

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Profil Perusahaan

PT. Arina Multikarya didirikan oleh ibu Rohana Hutagalung yang bertempat tinggal di Sidoarjo dan beralamat di Jl. Rajawali No. 18 Surabaya sebagai kantor pusat. PT. Arina Multikarya berdiri pada tanggal 15 Maret 1987, pada awalnya PT. Arina Multikarya adalah sebuah grosir Unilever di Jogja pada tahun 1960 yang dibangun untuk mendistribusikan produk juga sekaligus memasarkan dan mempromosikan produk Unilever, kemudian bisnis semakin berkembang hingga pada bidang *advertising* seperti *billboard*, papan nama, dan baliho.

PT. Arina Multikarya adalah perusahaan swasta nasional yang berkecimpung pada sektor rekrutmen sumber daya manusia atau *outsourcing*, *distributor*, *advertising company* sebagai perusahaan *outsourcing* PT. Arina Multikarya menjadi penghubung antara karyawan dan perusahaan principle atau sebagai pihak ketiga yang merekrut karyawan kemudian ditempatkan ke perusahaan principle yang membutuhkan. Perusahaan yang berbasis nasional maupun multinasional sudah banyak yang bekerjasama dengan PT. Arina Multikarya karena sudah berpengalaman dalam perekrutan. Karyawan yang

direkrut memiliki beragam latar belakang pendidikan, mulai dari tamatan SMA/ sederajat hingga lulusan perguruan tinggi.

Sehubungan dengan pertumbuhan dunia bisnis yang semakin pesat membuat kebutuhan berbagai perusahaan semakin tinggi agar mampu bersaing dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal tersebut direspon oleh PT. Arina Multikarya sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja yakni dengan membuka cabang diberbagai daerah besar tercatat ada 22 cabang tersebar di Indonesia termasuk di kota Banjarmasin.

PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin merupakan perusahaan cabang untuk wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin telah berdiri kurang lebih 13 tahun lamanya yang pada awalnya memiliki kantor di Jl. Pramuka kemudian pindah ke Jl. Srikandi, Kebun Bunga, Kec. Banjarmasin Timur sampai sekarang yang kurang lebih sudah 6 tahun menempati kantor yang baru. PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin mencakup daerah kalsel-teng yang mana karyawannya tersebar ke berbagai daerah khususnya Kalimantan Selatan seperti: Banjarmasin, Banjarbaru, Martapura, Rantau, Barabai, Amuntai, Tanjung, Barito Kuala, Kapuas, dll. Para karyawan tersebut langsung di tempatkan di daerah yang dipilih oleh perusahaan principle sesuai dengan *job desc* masing-masing. Adapun tenaga kerja yang disediakan oleh PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin adalah SPG (*Sales Promotion Girl*) dan SMD (*Sales Merchandiser*).

Proses perekrutan karyawan dilakukan oleh PT. Arina Multikarya atas

permintaan dari perusahaan principle. Pada PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin dilakukan beberapa tahap untuk disetujui sebagai karyawan, yang pertama adalah persyaratan pemberkasan seperti mengisi data diri, KTP, KK, NPWP, SIM dll. Setelah berkas dinyatakan lengkap maka calon karyawan akan dipanggil untuk tes tahap kedua yakni wawancara dengan ARO PT. Arina Multikarya yang bersangkutan pada tahap ini calon karyawan akan ditanyai tentang kesediaan, kecakapan, dan pengalamannya terhadap pekerjaan yang dilamar kemudian setelah dianggap sesuai dengan standar PT. Arina Multikarya kemudian calon karyawan akan diarahkan untuk wawancara selanjutnya kepada pihak perusahaan principle selaku yang meminta tenaga kerja, akan tetapi beberapa perusahaan principle akan langsung menerima calon karyawan tersebut tanpa wawancara lagi karena percaya penuh akan pelayanan yang diberikan PT. Arina Multikarya.

Berikut nilai-nilai yang diterapkan PT. Arina Multikarya :

1. Semangat (*Passion*) : Memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas dengan dedikasi yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal dan memuaskan.
2. Terpercaya (*Reliable*) : Membuktikan integritas, kedisiplinan, dan konsistensi dalam bekerja sehingga bisa menjadi kepercayaan.
3. Peduli (*Care*) : Memiliki kepedulian tingkat kualitas dalam pekerjaan sehingga menjadi lebih selektif dalam merekrut calon karyawan.

4. Cerdas (*Smart*) : Kecerdasan dalam menghadapi tantangan membuat, menjadikan lebih bijaksana dan menjadi sumber daya yang terampil dan kompeten.

Guna untuk menghadapi pertumbuhan dan perkembangan pada dunia tenaga kerja yang penuh akan persaingan dan tantangan yang semakin bertambah, sehingga PT. Arina Multikarya membutuhkan penyesuaian yang lebih fleksibel dan dinamis agar bisa tumbuh dan mengembangkan pelayanan dengan lebih baik.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi rekanan yang handal untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas secara individu maupun organisasi.

b. Misi

Mencapai kebutuhan principal dengan melengkapi sumber daya manusia melalui pelatihan untuk pengetahuan dan keterampilan dan etika dengan komitmen:

