

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MUAMALAT TBK KC KEDIRI**

SKRIPSI



Oleh:

DICKY ALVINDO HERDIYANTO

NIM : 18540009

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2022

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MUAMALAT TBK KC KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh

DICKY ALVINDO HERDIYANTO

NIM : 18540009

**JURUSAN S1 PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MUAMALAT TBK KC KEDIRI**

SKRIPSI

Oleh

DICKY ALVINDO HERDIYANTO

NIM : 18540009

Telah disetujui pada tanggal 1 Maret 2022

Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, M.Si
NIP.197509062006041001

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Dr. Sri Rahayu, SE., MM

NIP.19770826 2008012011

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MUAMALAT TBK KC KEDIRI

SKRIPSI

Oleh

DICKY ALVINDO HERDIYANTO

NIM : 18540009

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 16 Maret 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji

Guntur Kusuma Wardana, SE., MM
NIP.19900615201802011194

2. Sekretaris/Pembimbing

Dr. Siswanto, M.Si
NIP. 197509062006041001

3. Penguji Utama

Fani Firmansyah, SE., MM
NIP. 197701232009121001

Tanda Tangan


()

()

()



Mengetahui
Ketua Jurusan,

()
Dicky Alvindo Herdiyanto, SE., MM
NIP. 197708262008012011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dicky Alvindo Herdiyanto
Nim : 18540009
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Perbankan Syariah (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

“PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT TBK KC KEDIRI”

adalah hasil karya sendiri, bukan “Duplikat” dari pihak orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 16 Maret 2022

Hormat Saya,



METERAT
TEMPEL
ED0CDAJX789610710

Dicky Alvindo Herdiyanto

NIM : 18540009

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Ayah & Ibu tersayang :
Sujianto & Hindayati

Dosen Pembimbing :
Dr. Siswanto,SE.,M.Si

Adik Tercinta :
Zafira Askiya Rahmadani

UKM Tercinta :
UNIOR UIN Malang

Teman Teman saya :
Wahyu Agung Panji Subekti, Inayatul Maula, Rahayu Saputri, Dian Novitasari,
Achmad Nur Karim, Kevin Junjung Miharta, Wildan Wibowo Wicaksono, Sania
Nabilah, Yuliastina Wuilandari, Diva Syavira Permata Putri, Fadila Eka Meylani,
Alif Maulana Abda, Mukhamad Ikhlas Darmawan, Muhammad Ibnu Hiban,
Novarina Amalia Anggraini, Boy Ikhsan, Erviana Hastanti, Yuliana Wulandari,
Indah sari, Sony Irawan, Sufiga Kuncoro, Sabili Firmansyah, Candra Fauzi,
Taufiqurahman, Yusril Rizkiyanto, Muhammad Dikri, Galvin Aditiya Putra.

MOTTO

**“JANGAN SALAHKAN WAKTU YANG CEPAT
BERLALU, TAPI SALAHKAN DIRIMU YANG TELAT
MELAKUKAN SESUATU ”**

-Dicky Alvindo Herdiyanto-

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat taufik serta hidayahnya kepada saya, sehingga saya dapat menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam kita curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan petunjuk kepada kita mulai dari zaman kegelapan sampai zaman yang terang benerang seperti sekarang ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai elemen. Maka peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zaenudin, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Yayuk Sri Rahayu, M.M. selaku ketua jurusan perbankan syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Siswanto., S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing tugas akhir yang sudah memberikan arahan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, Ibu, Adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moral maupun spiritual.
7. Bapak Muhamad Haerudin yang memberikan bimbingan dan arahan di lokasi penelitian, serta seluruh karyawan Bank Muamalat KC Kediri.
8. Teman – temanku yang telah memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang sudah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Manusia tempatnya lubang kesalahan, Maka penulis mengucapkan mohon maaf sebesar besarnya apabila masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam menulis skripsi ini. Penulis hanya bisa berdoa semoga skripsi ini mempunyai banyak hikmah dan manfaat untuk orang lain.

DAFTAR ISI

MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II.....	10
KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis.....	21
2.2.1 Komunikasi	21
2.2.2 Motivasi.....	22
2.2.3 Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	24
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	26
2.3 Kajian Keislaman.....	27
2.3.1 Komunikasi	27
2.3.2 Motivasi.....	29
2.3.3 Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	30
2.3.4 Kinerja Karyawan.....	32
2.4 Hubungan Antar Variabel	34
2.4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.4.2 Pengaruh Motivasi Teradap Kinerja Karyawan	35
2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.4.4 Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.5 Karangka Konseptual.....	37
2.6 Hipotesis Penelitian	38
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Lokasi Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel.....	41
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	41

3.6 Definisi Operasional Variabel	42
3.6.1 Variabel Bebas (independent)	43
3.6.2 Variabel Terikat (Dependent).....	43
3.7 Statistik Deskriptif	48
3.8 Analisis Data	48
3.8.1 Uji Kualitas Data	48
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.8.3 Analisis regresi berganda	50
3.8.4 Uji Hipotesis	50
BAB IV	53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Profil Perusahaan	53
4.1.2 Diskripsi Responden	63
4.1.3 Statistik Deskriptif	66
4.1.4 Analisis Uji Validitas dan Uji Realibilitas	70
4.1.5 Hasil Analisis Data	73
4.2 Pembahasan	79
4.2.1 Pembahasan pengaruh Komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri	79
4.2.2 Pembahasan pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri.....	81
4.2.3 Pembahasan pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri.	83
4.2.4 Pembahasan pengaruh Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri	85
BAB V.....	87
PENUTUP	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	96
A. Hasil Olahan SPSS	96
B. Kuisisioner Penelitian	101
C. Surat Pengantar	105
D. Surat Balasan Penelitian	106
E. Bukti Konsultasi.....	107
F. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	109
G. Hasil Turnitin	110
H. Biodata Peneliti	112
I. Dokumentasi	114

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Prestasi Bank Muamalat KC Kediri.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Jawaban Kuisisioner.....	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Status Pernikahan.....	57
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan.....	58
Tabel 4.4 Usia.....	58
Tabel 4.5 Status Jabatan.....	59
Tabel 4.6 Distribusi Frekwensi Item Komunikasi.....	61
Tabel 4.7 Distribusi Frekwensi Item Motivasi.....	62
Tabel 4.8 Distribusi Frekwensi Item Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	63
Tabel 4.9 Distribusi Frekwensi Item Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.10 Uji Validitas.....	65
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas.....	68
Tabel 4.13 Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.14 Uji Autokolerasi	69
Tabel 4.15 Analisis Regresi Berganda.....	70
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 4.17 Uji T.....	71
Tabel 4.18 Uji F.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karangka Konseptual.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat KC Kediri.....	48
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bank Muamalat KCP Kediri.....	49

Dicky Alvindo Herdiyanto, 2022. Skripsi. Judul : “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Tbk, KC Kediri”. Penelitian Universitas. Jurusan Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Siswanto, M.Si

Kata Kunci : Komunikasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kinerja Karyawan.

Melihat prestasi dan berkembangnya Bank Muamalat KC Kediri tentu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Kediri. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan Bank Muamalat KC Kediri berjumlah 64 karyawan. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh, item skala yang digunakan adalah skala likert. Pengumpulan data menggunakan Kuisisioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Kediri. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Kediri.

Dicky Alvindo Herdiyanto, 2022. Undergraduate Thesis : “The Relationship between Communication, Motivation, and Leadership Styles to Working Performances of Bankers in the Muamalat Bank Kediri branch Tbk”. University Research. Department of Islamic Banking. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University.

Supervisor : Dr. Siswanto, M.Si

Keywords : Communication, Motivation, Democratic Leadership Styles, Working Performances.

The achievement and the development of the Muamalat Bank Kediri branch cannot be pursued without the massive role of high-quality human resources. The primary goal of this study is to find out the correlation of communication, motivation, and democratic leadership styles of bankers in the Muamalat Bank Kediri branch. The current study used quantitative research. The participants of this study were the 64 bankers of the Muamalat Bank Kediri branch. The sampling technique applied is saturation sampling methods. The data were collected through questionnaires and were modeled using the Likert scale. The data were analyzed using Multiple Linear Regression (MLR).

The findings of the present study show there is no significant relationship between communication variables and democratic leadership style affecting the working performance of the bankers. However, the motivation variable shows a positive correlation to the working performance of bankers in the Muamalat Bank Kediri branch.

ديكي ألفيندو هيرديانتو، . البحث الجامعي. العنوان: "تأثير أسلوب الاتصال والتحفيز والقيادة الديمقراطية على أداء الموظفين في بنك. أبحاث جامعية. قسم المصرف الاقتصادية. كلية الإقتصاد. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
المشرف : الدكتور سيسوانتو، الماجستير
الكلمات المفتاحية: الاتصال، التحفيز، أسلوب القيادة الديمقراطية، أداء الموظفين.

إن رؤية إنجازات وتطور بنك لا يمكن فصله بالتأكيد عن دور الموارد البشرية الجيدة. يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين تأثير التواصل والتحفيز وأسلوب القيادة الديمقراطية على أداء الموظفين بنك يستخدم هذا البحث نهجا كميا. كان عدد السكان في هذا البحث 64 موظفا في بنك. نوع العينة المستخدمة في هذا البحث هو العينة المشبعة، عنصر المقياس المستخدم هو مقياس ليكرت. جمع البيانات باستخدام الاستبيان. التحليل المستخدم هو تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

تشير نتائج هذا البحث إلى عدم وجود تأثير بين متغيري التواصل وأسلوب القيادة الديمقراطية على أداء الموظفين بنك . بينما يؤثر متغير الدافع على أداء الموظفين بنك

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini dunia semakin modern, peranan perbankan dalam memajukan suatu negara sangatlah besar. Seluruh sektor yang berhubungan dengan kegiatan keuangan selalu membutuhkan jasa perbankan. Oleh karena itu saat ini serta di masa yang akan datang kita tidak bisa lepas dari dunia perbankan. Seiring bergulirnya sistem perbankan syariah di Indonesia, sebagian lembaga keuangan syariah (LKS) semakin tumbuh dan berkembang dengan pesat di Indonesia (Andriana, 2016). Lembaga keuangan syariah memiliki peranan yang penting sebagai lembaga ekonomi berbasis syariah di tengah proses pembangunan nasional. Dengan berdirinya Lembaga Keuangan Syariah (LKS) merupakan suatu bentuk implementasi dari pemahaman umat Islam terhadap prinsip-prinsip dalam hukum ekonomi Islam, yang kemudian di presentasikan dalam wujud ekonomi Islam.

Dengan hadirnya fungsi perbankan di Indonesia baik untuk masyarakat, industri besar, menengah atau dasar memiliki peranan serta pengaruh yang sangat signifikan. Hal ini terjadi sebab kebutuhan terhadap bank baik untuk penguatan modal ataupun penyimpanan uang oleh masyarakat sudah menjadi hal yang biasa. Dalam mengestimasi kebutuhan masyarakat dan memberikan rasa yang nyaman serta aman tentunya dalam melakukan transaksi perbankan. Hadirnya bank syariah merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kegiatan perbankan di Indonesia (Sehfudin & Mas'ud, 2011).

