (Dionisius

Ady Danaswara, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana hal ini menunjukkan bahwa terdapat kasus yang sama yang terjadi pada penelitian ini yaitu tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan Islam merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan Islami. Kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerjasama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan Islami dipandang sebagai sesuatu yang bukan diinginkan secara pribadi, tetapi lebih dipandang sebagai kebutuhan sosial yang berorientasi pada kepentingan dan kebutuhan rakyat ataupun kelompok yang dipimpin. Al-Qur'an telah menjelaskan bahwa definisi kepemimpinan merupakan kewenangan yang dilaksanakan oleh seseorang yang amat dekat dengan prinsip-prinsip yang digariskan al-Qur'an dan as-Sunnah. Seorang pemimpin memiliki tugas serta kewajiban yang harus dilakukan demi tercapainya kesejahteraan masyarakat atau kelompok yang dipimpin. Islam menegaskan bahwa seorang pemimpin haruslah melaksanakan tugas dan kewajiban karena menjadi pemimpin memiliki tanggungjawab yang besar. Salah satu tugas dan kewajiban utama seorang khalifah atau pemimpin adalah menegakkan peraturan hukum secara benar, Allah SWT berfirman dalam surah shad ayat 26:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
 الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ
 عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

(Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”

Insentif dalam pandangan Islam adalah imbalan materi yang tepat bagi nilai kerja dan keusahaan seseorang dalam bentuk upah dan laba, tidak hanya untuk memenuhi keadilan, melainkan juga merealisasikan efisiensi. Insentif berdasarkan perspektif Islam harus bersifat adil, terbuka, dan berorientasi pada faedah. Pemberian insentif didasarkan pada apa yang mereka kerjakan. Hadis Shahih yang menerangkan tentang pemberian insentif berbunyi:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ ُ

“Berikanlah kepada seorang pekerja upahnya sebelum kering keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).

Dari hadis diatas dijelaskan bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang pemimpin wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu pula dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan, imbalan tersebut dapat berupa tambahan dari gaji yang bisa

diterima (insentif) guna menambah semangat kerja dimana hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam prespektif Islam adalah keberadaan makhluk ciptaan Allah untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila dalam kondisi yang demikian pekerja dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehat, aman, dan selamat. Dalam Islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Mujadalah ayat 11:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Hai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu: “berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberikan kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Kinerja menurut pandangan Islam adalah suatu tindakan/aktivitas yang dilakukan atas dasar iman dan amal saleh dengan sengaja untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan di akhirat demi mendapatkan

ridha dari Allah SWT. Allah SWT berfirman dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ۚ

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

2. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan.

Berdasarkan hasil olah data melalui uji F, diperoleh nilai F_{hitung} dari ketiga variabel yaitu kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja sebesar 2,159 yang lebih kecil dari F_{tabel} yaitu 4,757. Selain itu nilai tingkat signifikan dari ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja adalah 0,194 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan.

Dari pernyataan pembahasan hasil uji t dan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa H_1 dan H_2 diterima berarti Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan juga Tidak terdapat pengaruh

kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan. Adapun kemungkinan penyebab dari tidak terdapatnya pengaruh pada kedua hipotesis pada penelitian ini terletak pada sampel yang tidak representatif yaitu jumlah sampel yang terlalu kecil. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dikarenakan responden yang memenuhi kriteria penelitian pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan hanya berjumlah 10 responden dan pengambilan sampel ini bersifat mutlak tidak bisa ditambah maupun dikurangi. Menurut Haryanto (2017) jumlah sampel minimal adalah 30, sedangkan menurut Sugiyono (2012) jumlah pengambilan sampel minimal 10 kali variabel yang diteliti berarti jumlah sampel minimal pada penelitian ini adalah $10 \times 4 = 40$ (Arnawati dan Aruma, 2021, hal. 33). Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel pada penelitian ini belum memenuhi jumlah sampel minimal yang dianjurkan oleh para ahli. Hal inilah yang memungkinkan tidak terdapatnya pengaruh kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Kalsel Syariah Kantor Cabang Kandungan.