1. Jujur
2. loyal
3. Kreatif
4. Aktif
5. Efektif

6. Aman

3. Logo Perusahaan

Gambar 4. 1

Logo PT. Arina Multikarya



Sumber: PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin

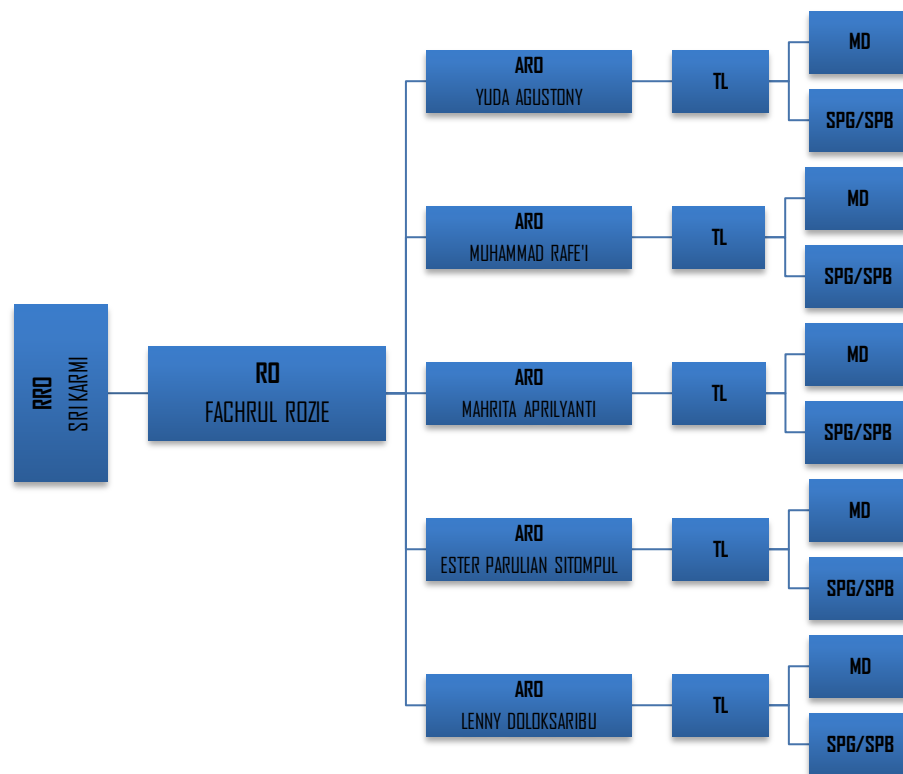
Makna Logo:

Logo PT. Arina Multikarya terlihat berbentuk huruf AMK berwarna biru yang sekilas hanyalah singkatan dari nama perusahaan Arina Multikarya, akan tetapi ada makna dibalik huruf A yang terlihat membentang menyelimuti huruf MK layaknya gunung, bermakna bahwa “PT. Arina Multikarya memiliki sifat optimis yang mampu menjadi perusahaan besar dan bisa bersaing dengan perusahaan besar lain”, kemudian huruf MK yang tergabung menjadi satu memiliki makna “Bahwa dengan bersatu PT. Arina Multikarya akan tetap solid dan mampu bersama untuk meraih kesuksesan”.

4. Struktur Perusahaan

Gambar 4. 2

Struktur Perusahaan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin



Sumber: PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin tahun 2023

Berikut adalah penjabaran tugas dan tanggung jawab dari setiap posisi pada struktur perusahaan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin :

1. RRO (*Regional Representative Officer*)

- a. Bertanggung jawab atas wilayah regional yang menjadi wewenang.
- b. Memastikan bahwa hak-hak karyawan, seperti gaji, insentif, dan BPJS, telah dipenuhi.
- c. Mengawasi semua bagian perusahaan, termasuk administrasi, penjualan, dan gudang di PT. Arina Multikarya di wilayah regional.
- d. Bertanggung jawab dalam menangani masalah yang muncul pada karyawan di wilayah regional yang ditangani.
- e. Menyusun laporan hasil evaluasi kinerja karyawan secara bulanan.

2. RO (*Representative Officer*)

- a. Memiliki wewenang yang membawahi cabang
- b. Perwakilan dari Principle untuk memberikan bantuan dalam pengawasan kinerja karyawan di PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin.
- c. Melakukan pengawasan dan memiliki tanggung jawab dalam proses rekrutmen calon karyawan.
- d. Menyusun laporan review kinerja karyawan.
- e. Menyusun permohonan pembayaran gaji karyawan secara bulanan.

3. ARO (*Assisten Representative Officer*)

- a. Ditunjuk sebagai perwakilan dari Principle untuk memberikan bantuan dalam pengawasan kinerja karyawan di PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin.

- b. Melakukan pengawasan dan memiliki tanggung jawab dalam proses rekrutmen calon karyawan.
 - c. Menyusun laporan review kinerja karyawan.
 - d. Menyusun permohonan pembayaran gaji karyawan secara bulanan.
4. TL (*Team Leader*)
- a. Membuat rencana strategis untuk mencapai target penjualan SMD dan SPG/SPB.
 - b. Memverifikasi bahwa SMD dan SPG/SPB mencapai target penjualan, melakukan kegiatan switching, dan melakukan sampling di toko.
 - c. Mengawasi pekerjaan SMD dan SPG/SPB di store.
 - d. Memberikan coaching atau support dan job description SMD dan SPG/SPB di Store.
 - e. Membuat laporan hasil kerja MD dan SPG/SPB
5. SMD (*Sales Merchandiser*)
- a. Melakukan kunjungan ke toko sesuai dengan jadwal kunjungan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
 - b. Monitoring order pengiriman produk dari distributor ke store atau customer.
 - c. Melakukan estimasi order dan menjaga kesediaan produk.
 - d. Mencari tahu dan menguasai produk.
 - e. Melakukan penjualan dan mempromosikan produk ke customer.
 - f. Mencapai target yang diberikan perusahaan.
 - g. Menjaga kerapihan dan juga memajang produk di store.