Perbankan syariah di Indonesia kini mengalami pertumbuhan yang signifikan pada tahun 2008, yang di landasi oleh Undang-Undang Nomor 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008. Undang-Undang ini terdiri atas 13 bab dan dibagi menjadi 70 pasal. Hadirnya Undang-Undang ini

memberikan ruang dan waktu untuk melakukan pengembangan industri perbankan di Indonesia serta akan menjadi pengakuan keberadaan Bank Syariah khususnya.

Bank Muamalat Indonesia KC Kediri saat ini mengalami pertumbuhan yang pesat. Bank Muamalat KC Kediri didirikan pada 1 November 1991, yang diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Lahirnya BMI bertujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan bertumbuh kembang dengan swadaya serta dikelola secara profesional serta berorientasi untuk masyarakat. Selain menjadi salah satu lembaga keuangan syariah yang mengalami pertumbuhan yang pesat. Bank Muamalat Indonesia merupakan bank umum syariah pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya seperti prinsip bagi hasil, jual beli, ijarah, titipan (Wadiah) dan salah satunya Bank Muamalat KC Kediri, juga memiliki beraneka ragam produk yang ada seperti tabungan IB, tabungan reguler, tabungan prima berhadiah, tabungan rencana dan produk haji. Dengan adanya kinerja karyawan yang cukup baik seperti komunikasi antar sesama karyawan mulai dari atasan sampai bawahan berjalan lumayan bagus dan tentu motivasi atau pengaruh dari seorang pemimpin kepada karyawannya agar bisa bekerja lebih maksimal lagi maka Bank Muamalat KC Kediri bisa menorehkan prestasi yang memuaskan bagi lembaganya (Irfa'Udarajat, 2019).

Tabel 1.1 Prestasi Bank Muamalat KC Kediri

Kategori	Tingkat	Tahun
Peringkat 1 loyalitas bank umum syariah	Jawa Timur	2021
Peringkat 1 website informatif.	Jawa Timur	2020
Peringkat 2 Kepuasan bank umum syariah	Jawa Timur	2021

Data di olah penulis, 2021

Melihat prestasi dan berkembangnya Bank Muamalat KC Kediri tersebut tentu saja tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas yang terdapat di Bank Muamalat KC Kediri. Tentunya sumber daya manusia yang berkualitas akan

berakibat terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti et al., (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang di tunjukan bukti secara konkrit. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia serta dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Masalah kinerja karyawan pada Bank Muamalat TBK KC Kediri menurut bapak Guritno Adi selaku supervisor Bank Muamalat KC Kediri yakni komunikasi antar sesama karyawan bahwa sistem komunikasi yang terjadi pada Bank Muamalat KC Kediri bersifat kekeluargaan namun komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan masih ada yang namanya sungkan sehingga menjadikan proses kinerja karyawan kurang maksimal. Akan tetapi apa yang perlu untuk disampaikan maka itu tetap disampaikan dengan cara yang sopan. Tetapi komunikasi yang dilakukan antar sesama karyawan sudah bisa dibilang efektif, artinya komunikasi yang disampaikan mempunyai makna yang sama dengan apa yang disampaikan. Jadi pada intinya manusia merupakan faktor strategis dalam seluruh kegiatan organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan adanya beberapa faktor yaitu faktor komunikasi, motivasi dan faktor gaya kepemimpinan demokratis. komunikasi dalam organisasi sangatlah penting, sebab komunikasi dalam organisasi jadi sistem aliran yang menghubungkan serta membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menciptakan suatu sinergi (Aldi & Susanti, 2019).

Diperlukan komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya perusahaan, semakin efektif komunikasi yang dibina dalam masing-masing departemen, maka semakin produktif perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut teori komunikasi Wilian ablig komunikasi adalah suatu pertukaran informasi ide opini instruksi dan sebagainya yang disampaikan secara personal maupun non personal. Menurut teori lain yaitu Purwanto et al., (1997) dalam bukunya menjelaskan Komunikasi adalah proses untuk pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang yang lazim, baik menggunakan simbol ,sinyal, maupun perilaku perbuatan. Pada penelitian yang di lakukan oleh Fattah et al (2019)

menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewi (2021) menyatakan bahwa Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ((Prabasari et al., 2018) juga mengungkapkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Fachrezi & Khair, 2020) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan serta antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya akan mampu membuat tugas yang diembannya berjalan dengan baik, sehingga kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik dan juga sebaliknya (Sunarto, 2021). Komunikasi tidak hanya melewati ucapan maupun simbol” namun komunikasi juga bisa dilakukan melewati beberapa media sosial seperti telepon seluler, whatsapp, maupun aplikasi lainnya sehingga mempermudah antar sesama pekerja. Sumber informasi pusat dari atasan ke bawahan menjadi lebih efektif sehingga dari bawahan sendiri dapat menerima informasi yang baik. Keberhasilan seorang pimpinan organisasi berhubungan erat dengan komunikasi. Karena, dengan meningkatkan atau mengembangkan komunikasi maka suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Usman, (2013) motivasi adalah suatu tindakan dari pimpinan kepada karyawan supaya bisa bekerja dengan maksimal agar tujuan bisa tercapai. Mariani & Sariyathi (2017) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang membimbing individu untuk melakukan suatu tindakan tanpa tekanan atau manipulasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Gilang (2014) bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Dalam riset lain yang diuat oleh Juniantara & Riana (2015) menjelaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut (Omollo & Oloko, 2015) juga menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Ek & Mukuru, 2013) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Jatmika & Andarwati (2018) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun dalam riset yang

dilakukan oleh Adha et al.,(2019) menjelaskan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kinerja karyawan saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dan jika karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan rendah. Semakin tinggi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, setiap perusahaan pasti menginginkan karir karyawan meningkat. Maka dari itu di perlukan seorang pemimpin yang bisa mempengaruhi para karyawannya. Pemimpin memiliki ciri khas tersendiri untuk mempengaruhi anggotanya atau bisa di sebut dengan model gaya kepemimpinan.

Menurut Taufik et al., (2022) dimana gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana cara untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan ada bermacam – macam salah satunya yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Asnawi, (1999) gaya kepemimpinan partisipatif/demokratis adalah ketekatan seseorang untuk memenuhi keinginan orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai kegiatan yang telah ditentukan bersama oleh pemimpin dan bawahan . Dalam penelitian yang di lakukan oleh Djunaedi & Gunawan, (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kurniawa,(2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Belonio (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Trisnawati, (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fungsi seorang pemimpin adalah membimbing, membangun, membantu sebagai pengambilan keputusan, memberikan pengawasan yang baik, mampu mengembangkan komunikasi dan hubungan baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Purwanto et al.,(1997) pada bukunya menuliskan bahwa kepemimpinan adalah fungsi manajerial utama yang ketiga , yakni proses untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk bekerja bersama menuju sasaran

organisasi. Maka terkadang dengan adanya pergantian seorang pemimpin di perusahaan akan menjadi pengaruh bagi karyawan khususnya. Karena seorang pemimpin adalah manusia dan memiliki sifat dan watak yang berbeda beda.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Aini et al., 2020) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nines & Oktarini, (2021) menyebutkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Larasati & Gilang (2014) mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Hanan et al (2018) menyebutkan bahwa secara parsial mengatakan bahwa tidak ada pengaruh dari variabel komunikasi terhadap kinerja manajemen dan ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja manajemen. Hal lain juga terjadi pada penelitiann yang dilakukan oleh Anastasia (2019) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan demokratis memiliki tingkat tinggi yang dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu kiranya dalam suatu lembaga keuangan syariah khususnya Bank Muamalat KC Kediri untuk terus menjalankan komunikasi secara intense dan juga memotivasi para karyawan guna supaya mengurangi miskomunikasi dan lebih baik lagi dalam bekerja dengan cara seorang pemimpin diharapkan bisa untuk mempengaruhi anggotanya supaya melakukan atau menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan.

Dari itu peneliti melakukan wawancara dengan salah satu karyawan Bank Muamalat KC Kediri yakni bapak Alan Jauhar selaku manager mengatakan *bahwa Bank Muamalat KC Kediri memiliki tiga kantor cabang pembantu (KCP) diantaranya Nganjuk, Madiun dan Tulungagung total semua karyawan pusat dan kantor cabang pembantu sebanyak 64 karyawan.* Dari hasil wawancara dengan

narasumber bapak Alan Jauhar yang dilakukan pada tanggal 10 November 2021 diketahui bahwa sistem komunikasi yang terjadi pada Bank Muamalat KC Kediri bersifat kekeluargaan namun komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan masih ada yang namanya rasa sungkan sehingga menjadikan proses kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga ada sedikit masalah terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi apa yang perlu untuk disampaikan maka itu tetap disampaikan dengan cara yang sopan. Tetapi komunikasi yang dilakukan antar sesama karyawan sudah bisa dibilang cukup efektif, artinya komunikasi yang disampaikan mempunyai makna yang sama dengan apa yang disampaikan, serta seorang pemimpin yang terus memberikan motivasi kepada karyawannya. Motivasi seorang pemimpin juga mampu meningkatkan potensi kinerja karyawan sehingga karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja. Adapun salah satu wujud untuk menciptakan komunikasi dan motivasi yang efektif antar karyawan maka diperlukanya seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya guna untuk mempermudah memecahkan suatu masalah maupun pengambilan suatu keputusan dan tetap melakukan komunikasi dan memotivasi sesama karyawan guna untuk mengurangi miskomunikasi dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya untuk menndapatkan apreseasi dan juga prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah disebutkan maka peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri ?
3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri ?
4. Apakah Komunikasi, Motivasi dan Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri.
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoristis

Diharapkan dari penelitian ini mampu memberikan manfaat secara teoristis, menjadi masukan, tambahan informasi, serta pengetahuan bagi peneliti lain. Selain itu juga bermanfaat bagi khazanah ilmu pengetahuan khususnya pada bidang perbankan syariah.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini mampu memberikan manfaat secara praktis, dapat memberikan kontribusi bagi Bank Muamalat KC Kediri dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi evaluasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Kediri, sehingga bisa menjadi saran dan masukan perbaikan kinerja karyawan di masa depan.

3. Manfaat Akademis

Diharapkan dari penelitian ini mampu memberikan manfaat secara akademis, dapat memberikan saran dan masukan untuk peneliti selanjutnya mengenai kinerja karyawan di perbankan syariah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan di mana mengacu pada hasil – hasil penelitian terdahulu , penelitian terdahulu di gunakan untuk menyusun atau menetapkan kerangka berfikir dan hipotesis serta untuk membandingkan dengan hasil penelitian terdahulu agar supaya lebih baik lagi. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini meliputi :

Ardiansyah & Trisnawati, (2021) dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsiaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19*”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja fungsiaris. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara spasial terhadap kinerja fungsiaris.