- h. Membuat laporan penjualan dan stok produk.
 - i. Menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan pihak store.
6. SPG/SPB (*Sales Promotion Girl/Boy*)
- a. Mencari tahu dan menguasai produk.
 - b. Melakukan penjualan dan mempromosikan produk ke customer.
 - c. Menanggapi kebutuhan customer dan merekomendasikan produk.
 - d. Mencapai target yang diberikan perusahaan.
 - e. Menjaga kerapihan dan juga memajang produk di store.
 - f. Membuat laporan penjualan dan stok produk.
 - g. Menjaga komunikasi dan hubungan baik dengan pihak store.
 - h. Menjaga kesediaan produk dan estimasi order.

B. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini data yang sudah dikumpulkan didapat melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin yang berjumlah 316 karyawan. Penyebaran dilakukan dengan membagikan link *Google Form* yang telah berisi kuesioner memakai aplikasi Whatsapp yang kemudian diisi secara online oleh responden. Sampel pada penelitian ini memakai teknik *random sampling*. Hasil kuesioner yang telah didapatkan dari responden selanjutnya akan diketahui total dan karakteristik responden yang menjadi sampel. Karakteristik yang dimaksud sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil kuesioner didapatkan data mengenai jenis kelamin responden hasil data tersebut untuk mencari tahu berapa total responden karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Data bisa dicermati pada tabel dibawah ini:

Table 4. 1

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
1	Laki-laki	22	28,94%
2	Perempuan	54	71,05%
	Jumlah	76	100%

Sumber: Data hasil penelitian tahun 2023 (diolah)

Dari tabel 4. 1 bisa kita lihat bahwa total karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 sampel sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 54 sampel. Berdasarkan data tersebut bisa disimpulkan bahwa total karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin yang berjenis kelamin perempuan lebih dominan karena perempuan memang lebih bisa menarik perhatian dalam memasarkan suatu produk dengan penampilannya dan juga karena kebutuhan pekerjaan yang banyak dicari yakni SPG.

2. Usia Responden

Dari hasil kuesioner yang didapatkan diketahui umur responden PT.

Arina Multikarya cabang Banjarmasin yang kemudian dikelompokkan menjadi 3 kelompok. Data bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan umur

No.	Usia	Frekuensi	Persentasi
1	19 – 25	42	55,26%
2	26 – 31	29	38,15%
3	32 – 40	5	6,57%
Jumlah		76	100%

Sumber: Data hasil Penelitian tahun 2023 (diolah)

Dari tabel 4. 2 tersebut bisa diketahui bahwa total karyawan yang memiliki rentang umur antara 19 - 25 tahun sejumlah 42 orang, karyawan yang berusia antara 26 - 31 tahun sejumlah 29 orang, dan yang berusia antara 32 - 40 tahun ada 5 orang. Dari data di atas diketahui bahwa karyawan yang memiliki rentang umur 19 – 25 tahun lebih dominan yakni senilai 55,26%. Jadi bisa disimpulkan bahwa karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin yang berusia antara 19 – 25 tahun berjumlah paling banyak hal itu dikarenakan umur tersebut adalah umur yang produktif dalam bekerja dan juga pada umur tersebut penampilan seseorang dalam kondisi matang yang mana hal tersebut sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pekerjaan sebagai *sales promotion*.

3. Masa Kerja Responden

Dari hasil kuesioner yang telah diperoleh bisa diketahui masa kerja responden pada karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin. Data yang dikumpulkan dibagi menjadi 4 kelompok. Data bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Usia	Frekuensi	Persentasi
1	1 – 2	47	61,84%
2	3 – 4	20	26,31%
3	5 – 6	7	9,21%
4	> 6	2	2,63
Jumlah		76	100%

Sumber: Data hasil Penelitian tahun 2023 (diolah)

Berdasarkan tabel 4. 3 tersebut bisa diketahui bahwa total karyawan yang dalam masa kerja 1 – 2 tahun sejumlah 47 orang, karyawan dengan masa kerja 3 – 4 tahun sejumlah 20 orang, karyawan dengan masa kerja 5 – 6 tahun sejumlah 7 orang, dan karyawan yang memiliki masa kerja > 6 tahun sejumlah 2 orang. bisa disimpulkan bahwa karyawan yang dalam masa kerja 1 – 2 tahun senilai 61,84% hal tersebut membuktikan bahwa karyawan baru lebih dominan dan tentunya membawa semangat yang baru pula bagi perusahaan agar bisa terus berkembang.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan dan pemimpin merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh perusahaan agar tertatanya SDM yang ada di dalam perusahaan, dengan terkelolanya SDM sehingga tujuan perusahaan akan jauh lebih mudah untuk dicapai. Gaya kepemimpinan untuk perusahaan dalam mengelola SDM merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh kinerja karyawan.