Dewi, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan jumlah sampel 60 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian variabel komunikasi tersebut diperoleh skor rata-rata sebesar 3,717 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan memiliki skor rata-rata 3,82 dengan kriteria baik. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nines & Oktarini, (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “ *Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Prestasi kerja*” Priset ini bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2) terhadap prestasi kinerja

pegawai (Y) . Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Aini et al.,(2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura Dan Perkebunan Kabupaten Malang.” Tujuan Penelitian ini untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini tentang gaya kepemimpinan demokratis, motivasi karyawan dan komunikasi kinerja berpengaruh secara simultan.

Fachrezi & Khair, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul ”*Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu . Metode pencarian menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja.

Adha et al.,(2019) dalam penelitiannya yang berjudul“ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Anastasia, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi dan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alas Petala Makmur Surabaya” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Alas Petala Makmur Surabaya. Karyawan merupakan sumber daya

yang memegang peranan penting di PT. Alas Petala Sejahtera. Besar sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan bagian produksi PT . Alas Petala berkembang pesat. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil tes parsial Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan, parsial, dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji konkurensi menunjukkan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan konkuren terhadap prestasi kerja karyawan .

Fattah et al, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BTN Syariah Palembang*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Btn Syariah Palembang dan seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berkas yang diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuesioner dan berkas sekunder yaitu melalui beberapa dokumen, bukti, literatur, arsip dan laporan hasil kerja Bank Btn Syariah Palembang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif . teknik menggunakan regresi linier sederhana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap variabel delikueni kinerja karyawan sebesar 33,2 dan 66,8%. Artinya ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Palembang.

Djunaedi & Gunawan, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan*” Riset ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai dalam usaha mahasiswa Universitas Ciputra periode 2014. Dalam riset ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik simple random sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa dari Universitas Ciputra periode 2014 yang merupakan anggota wirausaha tetapi

menduduki jabatan yang tinggi. Hasil penelitian adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hanan et al, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi dan Demokratis Terhadap Kinerja Manajemen UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis*” “Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UAM. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kinerja (variabel terikat), sedangkan variabel bebasnya adalah komunikasi dan gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini secara parsial menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja manajemen dan ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan demokratis pada kinerja manajemen.

Jatmika & Andarwati, (2018) Dalam penelitiannya yang berjudul “*The effect of motivation on employee performance through employee satisfaction of The Tax Office in Surakarta. International Journal of Economics, Business and Accounting Research*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai KPP di surakarta. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kurniawa, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan pada CV Anugerah Jaya*” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Jaya. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kausal dengan metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran angket dengan pengukuran skala likert. Teknik Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Jaya.

Prabasari et al.,(2018) dalam penelitiannya yang berjudul “*The effect of communication and employee engagement on organizational citizenship behavior and employee performance in employees PT. PLN (Persero) distribution of Bali*”.

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan employee engagement terhadap perilaku kewargaan organisasi dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis SEM. Hasil penelitian ini adalah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun melalui mediasi perilaku kewargaan organisasi.

Juniantara & Riana, (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Di Kota Denpasar” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja . kerja karyawan koperasi di Denpasar. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah seluruh account agent yaitu 130 orang dari 39 koperasi yang dijadikan subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proporsional Teknik Stratified Random Sampling, digunakan bila populasi memiliki anggota yang heterogen dan terstratifikasi secara proporsional, untuk menentukan hasilnya dengan menggunakan Partial Least Squares (PLS). berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Omollo & Oloko, (2015) ddalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. International Journal of Human Resource Studies*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pekerjaan pekerja Bank Komersial Kenya di Kabupaten Migori. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Larasati & Gilang, (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “ *Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jar Barat Utara*” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan kebutuhan, kebutuhan dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier

berganda, uji hipotesis secara simultan (uji F), uji hipotesis secara parsial (uji t), dan koefisien determinasi. Hasil Penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ek & Mukuru, (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. International Journal of Advances in Management and Economics*”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di lembaga pelatihan teknis tingkat menengah umum di Kenya. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Belonio, (2012) dalam penelitian yang berjudul “*The effect of leadership style on employee satisfaction and performance of bank employees in Bangkok. AU-GSB e-Journal,*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah sebagian besar pegawai bank, yang sebagian besar perempuan yang sebagian besar berumur 20 sampai 39 tahun tidak puas.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Metoden Analisis Data	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ardiansyah & Trisnawati, (2021) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsionaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19"	Analisis regresi linier berganda	untuk menganalisis dan mengetahui gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja fungsionaris.	gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara spasial terhadap kinerja fungsionaris.
2.	Dewi, (2021) "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi"	Analisis regresi linier berganda	untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi.	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Nines & Oktarini, (2021)"Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Prestasi kerja"	Analisis Regresi linier berganda Uji Simultan	untuk menganalisis dan mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2) terhadap prestasi kinerja pegawai (Y)	Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	Aini et al.,(2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura Dan Perkebunan Kabupaten Malang.	Analisis regresi linier berganda	untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitan ini menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini tentang gaya kepemimpinan demokratis, motivasi karyawan dan komunikasi kinerja berpengaruh secara simultan.
5.	Fachrezi & Khair, (2020) ”Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”	Analisis Jalur	untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Kualanamu	terdapat pengaruh yang signifikan dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja.
6.	Adha et al.,(2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”	Analisis regresi linier berganda	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya terhadap kinerja karyawan	motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Anastasia, (2019) “dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi dan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alas Petala Makmur Surabaya”	Analisis regresi linier berganda	untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. Alas Petala Makmur Surabaya.	komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan, parsial, dan signifikan

				terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji konkurensi menunjukkan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan konkuren terhadap prestasi kerja karyawan .
8.	Fattah et al, (2019) “dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank BTN Syariah Palembang”	Analisis regresi linier berganda	untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Btn Syariah Palembang dan seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.	ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Palembang.
9.	Djunaedi & Gunawan, (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda Data primer	untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai dalam usaha mahasiswa Universitas Ciputra periode 2014	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Hanan et al, (2018) “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi dan Demokratis Terhadap Kinerja Manajemen UAM Fakultas Ekonomi dan Bisnis”	Analisis regresi linier berganda	untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis UAM.	secara parsial menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja manajemen dan ada

		Data primer		pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan demokratis pada kinerja manajemen
11.	Jatmika & Andarwati, (2018) “The effect of motivation on employee performance through employee satisfaction of The Tax Office in Surakarta. International Journal of Economics, Business and Accounting Research”	Analisis Regresi Linier Berganda	untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai KPP di surakarta.	Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
12.	Kurniawa, (2018) “dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan pada CV Anugerah Jaya”	Analisis regresi linier sederhana	untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan CV Anugerah Jaya.	gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Prabasari et al.,(2018). “The effect of communication and employee engagement on organizational citizenship behavior and employee performance in employees PT. PLN (Persero) distribution of Bali	Analisis SEM	untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi dan employee engagement terhadap perilaku kewargaan organisasi dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun melalui mediasi perilaku kewargaan organisasi.
14.	Juniantara & Riana, (2015) “Pengaruh Motivasi dan	Analisis Regresi Linier	untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

	Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Di Kota Denpasar”	Berganda	terhadap prestasi kerja	kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
15.	Omollo & Oloko, (2015) “Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. International Journal of Human Resource Studies	Analisis deskriptif Data primer	untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap pekerjaan pekerja Bank Komersial Kenya di Kabupaten Migori.	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
16.	Larasati & Gilang, (2014) “ Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jar Barat Utara”	Analisis regresi linier berganda Data primer	untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan, kebutuhan dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.	motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Ek & Mukuru, (2013) “Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. International Journal of Advances in Management and Economics	Analisis Deskriptif Data Primer	untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di lembaga pelatihan teknis tingkat menengah umum di kenya	menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

18.	Belonio, (2012) “The effect of leadership style on employee satisfaction and performance of bank employees in Bangkok. AU-GSB e-Journal,”.	Analisis Deskriptif Data Primer	adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan	sebagian besar pegawai bank, yang sebagian besar perempuan yang sebagian besar berumur 20 sampai 39 tahun tidak puas
-----	--	---	---	--

Sumber : Olahan Penulis 2021

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Komunikasi

A. Teori Komunikasi

Menurut teori komunikasi Wilian ablig komunikasi adalah suatu pertukaran informasi ide opini instruksi dan sebagainya yang disampaikan secara personal maupun non personal (Timbowo, 2016). Menurut teori lain (Purwanto et al., 1997) dalam bukunya menyebutkan bahwa Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol – simbol , sinyal – sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak lepas dari kegiatan komunikasi. Begitu pula dengan para karyawan, tidak lepas dari kegiatan komunikasi sehari-hari. Mereka butuh komunikasi untuk dapat menyampaikan pesan kepada karyawan lain atau kepada atasan dan bawahan mereka. Selain itu, bagi perusahaan penting pula untuk melakukan komunikasi kepada para kerayawannya. Komunikasi dari perusahaan sangat berperan penting karena hal ini menentukan bagaimana perilaku dan sikap dari para kerayawannya. Komunikasi tidak hanya melewati ucapan maupun simbol” namun komunikasi juga bisa dilakukan melewati beberapa media sosial seperti telepon seluler, whatsapp, maupun aplikasi lainnya sehingga mempermudah antar sesama pekerja. Sumber informasi pusat dari

atasan ke bawahan menjadi lebih efektif sehingga dari bawahan sendiri dapat menerima informasi yang baik.

B. Indikator Komunikasi

Indikator yang di gunakan untuk mengukur komunikasi menurut Asmalah & Arianto, (2021) yaitu komunikasi menurun, komunikasi meningkat, dan komunikasi horizontal . Komunikasi Menurun merupakan komunikasi yang di lakukan oleh pemimpin dengan karyawan yang ada di perbankan guna untuk mempengaruhi karyawan agar bekerja dengan maksimal seperti contohnya komunikasi antara pimpinan bank dengan staff seperti halnya seorang pemimpi memberikan tugas kepada karyawannya. Selanjutnya ada komunikasi meningkat komunikasi meningkat merupakan komunikasi yang dilakukan oleh seorang karyawan bank kepada pemimpin perbankan guna untuk mencari sumber” tertentu seperti contoh komunikasi antara karyawan dengan pimpinan bank seperti halnya seorang karyawan memberikan laporan kepada atasan. Dan yang terakhir ada komunikasi horizontal merupakan Komunikasi ini merupakan komunikasi yang dilakukan antara orang yang memiliki jabatan, posisi ataupun kedudukan yang sama. Sebuah perusahaan pasti mempunyai struktur organisasi. Seperti contohnya Komunikasi sesama manager. Manajer di setiap unit dalam perusahaan tentunya mempunyai tugas pokok dan fungsi yang berbeda-beda. Untuk menyatukan pekerjaan agar bisa berjalan dengan baik, manajer akan saling melakukan komunikasi agar jalannya pekerjaan bisa lancar dan tanpa hambatan.