Tabel 4. 4

Deskripsi Respon Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan	Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kemampuan Mengambil Keputusan	X1.1	13	17,1	56	73,6	3	3,9	4	5,2	0	0	76	100
Kemampuan Memotivasi	X1.2	18	23,6	44	57,8	10	13,1	3	3,9	1	1,3	76	100
Kemampuan Komunikasi	X1.3	10	13,1	47	61,8	18	23,6	0	0	1	1,3	76	100
	X1.4	7	9,2	48	63,1	16	21,0	5	6,5	0	0	76	100
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	X1.5	38	50	36	47,3	1	1,3	1	1,3	0	0	76	100
Tanggung Jawab	X1.6	9	11,8	52	68,4	11	14,4	3	3,9	1	1,3	76	100
Kemampuan Mengendalikan Diri	X1.7	5	6,5	36	47,3	23	30,2	5	6,5	7	9,2	76	100

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel respon responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diatas bisa dicermati bahwa responden dominan memberikan respon setuju (S) dan sangat setuju (SS). Sehingga dari respon tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting untuk menjalankan perusahaan agar bisa mencapai tujuan. Dengan adanya pemimpin dan gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga perusahaan bisa dikelola dengan baik hal itu berdampak pada perkembangan dan kemajuan perusahaan.

2. Variabel Motivasi (X2)

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang agar tetap bersemangat dan cekatan dalam bekerja. Dengan adanya dorongan yang dimiliki karyawan baik itu berasal dari pemimpin, rekan kerja, keluarga atau tujuan yang ingin dicapai, sehingga seorang karyawan tentu akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan.

Tabel 4. 5

Deskripsi Respon Kuesioner Variabel Motivasi

Indikator Motivasi	Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	F	%	%	F	%	F	%
<i>Need For Achievement</i>	X2.1	4	5,2	38	50	25	32,8	5	6,5	4	5,2	76	100
	X2.2	3	3,9	50	65,7	19	25	4	5,2	0	0	76	100
<i>Need For</i>	X2.3	53	69,7	16	21,0	7	9,2	0	0	0	0	76	100

<i>Affiliation</i>	X2.4	41	53,9	32	42,1	2	2,6	1	1,3	0	0	76	100
<i>Need For Power</i>	X2.5	7	9,2	33	43,4	27	35,5	4	5,2	5	6,5	76	100
	X2.6	16	21,0	45	59,2	11	14,4	2	2,6	2	2,6	76	100

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel respon responden terhadap variabel Motivasi (X2) diatas bisa dilihat bahwa responden lebih dominan memberikan respon setuju (S) dan sangat setuju (SS). Sehingga motivasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan semangat karyawan terhadap kinerjanya, tanpa adanya motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan sehingga rasa jenuh terhadap pekerjaan akan muncul dengan hadirnya motivasi baik dari luar maupun dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk terus konsisten bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.

3. Variabel Insentif (X3)

Insentif merupakan bonus atau tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa dan hadiah agar kinerja karyawan bisa meningkat dan mempertahankan kinerja baiknya. Insentif diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau memiliki kinerja yang bagus. Dengan adanya insentif tentu saja memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan juga karyawan karena dengan meningkatnya kinerja karyawan sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan juga semakin meningkat.

Tabel 4. 6

Deskripsi Respon Kuesioner Variabel Insentif

Indikator Insentif	Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	F	%	%	F	%	F	%
Insentif Material	X3.1	29	38,1	35	46,0	9	11,8	3	3,9	0	0	76	100
	X3.2	29	38,1	38	50	8	10,5	1	1,3	0	0	76	100
Insentif Sosial	X3.3	37	48,6	35	46,0	4	5,2	0	0	0	0	76	100
	X3.4	23	30,2	45	59,2	6	7,8	1	1,3	1	1,3	76	100
Insentif Non-Material	X3.5	2	2,6	43	56,5	23	30,2	6	7,8	2	2,6	76	100
	X3.6	5	6,5	24	31,5	28	36,8	10	13,1	9	11,8	76	100

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel respon responden terhadap variabel Insentif (X3) diatas bisa dilihat bahwa responden lebih dominan memberikan respon setuju (S) dan sangat setuju (SS). Hal ini menandakan adanya peranan yang dimiliki insentif pada kinerja karyawan, dikarenakan dengan adanya bonus atau hadiah yang diberikan oleh pihak perusahaan akan mendorong karyawan agar meningkatkan kinerjanya guna bisa mencapai prestasi kerja dengan begitu bisa menguntungkan kedua belah pihak dalam meraih tujuan bersama.

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan yang bekerja secara individu ataupun berkelompok dan dengan kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan norma dan *standar operasional prosedur*.

Kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan sebagai roda penggerak dalam proses mencapai tujuan.

Tabel 4. 7

Deskripsi Respon Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan	Item	SS		S		RR		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	F	%	%	F	%	F	%
Kualitas	Y1	37	48,6	35	46,0	3	3,9	1	1,3	0	0	76	100
	Y2	38	50	30	39,4	7	9,2	0	0	1	1,3	76	100
Kuantitas	Y3	6	7,8	47	61,8	16	21,0	4	5,2	3	3,9	76	100
Tanggung Jawab	Y4	31	40,7	39	51,3	3	3,9	2	2,6	1	1,3	76	100
	Y5	33	43,4	41	53,9	2	2,6	0	0	0	0	76	100
Kerjasama	Y6	40	52,6	30	39,4	4	5,2	2	2,6	0	0	76	100
Inisiatif	Y7	6	7,8	49	64,4	10	13,1	7	9,2	4	5,2	76	100