2.2.2 Motivasi

A. Teori Motivasi

Menurut teori motivasi (Usman, 2013) motivasi adalah sebuah tindakan yang digunakan oleh atasan agar bawahan mau bekerja keras sesuai dengan apa yang diinginkan. Mariani & Sariyathi, (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya penggerak yang mengarahkan individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu tanpa tekanan atau manipulasi. Teori lain yang di ungkapkan oleh Abraham Maslow Motivasi itu menyebabkan perilaku yang diarahkan pada tujuan .Melalui motivasi orang dapat

mengarahkan pada suatu kebutuhan tertentu (Prihartanta,2015).Bagi seorang pemimpin organisasi perlu mengetahui kebutuhan bawahannya. Motivasi dari seorang pemimpin kebawahan sangatlah bermanfaat karena dengan adanya motivasi seorang karyawan akan lebih giat lagi dalam mengerjakan tugasnya. Memotivasi karyawan bisa dengan melakukan berbagai cara, bisa melalui ucapan lagsung dari seorang pemimpin maupun dengan memberikan reaward. Menurut bapak Guritno Adi Nugraha selaku supervisor Bank Muamalat KC Kediri pemberian reward pada karyawan contohnya meliputi voucher hadiah, menambah jatah cuti, piala atau sertifikat dan liburan gratis. Karyawan dengan motivasi kerja yang kuat maka prestasi kerja karyawan tersebut akan tinggi. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, para karyawan ini harus berusaha untuk mengelola sendiri dan tidak menyerah pada nasib. Motivasi adalah kemampuan untuk mempengaruhi kinerja seseorang karyawan. Seseorang belum siap untuk menggunakan potensinya secara maksimal untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih dibutuhkan seorang motivator bagi seorang pegawaiingin menggunakan potensi penuh mereka .

B. Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut teori (Prihartanta, 2015) mengacu abraham maslow meliputi tingkatan orang skala prioritas. Menurut Maslow, jika kebutuhan dasar terpenuhi, seseorang secara otomatis akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan berikutnya atau masa depan. Dari teori Abraham Maslow dapat diperoleh sejumlah indikator seperti fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yang meliputi : makanan, pakaian, tempat tinggal, udara, dan air. Kebutuhan tersebut berkaitan dengan keberadaan dan pemeliharaan kebutuhan manusia (Prihartanta, 2015). Kemudian ada rasa aman atau kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini juga sangat penting bagi manusia karena setiap orang atau pegawai menginginkan keselamatan dalam bekerja, perlindungan terhadap risiko, keselamatan harta benda dan lain-lain. Selanjutnya ada kebutuhan sosial atau dapat disebut sebagai kebutuhan sosial dalam teori ini yang

artinya kebutuhan tersebut muncul dari masyarakat, manusia adalah makhluk sosial dan karenanya perlu berinteraksi dengan manusia lain. Kemudian ada esteem atau bisa disebut kebutuhan untuk dihargai. Kebutuhan ini terkait dengan keinginan untuk harga diri, pengakuan dan rasa hormat dari orang lain. Dan terakhir, ada yang disebut kebutuhan aktualisasi diri atau bisa disebut kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang paling tinggi dan kebutuhan tersebut terdapat pada orang yang kebutuhannya telah terpenuhi sebelumnya.

2.2.3 Gaya Kepemimpinan Demokratis

A. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut teori gaya kepemimpinan (Taufik et al., 2022) dimana gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana cara untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Purwanto et al., 1997) pada bukunya menuliskan bahwa kepemimpinan adalah fungsi manajerial utama yang ketiga, yakni proses untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk bekerja bersama menuju sasaran organisasi. Maka terkadang dengan adanya pergantian seorang pemimpin di perusahaan akan menjadi pengaruh bagi karyawan khususnya karena seorang pemimpin adalah manusia dan memiliki sifat dan watak yang berbeda-beda. Menurut teori Path Goal jenis-jenis gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat yaitu Kepemimpinan direktif yaitu Jenis gaya kepemimpinan ini menyerupai model kepemimpinan otokratis dalam pendekatan yang dicapai melalui tekanan, paksaan, dan arahan khusus yang diberikan oleh pemimpin. Selain itu, terdapat gaya kepemimpinan suportif, yaitu gaya kepemimpinan ini cukup jelas, ramah, mudah didekati, dan memiliki kepedulian manusiawi yang tulus terhadap bawahan. Dan juga kepemimpinan partisipatif, khususnya dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha untuk meminta dan menggunakan saran atau gagasan dari bawahannya. Tapi pengambilan keputusan masih terserah dia. Akhirnya, kepemimpinan yang berorientasi pada keberhasilan, khususnya gaya kepemimpinan ini, menetapkan serangkaian tujuan yang mendorong anggota untuk mencapai dan meningkatkan. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas kerja untuk mencapai tujuan dengan baik.

B. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Pada penelitian ini gaya kepemimpinan menggunakan model partisipatif/Demokratis. Menurut (Asnawi, 1999) Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama antara pemimpin dan bawahannya. Pada gaya kepemimpinan model ini pemimpin lebih cenderung bertanya kepada bawahan atau rekan kerja untuk membuat keputusan, dan berbagi informasi dengan karyawan tentang apapun yang memengaruhi tanggung jawab pekerjaan seorang pemimpin, pemimpin juga mencari pendapat karyawan sebelum menyetujui keputusan akhir. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya. Ada banyak keuntungan dalam model kepemimpinan ini yaitu dapat menimbulkan kepercayaan dan meningkatkan semangat tim dan kerja sama dari karyawan dan juga memungkinkan kreativitas karyawan akan berkembang.

Indikator yang digunakan dalam gaya kepemimpinan demokratis yaitu mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas, hubungan antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik, pimpinan dan Bawahan juga terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah. Tujuan mendorong penggunaan kekuatan inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan tugas yaitu munculnya pemikiran yang kuat dan kreatif dalam mengambil sebuah keputusan. Selanjutnya ada hubungan antara pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik, dengan adanya interaksi antara pemimpin dan bawahan dalam mengambil sebuah keputusan maka akan menjadikan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan sehingga pekerjaan akan berjalan dengan lancar. Dan yang terakhir ada pimpinan dengan bawahan sama sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah, jadi antara pemimpin dan bawahan sama – sama bertukar pendapat untuk memecahkan sebuah masalah.

2.2.4 Kinerja Karyawan

A. Teori Kinerja Karyawan

Menurut teori kinerja karyawan Sedarmayanti et al.,(2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang di tunjukan bukti secara konkrit. Untuk dapat mengetahui apakah proses pencapaian tujuan perusahaan sudah bisa berjalan dengan baik dan benar, maka perusahaan perlu untuk mengadakan evaluasi kerja dalam bidang sumber daya manusia guna untuk mengetahui kinerja karyawannya. Sedangkan Menurut (Suryani & FoEh, 2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan yang kuat, organisasi yang strategis, kepuasan pelanggan dan memberikan kontribusi ekonomi. Teori lain juga menyatakan bahwa kinerja adalah suatu aktivitas yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikendalikan oleh individu dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. (Dewi, 2021).

Diantara faktor faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut (Purwanto et al., 1997) dalam buku business Communications Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang bersifat umum (common), baik dengan simbol, isyarat, maupun perilaku atau tindakan. Disamping komunikasi kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Menurut (Taufik et al., 2022) dimana gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana cara untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan model demokratis. Menurut Laliasa et,al, (Djunaedi & Gunawan, 2018) gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam berbagai cara dan kegiatan yang akan dilakukan dan ditetapkan bersama antara pimpinan dan bawahan

B. Indikator Kinerja Karyawan

Djunaedi & Gunawan, (2018) Adapun indikator yang di gunaka dalam penelitian ini menurut Djunaedi & Gunawan, (2018) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, ketepatan waktu, komitmen kerja. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta

kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Selanjutnya ada kuantitas kerja yang di ukur berdasarkan Berikut jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Selanjutnya ada ketepatan waktu yaitu berdasarkan Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil keluaran serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Yang terakhir ada komitmen kerja yaitu suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Kajian Keislaman

2.3.1 Komunikasi

Bahasa sebagai media atau alat untuk berkomunikasi yang: digunakan oleh umat Islam tidak lagi menunjukkan ciri-ciri bangsa yang menjunjung tinggi moralitas dan kesusilaan. Di dalam Al-Qur'an, selain untuk menunjukkan keagungan Allah, juga menjadi acuan bagaimana seharusnya manusia bertindak ketika berkomunikasi, adapun komunikasi yang di terapkan Bank Muamalat KC kediri didalam kinerjanya, seperti yang terdapat dalam surah al Isra ayat 23, yaitu:

وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۖ إِنَّمَا يُبَلِّغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا
أَوْ كِلَهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا

Artinya : *Dan Tuhanmu telah memerintahkan agar kamu jangan menyembah selain Dia dan hendaklah berbuat baik kepada ibu bapak. Jika salah seorang di antara keduanya atau kedua-duanya sampai berusia lanjut dalam pemeliharaanmu, maka sekali-kali janganlah engkau mengatakan kepada keduanya perkataan “ah” dan janganlah engkau membentak keduanya, dan ucapkanlah kepada keduanya perkataan yang baik. (Q.S Al-Isra 23)*

Maksud dari arti surat Al – Isra ayat 23 adalah berkomunikasi yang baik dengan sesama orang karena dengan melakukan komunikasi yang baik akan juga menimbulkan hubungan yang baik.

Bahwasanya pada Bank Muamalat KC Kediri masih banyak karyawan yang melakukan komunikasi belum mempertimbangkan metode komunikasi yang disarankan oleh Al- Qur'an. Di dalam suatu perusahaan khususnya Bank Muamalat KC Kediri harus bersifat tegas dalam melakukan peraturan mengenai komunikasi antar karyawan di dalam perusahaannya, dengan cara melakukan formalisasi dengan pembentukan Standart Operating Procedure (SOP) tentang komunikasi dalam perusahaan. SOP memiliki peran sebagai pedoman dalam pekerjaan yang sesuai dengan fungsinya, dengan adanya SOP didalam sebuah perusahaan maka pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan rapi, sistematis serta dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.

Adapun komunikasi yang di terapkan Bank Muamalat KC Kediri didalam kinerjanya, seperti yang terdapat dalam (HR. Bukhori) berikut :

ام المؤمنین الله ا ان الحرث ام الله ل رسول الله ال ا رسول الله ال ل الله
ا ا احیانایتمثل لی الملك ل لمنی ایقول

“Dari Aisyah, Ibu orang – orang mukmin berkata “Bahwa sesungguhnya Haris bin Hisyam RA. bertanya kepada Rasulullah SAW “bertanya-tanya bagaimana wahyu datang kepada tuan? Jawab Rasulullah “Kadang-kadang wahyu datang kepadaku sebagai bunyi lonceng; itulah yang sangat berat untuk dikunjungi. Setelah ia berhenti, saya telah memahami apa yang dikatakannya. Kadang-kadang malaikat merupakan dirinya sendiri sebagai seorang laki-laki, lalu dia berbicara.

Maksud dari arti H.R Bukhori adalah pesan disampaikan dalam berbagai simbol, akan tetapi apabila komunikan paham yang dimaksudkan komunikator, tidak akan menjadi masalah.