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel respon responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas bisa dilihat bahwa responden lebih dominan memberikan respon setuju (S) dan sangat setuju (SS). Hal ini berarti bahwa karyawan telah bekerja sesuai dengan SOP dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, hal tersebut menghasilkan kinerja yang baik dan berdampak positif terhadap tujuan perusahaan. Kemudian untuk memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga kinerja tetap baik sehingga perusahaan perlu mengupayakan adanya pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai, memberikan motivasi, dan insentif kepada para karyawan.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mencari tahu ketepatan suatu kuesioner, yang dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu menjelaskan aspek-aspek yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk menentukan validitas penelitian, nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel, dan yang pertama dianggap valid apabila lebih besar dari yang kedua, dan sebaliknya. Penelitian ini memakai 76 sampel, sehingga *degree of freedom* (df) $n - 2$ yakni $76 - 2 = 74$, dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai r tabel 74 adalah .0,2257. Pengujian validitas dilakukan dengan memakai alat, SPSS 24:

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Pernyataan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,559	0,2257	Valid
	X1.2	0,624		Valid
	X1.3	0,634		Valid
	X1.4	0,628		Valid
	X1.5	0,495		Valid
	X1.6	0,699		Valid
	X1.7	0,668		Valid
Motivasi	X2.1	0,537	0,2257	Valid
	X2.2	0,509		Valid
	X2.3	0,435		Valid
	X2.4	0,533		Valid
	X2.5	0,569		Valid
	X2.6	0,693		Valid
	X3.1	0,495		Valid

Insentif	X3.2	0,582	0,2257	Valid
	X3.3	0,408		Valid
	X3.4	0,502		Valid
	X3.5	0,668		Valid
	X3.6	0,615		Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,591	0,2257	Valid
	Y.2	0,655		Valid
	Y.3	0,817		Valid
	Y.4	0,809		Valid
	Y.5	0,313		Valid
	Y.6	0,704		Valid
	Y.7	0,727		Valid

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023 (Diolah)

Dari tabel output uji validitas diatas bisa disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Insentif (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel = 0,2257 sehingga bisa dikatakan seluruh indikator pertanyaan variabel pada penelitian ini dinyatakan sah atau valid.

2. Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas merupakan alat pengukur untuk mencari tahu apakah suatu kuesioner yang menjadi indikator dari suatu variabel reliabel atau handal. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila ada konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu pada respon dari para responden. Pengukuran memakai teknik *cronbach alpha* pada SPSS 24 dianggap reliabel apabila *cronbach alpha* pada rentang skala 0 sampai 1 dan secara umum dianggap cukup memuaskan dan

sudah reliabel apabila $> 0,6$. Hasil uji reliabelitas pada SPSS 24 yang dilakukan pervariabel antara lain:

Tabel 4. 9

Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,799	0,60	Reliabel
Motivasi	0,682	0,60	Reliabel
Insentif	0,711	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,852	0,60	Reliabel

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil tabel uji reliabelitas diatas bisa disimpulkan bahwa butir item pertanyaan semua variabel memiliki nilai *cronbach alfa* $> 0,60$, sehingga seluruh pertanyaan pada penelitian dinyatakan reliabel atau handal.

E. Uji Asumsi Klasik

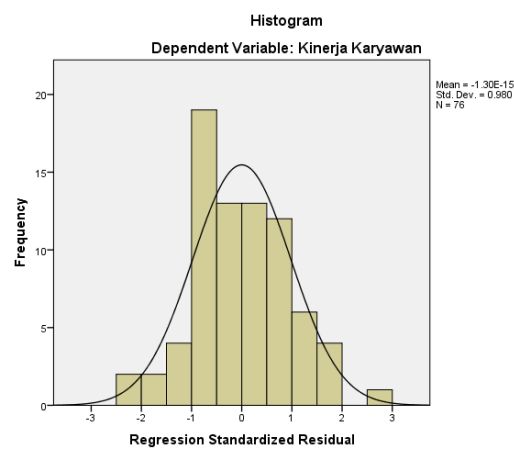
1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dipakai untuk menentukan apakah suatu variabel yang dipakai bisa mengikuti dan berdistribusi normal atau tidak baik itu variabel bebas dan terikat. Distribusi data yang normal menjadikan model regresi yang ideal. Agar bisa memastikan nilai residual mampu berdistribusi normal atau

tidak sehingga dapat dilihat dari beberapa hasil statistik yakni dengan grafik histogram, grafik normal P-P Plot, dan Kolmogorov-Smirnov.

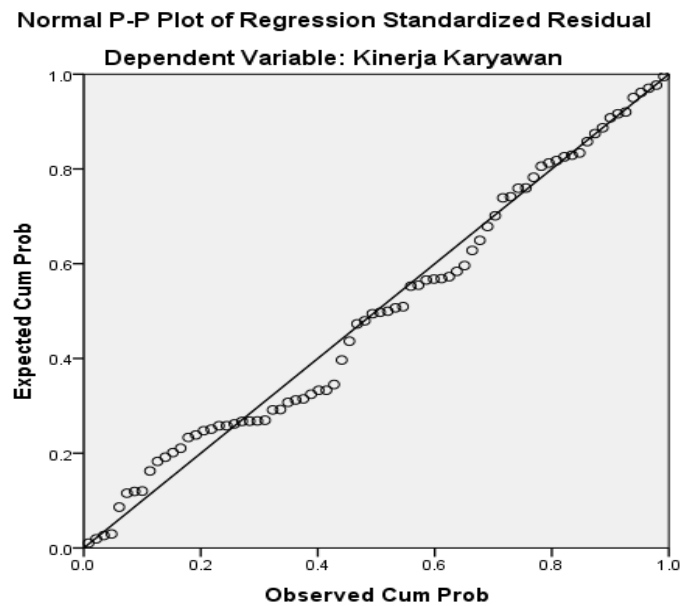
Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas (Histogram)



Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023

Dari gambar grafik histogram membuktikan bahwa data membentuk kurva lonceng (*bell shape curve*). Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa data residual berdistribusi normal.