Bahwasanya komunikasi yang dilakukan oleh karyawan Bank Muamalat KC Kediri yaitu komunikasi bisa disampaikan dalam bentuk simbol – simbol, sinyal - sinyal maupun langsung dengan bentuk perilaku atau tindakan, pada intinya apabila pihak komunikan paham dengan yang dimaksud akan tidak terjadi suatu masalah sehingga

komunikasi antar sesama karyawan mulai dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya akan tetap berjalan dengan baik.

2.3.2 Motivasi

Jika dilihat dalam kaitanya dengan ajaran Islam, motivasi berarti dorongan terhadap jiwa seseorang agar melakukan aktivitas yang lebih baik lagi dalam kesehariannya atau pekerjaannya. Pada Bank Muamalat KC Kediri seorang pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan ucapan semangat maupun dengan suatu penghargaan. Seperti dalam surah An – Nahl : 97 :

طَيِّبَةَ حَيَوَةٍ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ مُؤْمِنًا وَهُوَ أَنْتَىٰ أَوْ ذَكَرٍ مِّنْ صَالِحًا عَمَلٍ مَّنْ
يَعْمَلُونَ كَانُوا مَا بِأَحْسَنِ أَجْرِهِمْ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ

Artinya : *Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Dari arti surah An – Nahl ayat 97 mengatakan Barang siapa mengerjakan kebajikan sekecil apa pun, baik dia laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman dan dilandasi keikhlasan, maka pasti akan Kami berikan kepadanya penghargaan (Kehidupan) yang baik di dunia dan akan Kami beri dia balasan (penghargaan) di akhirat atas kebajikannya dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang telah mereka kerjakan.

Bahwasanya pemimpin Bank Muamalat KC Kediri memberikan motivasi kepada karyawannya dengan cara memberikan pujian dan pemberian sebuah penghargaan (reward) kepada karyawannya yang berkerja dengan rasa penuh keikhlasan dan bersungguh sungguh. Hal ini bertujuan supaya karyawan Bank Muamalat KC Kediri lebih bersemangat lagi dalam melakukan kinerjanya.

Adapun Motivasi yang di terapkan Bank Muamalat KC Kediri didalam kinerjanya, seperti yang terdapat dalam H.R Bukhori :

أَجِبُوا الدَّاعِيَ لَأَنْ تَرُدُّوا الْهَدِيَّةَ لِأَنْ تَضُرُّوا الْمُسْلِمِينَ

Artinya : *Terimalah hadiah, janganlah menolaknya. Janganlah memukul kaum muslimin.*”(HR.Bukhori)

Maksud dari hadist di atas adalah terimalah hadiah atau sebuah penghargaan dari atasan atau pemimpin perusahaan khususnya Bank Muamalat KC Kediri karena itu sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan yang bagus dan supaya terus dipertahankan.

Bahwasanya karyawan Bank Muamalat KC Kediri apabila diberi penghargaan oleh pimpinan selalu diterima karena itu salah satu bentuk apresiasi dari seorang pemimpin ke karyawan.

2.3.3 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dalam kaitannya dengan ajaran Islam, kepemimpinan berarti kegiatan memimpin, mengarahkan dan menunjukkan jalan kepada Allah SWT. Kegiatan ini bertujuan untuk menanamkan kemampuan diri di lingkungan orang-orang yang memimpin upaya mencapai Allah SWT dalam kehidupannya di dunia dan di akhirat (Wijokongko & Al-Hafidz, 2020). Pada Bank Muamalat KC Kediri Gaya kepemimpinan demokratis yang di terapkan pemimpinya. Dalam hal ini Allah berfirman Q.S Al- A'raf : 43 :

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِّنْ غَلٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارُ وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ لَقَدْ جَاءَتْ رُسُلُ رَبِّنَا بِالْحَقِّ وَنُودُوا أَنْ تِلْكَمُ الْجَنَّةُ أَوْرَثْتُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ.

Artinya : *Dan Kami mencabut rasa dendam dari dalam dada mereka, di bawahnya mengalir sungai-sungai. Mereka berkata, "Segala puji bagi Allah yang telah menunjukkan kami ke (surga) ini. Kami tidak akan mendapat petunjuk sekiranya Allah tidak menunjukkan kami. Sesungguhnya rasul-rasul Tuhan kami telah datang membawa kebenaran." Diserukan kepada mereka, "Itulah surga yang telah diwariskan kepadamu, karena apa yang telah kamu kerjakan.*

Maksud dari arti Surah Al – A'raf ayat 43 bahwasanya untuk sampai ke jalan Allah SWT membutuhkan para pemimpin yang sabar dalam menjalankan kepemimpinannya dan seorang pemimpin juga harus bisa meningkatkan kualitas bawahannya. (Wijokongko & Al-Hafizd, 2020).

Bahwasanya seorang pemimpin Bank Muamalat KC Kediri selalu bersabar dalam menjalankan tugasnya dan juga selalu melibatkan bawahannya dalam pengambilan sebuah keputusan ataupun pemecahan suatu masalah. Namun keputusan tetinggi tetap berada di seorang pemimpin.

Adapun Gaya Kepemimpinan Demokratis yang di terapkan Bank Muamalat KC Kediri, seperti hadist berikut H.R bukhori dan imam muslim berkata :

بْنِ اللَّهِ عَنِ عَبْدِ عَن دِينَارِ بْنِ اللَّهِ بَدِيعَ عَنِ مَالِكِ عَنِ مَسْلَمَةَ بْنِ اللَّهِ عَنِ عَبْدِ حَدَّثَنَا
وَكُلُّكُمْ رَاعٍ كَلُّكُمْ أَلَا قَالَ وَوَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولَ أَنْ عُمَرَ
مَسْئُولٌ وَهُوَ عَلَيْهِمْ رَاعٍ النَّاسِ عَلَى الَّذِي فَالْأَمِيرُ رَاعِيَّتِهِ عَنِ مَسْئُولٍ
رَاعِيَّةٌ وَالْمَرْأَةُ عَنْهُمْ وَلِْمَسْئُولٍ وَهُوَ بَيْتِهِ أَهْلٍ عَلَى رَاعٍ وَالرَّجُلُ عَنْهُمْ
سَيِّدُهُ مَالٍ عَلَى رَاعٍ وَالْعَبْدُ عَنْهُمْ مَسْئُولَةٌ وَهِيَ وَوَلَدِهِ بَعْلِهَا بَيْتٍ عَلَى
رَاعِيَّتِهِ عَنِ مَسْئُولٍ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ فَكُلُّكُمْ عَنْهُ مَسْئُولٌ وَهُوَ

Artinya : *ibnu umar r.a berkata : aku sudah mendengar rasulullah saw bersabda, tiap-tiap orang merupakan pemimpin & bakal diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Satu Orang kepala negeri dapat diminta pertanggungjawaban faktor rakyat yg dipimpinnya. Seseorang suami dapat ditanya aspek keluarga yg*

dipimpinnya. Seseorang isteri yg memelihara rumah tangga suaminya dapat ditanya elemen tanggungjawab & tugasnya. Bahkan satu orang pembantu/pekerja rumah tangga yg bertugas memelihara barang milik majikannya pula bakal ditanya dari elemen yg dipimpinnya. & anda sekalian pemimpin & bakal ditanya (diminta pertanggung jawaban) darihal faktor yg dipimpinnya (H.R Bukhori dan Imam Muslim).

Maksud dari arti H.R Bukhori dan Imam Muslim adalah seorang pemimpin diberikan tanggung jawab untuk menjaga nama baik organisasi atau perusahaanya karena nanti bakal dimintai pertanggungjawaban atas organisasi atau perusahaanya. Seorang pemimpin harus bisa mengajak karyawanya untuk berkecibung langsung dalam memutuskan suatu masalah sehingga masalah tersebut bisa terpecahkan atau terselesaikan, sehingga di musyawarahkan bersama.

Bahwasanya pemimpin Bank Muamalat KC Kediri selalu bertanggung jawab atas perusahaanya, berusaha menjaga nama baik Bank Muamalat KC Kediri. Dan pemimpin Bank Muamalat KC Kediri selalu melibatkan bawahanya untuk melakukan pengambilan sebuah keputusan ataupun pemecahan suatu masalah.

2.3.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan realita (Sedarmayanti et al., 2019). Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas sistem informasi dalam suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari sistem secara keseluruhan yaitu pengelolaan pekerjaan (prestasi kerja) yang dicapai oleh seseorang. Dalam Al-Qur'an, bekerja secara profesional adalah perintah Tuhan yang harus dilakukan semaksimal mungkin tanpa ada rasa putus asa, baik itu pekerjaan dalam bisnis maupun pekerjaan yang diamanatkan oleh pemerintah. Demikianlah firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat At Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Katakanlah” Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-nya serta orang – orang yang bermukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Maksud arti surat At – Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa setiap muslim diperintahkan untuk bekerja keras, agar kelak ia bisa menjadi umat yang unggul dari umat lainnya. Sehingga seseorang mampu menyelamatkan diri dan membantu umat Islam yang lemah baik secara ekonomi maupun dalam hal lainnya dan juga pekerjaan harus didasari dengan penuh keikhlasan.

Bahwasanya karyawan Bank Muamalat KC Kediri selalu bersungguh sungguh dalam melakukan kinerjanya supaya bisa memperoleh hasil yang maksimal. Dan disetiap pekerjaan akan mendapatkan sebuah imbalan, agar imbalan bisa bermanfaat di dunia maupun di akhirat, bisa disedekahkan kepada kaum yang kurang mampu agar bisa mencukupi kebutuhan hidupnya..

Adapun Kinerja Karyawan yang di terapkan Bank Muamalat KC Kediri, seperti hadist yang diriwayatkan oleh Ath – Thabrani ;

لَهُ مَغْفُورًا أَمْسَىٰ يَدِيهِ عَمَلٍ مِنْ كَأَلَا أَمْسَىٰ مَنْ

Artinya : *Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.*” (HR. Thabrani)

Maksud dari arti H.R Thabrani adalah bekerja keraslah dan bersungguh sungguh karena sesungguhnya di antara dosa yang tidak bisa ditebus dengan pahala shalat, sedekah atau haji, maka bisa ditebus dengan kesusah-payahan dalam mencari nafkah (bekerja).

Bahwasanya Karyawan Bank Muamalat KC Kediri bekerja dengan sungguh – sungguh karena karyawan yakin bahwa sesuatu yang dikerjakan dengan baik dan benar serta didasari dengan rasa ikhlas pasti akan mendapatkan balasan dari Allah swt.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara tidak langsung diperlukan komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya perusahaan, semakin efektif komunikasi yang dibina dalam masing-masing departemen, maka semakin produktif perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sutrisno, 2019). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Fattah et al., 2019) menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewi (2021) menyatakan bahwa Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Prabasari et al., (2018) juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Fachrezi & Khair, 2020) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan serta antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya akan mampu membuat tugas yang diembannya berjalan dengan baik, sehingga kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik dan juga sebaliknya (Sunarto, 2021). Komunikasi tidak hanya melewati ucapan maupun simbol” namun komunikasi juga bisa dilakukan melewati beberapa media sosial seperti telepon seluler, whatsapp, maupun aplikasi lainnya sehingga mempermudah antar sesama pekerja. Sumber informasi pusat dari atasan ke bawahan menjadi lebih efektif sehingga dari bawahan sendiri dapat menerima informasi yang baik. Keberhasilan seorang pimpinan organisasi berhubungan erat dengan komunikasi. karena, dengan meningkatkan atau mengembangkan komunikasi maka suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi yang baik.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Gilang, (2014) bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Omollo & Oloko, 2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ek & Mukuru, 2013) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Jatmika & Andarwati (2018) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Adha et al.,(2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kinerja karyawan keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dengan orang lain, kinerja pegawai akan rendah jika tidak memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan maka tingkat kinerja karyawan akan tinggi (Gardjito et al., 2014). Setiap perusahaan mengharapkan karyawan untuk meningkatkan karir mereka. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawannya.