Gambar 4.4**Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)**

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023

Dari gambar grafik normal P-P Plot membuktikan bahwa titik-titik yang menggambarkan data menyebar dan berdekatan dengan garis diagonal, dan penyebaran titik-titik mengikuti garis diagonal.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09073824
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.059
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^c

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023

Setelah pemeriksaan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, terbukti bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) sama dengan 0,177. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa data terdistribusi normal, mengingat 0,177 lebih besar dari 0,05. Selain itu, uji normalitas histogram, P-P Plot, dan hasil uji Kolmogorov-Smirnov semuanya membuktikan bahwa data residual sepenuhnya terdistribusi normal. Hasil ini membuktikan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas data.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai untuk mencari tahu korelasi antar variabel bebas antara satu dengan yang lain pada suatu model regresi. Uji multikolinearitas bisa mendeteksi ada ataupun tidak gejala pada model regresi

yang bisa dicermati pada nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari hasil memakai program SPSS 24.

Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.336	2.972
Motivasi	.364	2.747
Insentif	.518	1.931

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023

Dari tabel output uji multikolinearitas di atas bisa disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* 0,336 > 0,1 dan nilai VIF 2,972 < 10.
- b. Variabel Motivasi memiliki nilai *tolerance* 0,364 > 0,1 dan VIF 2,747 < 10.
- c. Variabel Insentif memiliki nilai *tolerance* 0,518 > 0,1 dan VIF 1,931 < 10.

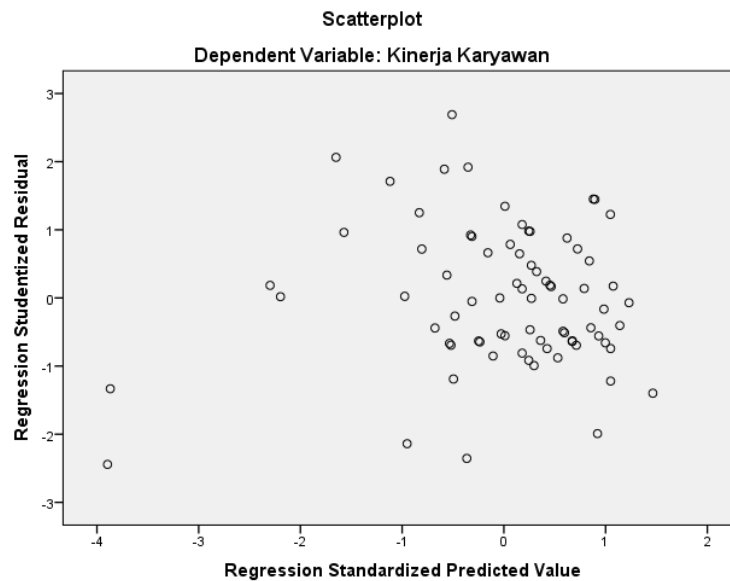
Maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF variabel bebas di atas yakni Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3) bisa dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dan membuktikan bahwa model regresi layak untuk diteliti.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat yang dipakai untuk mencari tahu ada tidaknya ketidaksamaan varian antar residual dalam suatu model regresi. Homoskedastisitas terjadi apabila varian antar residual konstan, sednilain heteroskedastisitas terjadi apabila varian antar residual bervariasi. Model regresi dianggap baik apabila tidak ada heteroskedastisitas. Untuk bisa mencari tahu ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan memeriksa hasil uji Scatterplot.

Gambar 4.5

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023

Dari gambar grafik Scatterplot bisa dicermati bahwa titik-titik tersebut tersebar tidak beraturan (acak) dan tidak membentuk sebuah pola yang jelas, juga menyebar diatas maupun dibawah nilai 0 pada sumbu Y. sehingga bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dan dianggap layak dipakai untuk penelitian.

F. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mencari tahu tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat baik secara simultan maupun parsial, dan mengetes hipotesis penelitian yang telah dibuat. Analisis regresi linear berganda bisa ditentukan dengan melihat R-square, semakin bertambah nilai dari R-square variabel bebas sehingga semakin bertambah pula variabel tersebut mendominasi variabel terikat.

Tabel 4. 12

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.751	2.180		.345	.731
	Gaya Kepemimpinan	.382	.119	.351	3.206	.002
	Motivasi	.296	.140	.223	2.117	.038

Insentif	.465	.112	.368	4.161	.000
----------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023

Dari tabel output regresi linear berganda bisa disimpulkan bahwa nilai constanta senilai 0,751, koefisien Gaya Kepemimpinan 0,382, koefisien Motivasi 0,296, koefisien Insentif 0,465. sehingga persamaan regresi bisa ditulis sebagai berikut:

$$Y = 0,751 + 0,382X_1 + 0,296X_2 + 0,465X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut bisa dijelaskan bahwa:

1. Nilai 0,751 merupakan konstanta yang membuktikan keadaan dimana variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) tetap tidak dipengaruhi oleh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3). Apabila variabel bebas X1, X2, dan X3 ditiadakan atau tidak ada (0), variabel terikat akan bernilai 0,751.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) senilai 0,382 membuktikan bahwa apabila terjadi penambahan gaya kepemimpinan senilai 1% sehingga kinerja karyawan akan meningkat senilai 0,382 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Koefisien positif membuktikan korelasi langsung antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan.
3. Koefisien regresi motivasi (X2) bernilai 0,296, artinya penambahan motivasi senilai 1% akan menghasilkan penambahan kinerja karyawan sebesar 0,296,

mengingat variabel bebas lainnya konstan. Koefisien positif, membuktikan korelasi yang menguntungkan antara kinerja dan motivasi karyawan. Pada dasarnya, semakin termotivasi seorang karyawan, semakin baik kinerjanya.

4. Koefisien regresi Insentif (X3) bernilai 0,465. Hal ini membuktikan bahwa apabila Faktor Insentif dinaikkan senilai 1%, sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,465 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya konstan. Diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif, menandakan korelasi langsung antara insentif dan kinerja karyawan. Berarti, semakin tinggi insentif, semakin bertambah kinerja karyawan.

G. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji parsial atau uji t dipakai untuk mengetes signifikansi hubungan antara variabel bebas dan terikat secara parsial atau terpisah, apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel *degree of freedom* (df) = $n - k$ maka (df) = $76 - 4 = 72$ dan dengan tingkat kesalahan (α) senilai 5% (0,05). Adapun hipotesis yang diajukan:

H_0 : Apabila nilai t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikan $>$ 0,05 (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini membuktikan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H_a : Apabila nilai t hitung $>$ t tabel nilai signifikan $<$ 0,05 (koefisien regresi

signifikan). Hal ini membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 13

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.751	2.180		.345	.731
	Gaya Kepemimpinan	.382	.119	.351	3.206	.002
	Motivasi	.296	.140	.223	2.117	.038
	Insentif	.465	.112	.368	4.161	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023

Berdasarkan tabel output uji t di atas sehingga bisa disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 3,206 dan nilai sig. sebesar 0,002. Nilai t tabel 1,666 dengan $df = 72$ dan signifikansi (α) senilai 0,05. sehingga nilai t hitung $3,206 > 1,666$ dan nilai sig. $0,002 < 0,05$. Dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, Sehingga variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Variabel Motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,117 dan nilai sig. sebesar 0,038. Nilai t tabel 1,666 dengan $df = 72$ dan signifikansi (α) senilai 0,05.

sehingga nilai t hitung $2,117 > 1,666$ dan nilai sig. $0,038 < 0,05$. Dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, Sehingga variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- c. Variabel Insentif memiliki nilai t hitung sebesar 4,161 dan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai t tabel 1,666 dengan $df = 72$ dan signifikansi (α) senilai 0,05. sehingga nilai t hitung $4,161 > 1,666$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, Sehingga variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Simultan (F)

Uji simultan atau uji F dipakai untuk mencari tahu apakah variabel – variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3) memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, *degree of freedom* (df) = $(k-1) (n-k)$ maka (df) = $(4-1) (76-4) = (3) (72)$ dan nilai signifikansi (α) senilai 5% (0,05) dengan asumsi H_o ditolak dan H_a diterima. Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:
 H_o : Apabila nilai F hitung $< F$ tabel dan nilai signifikan $> 0,05$ (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini membuktikan bahwa variabel terikat tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas.

H_a : Apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikan $< 0,05$ (koefisien regresi signifikan). Hal ini membuktikan bahwa variabel terikat berpengaruh signifikan

terhadap variabel bebas.

Tabel 4. 14

Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	798.845	3	266.282	58.481	.000 ^b
	Residual	327.839	72	4.553		
	Total	1126.684	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023

Berdasarkan tabel output uji F diatas bisa diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 58,481 dengan nilai sig. 0,000. Nilai F tabel senilai 2,73 dengan df = (3) (72) dan signifikansi (α) senilai 0,05. sehingga nilai F hitung $58,481 > 2,73$ dan Sig. $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut bisa diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dipakai untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3) dalam menjelaskan variasi variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat, begitu juga sebaliknya semakin kecil nilai koefisien determinasi semakin terbatas variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.697	2.13385

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data hasil SPSS 24 tahun 2023

Berdasarkan tabel output uji koefisien determinasi diatas bisa diketahui bahwa nilai R Square senilai 0,709 artinya dampak variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Insentif (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) yakni sebesar 70,9% sedangkan nilai sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

H. Analisis Data

Berdasarkan hasil uji dan analisis yang telah dilakukan, sehingga bisa diketahui bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif

berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan hasil hipotesis antara lain:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin

Penelitian membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin. Kesimpulan ini dicapai melalui uji regresi linier berganda, yang menghasilkan koefisien sebesar 0,382, membuktikan penambahan kinerja sebesar 38,2% ketika gaya kepemimpinan ditingkatkan dengan persentase yang sama. Nilai uji t hitung sebesar 3,206 dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,666 juga mendukung kesimpulan tersebut, begitu pula dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dominicus Prayoga Samosir (2019) berjudul “The Impact of Leadership Style and Motivation on Employee Performance: A Study on Employees of PT. The True East Kalimantan Punitra Sejati”. Penelitian Samosir juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Biatna D. Tampubolon berpendapat bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap mereka,

dan tercermin dalam perilaku dan strategi mereka ketika memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi di dalam perusahaan. Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk mencapai target dan tujuan jangka panjang, dan seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang unggul untuk membimbing, mengarahkan tugas dan tanggung jawab karyawannya. Dari pada terikat secara kaku pada satu gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus bisa menyesuaikan diri dengan keadaan yang berubah untuk menyelesaikan masalah secara efisien dan efektif, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam Islam seorang pemimpin perlu memperhatikan nilai-nilai Islam dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Prinsip yang mendasari kepemimpinan dalam Islam seperti menanamkan sifat keadilan, kejujuran, keteladanan, dan pelayanan. Dalam QS. An-Nahl : 90 Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.