2.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Djunaedi & Gunawan, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kurniawa, (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Belonio (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Trisnawati, (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fungsi seorang pemimpin adalah membimbing, membangun, membantu sebagai pengambilan keputusan, memberikan pengawasan yang baik, mampu mengembangkan komunikasi dan hubungan baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ushansyah, 2016).

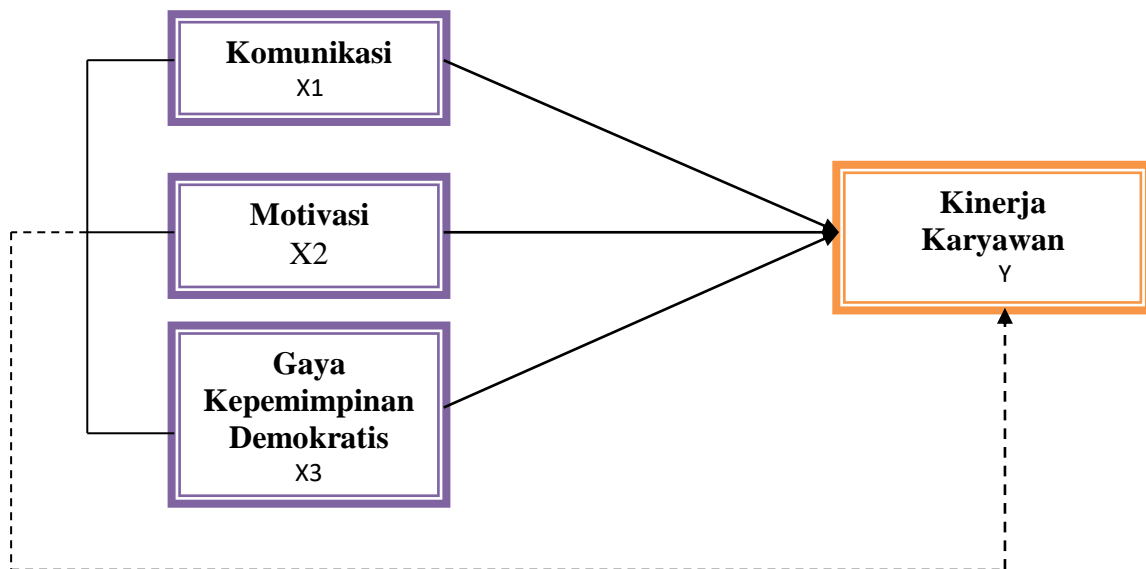
2.4.4 Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Aini et al., 2020) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nines & Oktarini, (2021) juga menyebutkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Larasati & Gilang (2014) mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.. Namun Penelitian lain yang di lakukan oleh (Hanan et al., 2018) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel komunikasi, motivasi terhadap kinerja manajemen dan ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja manajemen. Hal lain juga terjadi pada penelitiann yang di lakukan oleh (Anastasia, 2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan demokratis memiliki tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ yang dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perlu kiranya dalam suatu lembaga keuangan syariah khususnya Bank Muamalat KC Kediri untuk terus menjalankan komunikasi secara intense dengan para karyawan supaya dapat mengurangi miskomunikasi dalam pekerjaannya dengan cara seorang pemimpin di harapkan bisa untuk mempengaruhi anggotanya supaya melakukan atau menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan.

2.5 Karangka Konseptual

Kerangka koseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas (Nurdin & Hartati, 2019). Kerangka ini diperoleh dari konsep ilmu / teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada perpustakaan atau jika boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari pustaka yang sesuai dengan variabel yang diteliti. Tinjauan pustaka yang berisi semua pengetahuan (teori, konsep, prinsip, maupun proposisi) yang nantinya dapat membantu menyusun kerangka konsep dan operasional penelitian. Temuan hasil peneliti yang telah ada sangat membantu dan mempermudah peneliti membuat kerangka konseptual. Karangka konseptual penelitian ini adalah :

Gambar 2.1 Karangka Konseptual



Sumber : Olahan Penulis 2021

Keterangan :

- > Parsial
- - - - -> Simultan

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Hipotesis dapat dijelaskan dari berbagai sudut pandang, misalnya secara etimologis, teknis, statistik, dan lain sebagainya. Umumnya pengertian yang banyak digunakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara penelitian. Pada penelitian ini ada tiga hipotesis yang di buat :

Pada penelitian yang di lakukan oleh (Fattah et al., 2019) menyatakan bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Dewi (2021) menyatakan bahwa Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Prabasari et al., (2018) juga menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Fachrezi & Khair, 2020) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Gilang, (2014) bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Omollo & Oloko, 2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut (Ek & Mukuru, 2013) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Jatmika & Andarwati (2018) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Adha et al.,(2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Djunaedi & Gunawan, 2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kurniawa, (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Belonio (2012) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Trisnawati, (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Aini et al., 2020) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. (Nines & Oktarini, 2021) juga menyebutkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Larasati & Gilang (2014) mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Penelitian lain yang dilakukan oleh (Hanan et al., 2018) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel komunikasi, motivasi terhadap kinerja manajemen dan ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja manajemen

H4 : Komunikasi, Motivasi, Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Arikunto, (2010) penelitian kuantitatif adalah sebuah penelitian yang menganalisis dengan menggunakan angka, pengumpulan data, penafsiran terhadap suatu data, dan ditampilkan dengan sebuah gagasan. Dalam penelitian kuantitatif ini, peneliti harus memahami dengan jelas kesimpulan dari suatu hasil pengolahan data yang disertai dengan tabel, grafik, bagan dan gambar. Metode penelitian kuantitatif juga digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Muamalat Tbk KC Kediri yang terletak di Jl. Sultan Hasanuddin No.26, Dandangan, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur 64122. Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini di mulai pada bulan Desember 2021. Alasan memilih Bank Muamalat KC Kediri untuk menjadi objek penelitian karena di Bank Muamalat KC Kediri memiliki perkembangan yang bagus dari segi berkomunikasi antar karyawan, memotivasi karyawan dan gaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya. Alasan lain karena Bank Muamalat KC Kediri juga menorehkan prestasi yang memuaskan bagi lembaganya seperti peringkat 1 Loyalitas Bank Umum Syariah pada tahun 2021, Peringkat 1 Website Informatif pada tahun 2020, Peringkat 2 Kepuasan Bank Umum Syariah pada tahun 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan hasil pengukuran atau perhitungan dari seluruh anggota atau kelompok yang terlibat dengan karakteristik yang telah diidentifikasi oleh seorang peneliti yang akan ditarik sebuah kesimpulan (Nasution, 2017). Populasi yang di

gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat KC Kediri yang memiliki tiga kantor cabang pembantu (KCP) yaitu Nganjuk, Madiun dan Tulungagung dengan jumlah 64 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Sampel adalah bagian dari tingkat dan ciri-ciri populasi. Jika populasinya besar, dan karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu tentunya peneliti tidak akan dapat mengolah seluruh populasi, peneliti dapat menggunakan sampel yang telah diperoleh dari populasi tersebut. (Malhotra et al., 2006). Maka dari itu sampel yang dipergunakan harus benar-benar mewakili dari populasinya. Adapun jenis sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Menurut (SULISTIONO, 2020) teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan data primer. Menurut (Shabrina, 2017) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian. artinya data diperoleh langsung dari responden yang berasal dari sumber utama. Data terpenting dalam penelitian ini berasal dari tanggapan responden terhadap variabel-variabel di atas, variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner. Data ini didapatkan dari pengamatan langsung dengan penyebaran kusioner melalui hardfile maupun Google form dan ditargetkan bagian yang tertuju. Dalam penelitian ini, sumber utama data berasal dari karyawan Bank Muamalat KC Kediri.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data (Anufia & Alhamid, 2019). Cara ini menetapkan sebuah metode agar penggunaannya dapat dipertanggung jawabkan melalui wawancara, kuisisioner, tes

dokumen, observasi lapangan dan lain-lain. Sedangkan alat yang digunakan dalam mengumpulkan data berupa checklist maupun kuesioner, dokumentasi, dan lainnya. Mengumpulkan data adalah salah satu alur yang penting dalam sebuah penelitian. Pengumpulannya. Hal ini dapat dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna mencapai tujuan penelitian. Tujuan yang dinyatakan dalam bentuk hipotesis adalah jawaban sementara atas pertanyaan (Kurniawa, 2018). Peneliti menyebarkan kuisinoer ke pegawai Bank Muamalat KC Kediri yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dalam item ini skala yang digunakan adalah skala likert yang menunjukkan hasil baik dan buruk. Adapun bentuk skala likert dalam penelitian ini sbb:

Tabel 3.1 Jawaban Kusioner

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tiidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Olahan Penulis 2021

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah suatu hal yang tidak pernah dilupakan dalam sebuah penelitian. Variabel sebuah penelitian memang hal yang perlu digali oleh peneliti yang kemudian di jabarkan sehingga dapat di tarik sebuah kesimpulan (Nurdin & Hartati, 2019). Menurut Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016), mendefinisikan aktivitas sebagai sesuatu yang bergantung pada properti yang dapat diamati dari apa yang dapat diamati untuk mendefinisikan atau mengubah konsep variabel menjadi instrumen pengukuran. Variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel harus didefinisikan dalam hal manajemen dan operasi, yang akan memudahkan identifikasi hubungan antar variabel.

3.6.1 Variabel Bebas (independent)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi isu berubahnya atau munculnya variabel terikat (*dependent*) (Sugiyono, 2013). Adapun yang menjadi variabel bebas adalah Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3).

Menurut (Purwanto et al., 1997) dalam buku *business Communications*. Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol – simbol , sinyal – sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Menurut (Usman, 2013) motivasi adalah alat yang digunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan. Teori lain yang diungkapkan oleh Abraham Maslow bahwa Motivasi itu menyebabkan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Melalui motivasi orang dapat mengarahkan pada suatu kebutuhan tertentu. Bagi seorang pemimpin organisasi perlu mengetahui kebutuhan bawahannya

Menurut (Taufik et al., 2022) dimana gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan bagaimana cara untuk mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Asnawi, (1999) Gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui berbagai kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama antara pemimpin dan bawahannya.

3.6.2 Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat atau *dependent* adalah variabel yang muncul karena adanya pengaruh dari variabel bebas atau *independent*. Variabel dependent pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat KC Kediri.

Menurut Sedarmayanti et al., (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang di tunjukan bukti secara konkrit. Untuk dapat mengetahui

apakah proses pencapaian tujuan perusahaan sudah bisa berjalan dengan baik dan benar, maka perusahaan perlu untuk mengadakan evaluasi kerja dalam bidang sumber daya manusia guna untuk mengetahui kinerja karyawannya.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Komunikasi Meningkat - Komunikasi Menurun - Komunikasi Horizontal 	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja. b. Saya sering berkomunikasi dengan pimpinan di waktu luang. c. Pemimpin selalu berkomunikasi dengan bawahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. d. Pemimpin selalu berkordinasi dengan bawahan untuk memecahkan suatu masalah. e. Pemimpin selalu mengajak jajaranya berkomunikasi untuk mengambil sebuah keputusan f. Pemimpin selalu berkomunikasi dengan jajaranya untuk melakukan evaluasi kinerja karyawannya. 	((Asmalah & Arianto, 2021)

<p>Motivasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan Fisiologis (Physiological) - Kebutuhan Keamanan (Safety) - Kebutuhan Sosial (Social) - Kebutuhan Penghargaan (Esteem) - Kebutuhan Aktualisasi diri (Self Actualization) 	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji yang saya terima diterima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan dirumah. b. Gaji yang diterima dari perusahaan ini sangat memuaskan. c. Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik. d. Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik. e. Saya ikut terlibat dalam kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan. f. Saya berhubungan dengan rekan kerja di perusahaan dengan baik. g. Saya diberikan penghargaan apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. h. Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atas kelebihan dan hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja. i. Saya selalu mendapat 	<p>(Prihartanta, 2015)</p>
-----------------	---	--	----------------------------

		<p>kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai.</p> <p>j. Atasan memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.</p>	
<p>Gaya Kepemimpinan (Demokratis)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mendorong penggunaan daya inovasi dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas - Hubungan antara pemimpin dan bawahan terjalin dengan baik - Pimpinan dan bawahan sama- sama terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan suatu masalah 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemimpin mendorong saya untuk berpartisipasi kegiatan pekerjaanya. b. Pemimpin saya sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. c. Pemimpin saya senang menerima kritik, saran dan pendapat dari bawahan. d. Pemimpin saya selalu berpartisipasi kepada bawahan. e. Pemimpin mengambil keputusan dengan menggunakan kooperatif. f. Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan. g. Pemimpin saya mendelegasikan wewenangnya kepada saya. h. Pemimpin saya mengutamakan 	<p>(Asnawi, 1999)</p>

		kerja sama dalam usaha mencapai tujuan.	
Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas Kerja - Kuantitas Kerja - Ketepatan waktu - Komitmen kerja 	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya sangat disiplin dalam bekerja. b. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti. c. Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. d. Saya selalu mendahulukan pekerjaan yang paling penting. e. Saya datang ke kantor selalu tepat waktu. f. Saya meneruskan pekerjaan kantor yang belum selesai di rumah g. Saya merasa bangga menjadi karyawan Bank Muamalat KC Kediri. h. Saya akan tetap bekerja di Bank Muamalat KC Kediri untuk memenuhi kebutuhan dan ibadah. 	(Djunaedi & Gunawan, 2018)

Sumber : Olahan penulis

3.7 Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan sebuah Deskripsi data dalam penelitian yang dilakukan untuk memberikan sebuah tanggapan responden secara umum (Nurdin & Hartati, 2019). Mengenai Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y).

3.8 Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi Statistical Package for Social Science (SPSS). Tahapan analisis yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

3.8.1 Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016), Uji validitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui suatu kebenaran dan juga ketepatan pada suatu masalah dengan mengukur tingkat variabel yang di teliti, Maka dari itu jika ada pertanyaan di dalam kuisisioner dapat diungkapkan apa yang harus diukur dengan kuisisioner tersebut, Maka kuisisioner akan dikatakan efektif.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah uji yang digunakan para peneliti untuk mengetahui tingkat kepercayaan pada suatu pertanyaan, dengan mengukur variabel yang sudah diteliti, Maka dari itu jika terdapat jawaban yang konsisten atau bisa dikatakan stabil dari waktu yang sudah ditentukan maka kuisisioner tersebut bisa diandalkan (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari cronbach Alpha > nilai r tabel dan dapat digunakan untuk pengukuran penelitian selanjutnya

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Regresi linier berganda dapat dikatakan baik jika datanya bebas dari asumsi klasik, baik multikolinearitas, normalitas, maupun autokorelasi. Pengujian asumsi klasik merupakan langkah penting dalam proses analisis regresi. Jika tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan dapat menghasilkan suatu modal regresi yang reliabel

sesuai kaidah BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) yang akan menghasilkan model regresi yang tidak bias dan reliabel sebagai penduga (Ompusunggu & Bawono, 2006).

A. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas (Iqbal, 2015). Dalam regresi linier yang baik, tidak boleh ada korelasi antar variabel bebas. Sehingga pengujian ini perlu dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factory (VIF). Jadi jika nilai toleransi $> 0,10$ atau VIF ≤ 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2013).

B. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel dalam sebuah penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Fahmeyzan et al., 2018). Maka Uji Normalitas data yang akan digunakan adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Menurut I Ghozali, 2016: 30), Dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi jika nilai signifikansi (Asymp.sig.) $> 0,05$ maka data terdistribusi dikatakan normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Asymp.sig.) $\leq 0,05$ maka data tersebut tidak dikatakan terdistribusi normal. Data yang diujikan adalah data primer berupa kuisioner kepada responden. Ada 68 data responden yang diteliti.

C. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi autokorelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Nurdin & Hartati, 2019). Untuk mendeteksi gejala autokolerasi dapat menggunakan uji Durbin Watson (D – W). Penentuan keputusan ada tidaknya autokolerasi dapat dilihat dari ketentuan berikut :

1. Bila nilai D – W terletak dibawah $- 2$ berarti ada autokolerasi positif.
2. Bila nilai D – W terletak diantara $- 2$ sampai $+2$ berarti tidak ada autokolerasi.
3. Bila nilai D – W terletak diatas $+2$ berarti ada autokolerasi negatif.

3.8.3 Analisis regresi berganda

Menurut Purnomo (2016) Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh linier antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Persamaannya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

- Y : Kinerja Karyawan
 α : Nilai Konstanta
 B_1 - B_2 - B_3 : Koefisien kolerasi ganda
 X_1 : Komunikasi
 X_2 : Motivasi
 X_3 : Gaya Kepemimpinan Demokratis
e : Standar *error*

3.8.4 Uji Hipotesis

A. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan dinyatakan dalam persentase (%). Berikut ini adalah rumus untuk mencari nilai determinasi:

Keterangan :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

Jika nilai koefisien determinasi lebih kecil yaitu mendekati nol, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel bebas baru (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai koefisien determinasi mendekati 100% atau 1, berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap ketergantungan (Priyanto, 2011). misalnya apabila nilai r^2 =

0,75, maka mempunyai makna 75% ($0,75 \times 100\%$) variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen.

Sedangkan 25% sisanya ($0,25 \times 100\%$) dari variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui.

Adapun kriteria untuk analisis koefisien determinasi menurut Sugiyono, (2013) adalah:

- a. Apabila nilai determinasi mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah lemah.
- b. Apabila nilai determinasi mendekati satu (1) atau 100%, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.

B. Uji t (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat antara dimensi variabel X dan Y, dengan asumsi apakah variabel Komunikasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap variabel pada kinerja karyawan secara parsial.

Untuk melakukan uji variabel bebas digunakan uji t dengan tingkat kriteria sebagai berikut:

H1 diterima apabila $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H1 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H2 diterima apabila $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H2 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

C. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan)

Pada uji ini digunakan untuk mengetahui apakah ada setiap variabel independen dapat mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependennya secara

simultan atau bersama sama. Uji simultan adalah suatu uji untuk menguji signifikansi sebuah pengaruh beberapa variabel X terhadap Y.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (K - 1)}{(1 - R^2)/(N - K)}$$

Keterangan :

F : pendektan distribusi probabilitas fischer

R : koefisien kolerasi berganda

K : Jumlah variabel bebas

N : Ukuran sampel

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

H₃ diterima jika F hitung < F table pada $\alpha = 5\%$

H₃ ditolak jika F hitung > F table pada $\alpha = 5\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

A. Sejarah singkat Bank Muamalat Indonesia KC Kediri

Berdasarkan Akta No. 1 tanggal 1 November 1991 M atau 2 Rabiul Akhir 1 12 H, dibuat di hadapan Yudo Paripurno, SH, Notaris, di Jakarta, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk selanjutnya disebut "Bank Muamalat Indonesia" atau "BMI" berdiri dengan nama PT Bank Muamalat Indonesia. Akta pendirian tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C22 13.HT.01.01 Tahun 1992 tanggal 21 Maret 1992 dan telah diajukan ke kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Maret , 1992 dengan Nomor 970 Tahun 1992 dan diumumkan dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3 tanggal 28 April 1992 Tambahan Nomor 1919A. BMI didirikan atas gagasan Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI), dan para pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia, sehingga pada tanggal 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1 12 H, Bank Muamalat Indonesia resmi beroperasi sebagai bank pertama yang berjalan berdasarkan prinsip syariah di Indonesia. Dua tahun kemudian, pada 27 Oktober 199, BMI memperoleh izin sebagai bank devisa setelah terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI). Seiring kapasitas Bank yang semakin besar dan diakui, BMI semakin melebar sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya tidak hanya di seluruh Indonesia, tetapi juga di luar negeri. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Selain itu jauh sebelumnya Bank Muamalat Indonesia yakni pada tahun 2004 tepatnya pada tanggal 15 Maret telah mendirikan suatu kantor cabang yang berada di kota Kediri, yang

kemudian membawahi beberapa kantor cabang pembantu (KCP) lainnya di wilayah keresidenan kota kediri. Pendirian kantor cabang di kediri ini sendiri didasarkan pada mayoritas penduduk kota kediri yang mayoritas penduduknya beragama islam.