Allah SWT. telah menyuruh kepada setiap insan dimuka bumi terlebih seorang pemimpin muslim untuk berlaku adil kepada karyawan yang dipimpinya tanpa memihak siapapun dan memberikan hak-haknya dengan baik

untuk kebermanfaatannya, dan memberikan bantuan kepada keluarga dan kerabat. Kemudian Allah melarang berbuat keburukan dalam menjalani kehidupan seperti berbuat keji, kemungkaran, kejahatan, kezaliman, dan permusuhan terlebih kepada sesama umat muslim.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin. Kesimpulan didapat setelah dilakukan uji regresi linier berganda dengan koefisien sebesar 0,296 yang membuktikan bahwa faktor motivasi berpengaruh konstruktif terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin sebesar 29,6%. Hasil ini selanjutnya didukung oleh nilai uji t hitung sebesar 2,117 dengan nilai t tabel 1,666, dimana $2,117 > 1,666$ ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$), dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$, yang berarti motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya Cabang Banjarmasin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Rahmawani pada tahun 2021 berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Mas Medan”. Hasil penelitian di atas membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hamzah B. Uno menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja seseorang. Sejauh mana motivasi memberikan pengaruh kinerja seseorang berbanding lurus dengan intensitas motivasi. Motivasi adalah komponen penting untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan, dan sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada karyawan mereka untuk memastikan bahwa semangat kerja tetap konstan.

Dalam Islam motivasi didasarkan pada keyakinan yang kuat dan ketaatan dalam hidup sesuai dengan syariat Islam, dan menyeimbangkan kehidupan antara dunia dan akhirat. Dalam QS. Al-Baqarah: 286 Allah SWT. berfirman:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: *Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya.*

Dalam ayat diatas Allah SWT. menjelaskan bahwa seseorang tidak akan mendapat beban melebihi batas kesanggupannya. Dengan berpengang pada ayat ini sehingga umat muslim akan termotivasi untuk terus berusaha dan bekerja sebaik mungkin dalam menghadapi setiap masalah dan yakin bahwa Allah tidak akan memberikan cobaan yang melebihi kemampuan hambanya.

3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikaryas cabang Banjarmasin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa faktor insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin. Kesimpulan ini diambil dari hasil uji regresi linier berganda yang menghasilkan koefisien sebesar 0,465. Koefisien ini membuktikan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin sebesar 46,5%. Dengan kata lain, penambahan insentif sebesar 46,5% akan menghasilkan penambahan kinerja sebesar 46,5%. Kesimpulan ini selanjutnya dikuatkan oleh hasil uji t, yang menghasilkan nilai 4,161 dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,666. Karena $4,161 > 1,666$, dan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga jelas bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Yusrawati (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh” mendapatkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini. Kedua penelitian menemukan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nawawi, insentif mengacu pada penghargaan atau pengakuan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan produktivitas kinerja mereka dan mempertahankannya. Insentif yang merupakan bagian dari

keuntungan biasanya diberikan kepada karyawan yang membuktikan kinerja luar biasa. Insentif ini bisa berupa bonus atau barang.

Insentif dalam Islam memberikan dorongan bagi umat muslim untuk berbuat kebaikan dan mengharap rahmat Allah SWT. dan beribadah dengan sungguh-sungguh. Insentif atau bonus yang diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai dan akan membalas kebaikan tersebut dengan bekerja lebih baik lagi. Dalam hadits yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah, Rasulullah SAW. bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: *“Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya”*.
(HR. Ibnu Majah, Shahih)

Dalam hadits tersebut Nabi Muhammad SAW. menyuruh kepada umat Muslim untuk memberikan upah kepada karyawan dengan tepat waktu atau sesuai dengan kesepakatan. dan pemberian bonus atau insentif kepada karyawan adalah sebuah kebaikan yang mana hal tersebut akan dibalas oleh Allah dengan kebaikan pula dan karyawan yang mendapatkan bonus atas pekerjaannya akan merasa senang dengan begitu karyawan pun akan dengan ikhlas dalam bekerja sehingga keadaan tersebut insyaallah akan mendatangkan rahmat Allah SWT.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin

Hasil penelitian membuktikan bahwa penggabungan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin. Kesimpulan ini diperoleh setelah dilakukan uji F yang menghasilkan nilai F hitung sebesar $58,481 > F$ tabel sebesar 2,73. Selain itu, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ juga menegaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,709 sehingga bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Arina Multikarya cabang Banjarmasin dipengaruhi sebesar 70,9% oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif, sedangkan sisanya sebesar 29,1% dikaitkan dengan variabel lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Amanu (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal”. Penelitian di atas menyimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif jika diterapkan secara bersama-sama.

McCormick dan Tiffin berteori bahwa ada dua variabel berbeda yang memengaruhi kinerja. Variabel *pertama* adalah individu yang terdiri dari berbagai aspek seperti pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, kondisi fisik, dan kepribadian. Variabel *kedua* adalah situasional dan terdiri dari dua faktor yang berbeda. Faktor *pertama* meliputi elemen sosial dan perusahaan seperti kebijakan, gaya kepemimpinan, jenis pelatihan, pengalaman, sistem pengupahan, dan lingkungan sosial. Faktor *kedua* meliputi faktor fisik dan pekerjaan, seperti metode kerja, pengaturan dan kondisi, peralatan kerja, pengaturan ruang kerja, tingkat kebisingan, pencahayaan, dan suhu.