B. Visi Dan Misi Perusahaan

VISI

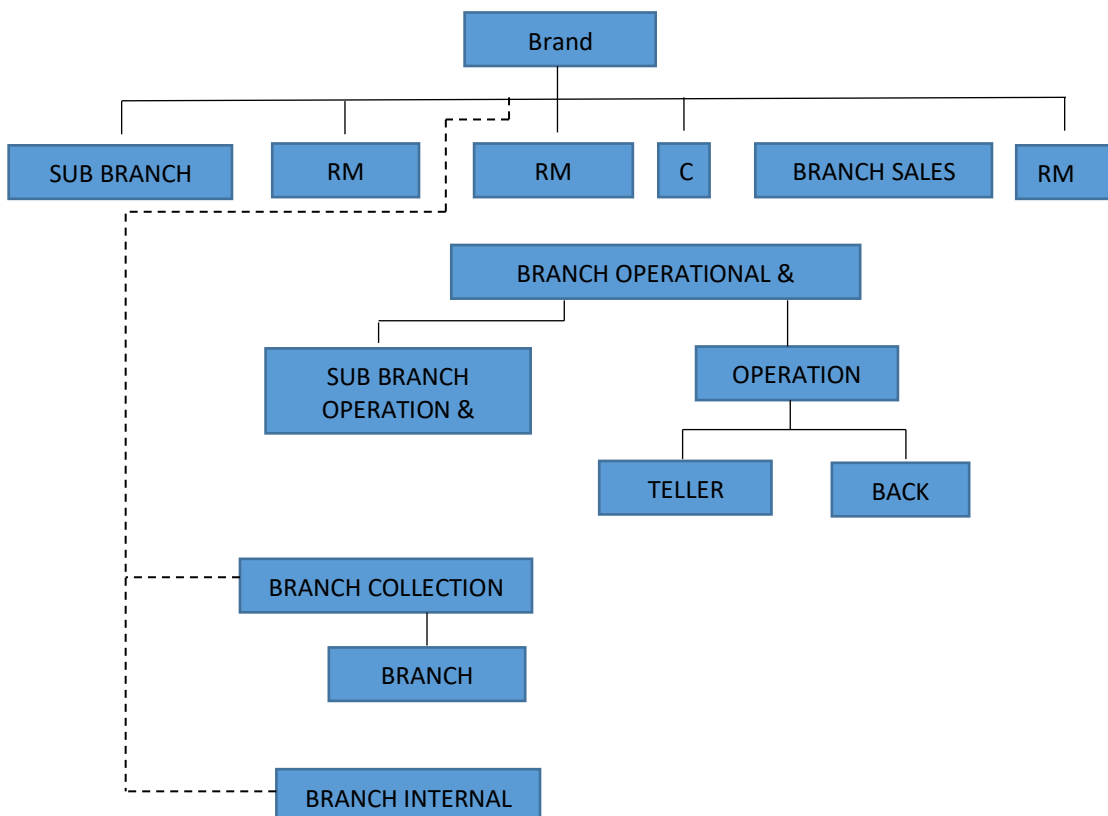
“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”

MISI

“Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan”

C. Struktur Organisasi Bank Muamalat KC Kediri

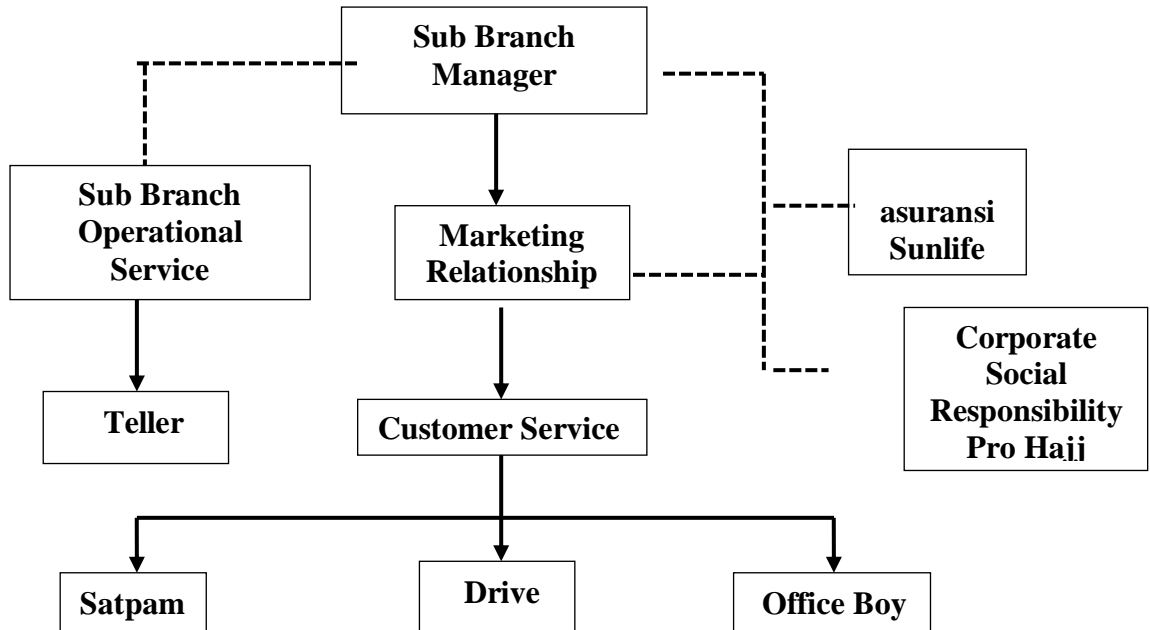
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat KC Kediri



Sumber : Olahan Penulis 2022

D. Struktur Organisasi Kantor Cabang Pembantu (KCP) Bank Muamalat KC Kediri

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bank Muamalat KCP Kediri



Sumber : Olahan Penulis 2022

E. Ruang Lingkup Kegiatan

Ruang lingkup kegiatan Bank pada umumnya ialah menghimpun dana dari masyarakat berupa simpanan yang kemudian dana tersebut akan disalurkan kembali kepada nasabah dalam bentuk pendanaan dan pembiayaan. (Khusna, 2019). Berikut Ruang lingkup kegiatan usaha dari PT Bank Muamalat, Tbk KC Kediri terbagi menjadi beberapa produk dan layanan, yaitu sebagai berikut:

1. Tabungan

- Tabungan iB Muamalat Haji

Tabungan iB Hijrah Haji menawarkan solusi lengkap untuk perjalanan ibadah nasabah dengan setoran mudah, dapat melalui counter teller, e-banking dan transfer terjadwal (baik harian maupun bulanan).

- Tabungan iB Hijrah

Tabungan iB Hijrah adalah tabungan nyaman untuk digunakan kebutuhan transaksi dan berbelanja dengan kartu Shar-E Debit yang berlogo Visa plus dengan manfaat berbagai macam program subsidi belanja di merchant lokal dan luar negeri.

- Tabungan iB Hijrah Valas

Tabungan syariah dalam denominasi valuta asing US Dollar (USD) dan Singapore Dollar (SGD) yang ditujukan untuk melayani kebutuhan transaksi dan investasi yang lebih beragam, khususnya yang melibatkan mata uang USD dan SGD. Dan diperuntukan kepada perorangan usia 18 tahun ke atas dan Institusi yang memiliki legalitas badan.

- TabunganKU

TabunganKu adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan. Dengan bebas biaya administrasi, menguntungkan, terjangkau oleh semua kalangan, dan mengedukasi nasabah mengenai pentingnya menabung.

- Tabungan Ib Hijrah Rencana

Tabungan iB Hijrah Rencana adalah solusi perencanaan keuangan yang tepat untuk mewujudkan rencana dan impian di masa depan dengan lebih baik sesuai prinsip syariah.

- Tabungan iB Muamalat Prima

Tabungan iB Hijrah Prima adalah tabungan untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis sekaligus investasi dengan aman dan menguntungkan. Tabungan iB Muamalat Prima dilengkapi dengan fasilitas Shar-E Debit Gold yang dapat digunakan di seluruh Jaringan Visa. Tabungan iB Muamalat

Prima dilengkapi dengan nisbah bagi hasil yang kompetitif dan fasilitas bebas biaya realtime transfer, bebas biaya SKN dan RTGS. Nikmati fasilitas khusus berupa bebas biaya airport lounge* untuk memenuhi kebutuhan perjalanan.

- Tabungan iB Muamalat Simpel

Tabungan Simpanan Pelajar (SimPel) iB adalah tabungan untuk siswa dengan persyaratan mudah dan sederhana serta fitur yang menarik untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

- Tabungan Prima Berhadiah (TPB)

Tabungan Prima Berhadiah adalah program tabungan simpanan berjangka dengan benefit hadiah sesuai pilihan nasabah. Tabungan Prima Berhadiah ini merupakan jenis tabungan berjangka yang mempunyai program hadiah langsung, dimana hadiah adalah bersifat titipan BMI dan akan menjadi milik nasabah jika masa tahan telah selesai sesuai dengan ketentuan program bisa disebut tabungan yang setara dengan deposito.

2. Muamalat Perioritas

- Pengelolaan Keuangan

Menawarkan beragam produk simpanan dan pembiayaan syariah sesuai kebutuhan nasabah.

- Pengelolaan Investasi dan proteksi

Menawarkan beragam produk untuk menumbuh kembangkan aset nasabah dan memberikan perlindungan yang menyeluruh.

3. Giro

- Giro iB Muamalat Attijary

Produk rekening giro berbasis akad wadiah menawarkan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi. Merupakan sarana pemenuhan kebutuhan transaksi bisnis nasabah non personal yang didukung dengan cash management.

- Giro iB Muamalat Ultima

Produk rekening giro berbasis akad wadiah menawarkan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi. Sebagai sarana pemenuhan kebutuhan transaksi bisnis nasabah non retail yang didukung dengan sarana cash management. Dengan keuntungan memperoleh bagi hasil yang sangat menarik dan optional setiap bulan, aman dan terjamin, dan mendapatkan fasilitas e-muamalat (khususnya uang IDR).

4. Deposito

- Deposito Mudharabah iB Hijrah

Deposito syariah dalam mata uang Rupiah dan US Dollar yang fleksibel dan memberikan hasil investasi yang optimal.

5. Kartu Share E – Debit

- Kartu Share - E Debit *Gold*

Kartu Shar-E Debit Gold adalah kartu debit yang dapat digunakan untuk bertransaksi di dalam dan luar negeri dengan limit yang lebih tinggi.

- Kartu Share - E Debit *Clasic*

Kartu Shar-E Debit Classic adalah kartu ATM/Debit yang dapat digunakan untuk bertransaksi di dalam dan luar negeri.

- Kartu Share – E Debit GPN

Kartu Shar-E Debit Reguler GPN adalah kartu ATM/Debit yang dapat digunakan untuk bertransaksi di dalam negeri. Dengan keuntungan : Kemudahan transaksi dan belanja di seluruh ATM Bank Muamalat, ATM Prima dan ATM Bersama serta *merchant* di dalam negeri, Beragam promo menarik untuk belanja *di merchant*, Bebas biaya kartu (untuk Tab. iB Hijrah).

- Kartu Share – E Debit Ihram

Kartu Shar-E Debit IHRAM adalah kartu ATM/Debit yang dapat digunakan untuk bertransaksi di dalam dan luar negeri dengan program khusus untuk transaksi di Arab Saudi.

- Kartu Share – E Debit Perioritas

Kartu Shar-E Debit Prioritas adalah kartu ATM/Debit khusus nasabah prioritas yang dapat digunakan untuk bertransaksi di dalam dan luar negeri.

6. Pembiayaan

- KPR iB Muamalat

KPR Muamalat iB merupakan produk pembiayaan yang akan membantu nasabah untuk memiliki rumah, rumah susun, apartemen dan kondotel termasuk renovasi dan pembangunan serta pengalihan (takeover) KPR dari bank lain dengan dua pilihan akad yaitu murabahah (jual beli) atau kontrak musyarakah. mutanaqishah (kerjasama sewa).

- Pembiayaan iB Muamalat Pensiun

Produk ini memfasilitasi pensiunan untuk kepemilikan dan renovasi rumah tinggal, pembelian kendaraan, biaya pendidikan anak, biaya pernikahan anak dan umroh. Termasuk *take over* pembiayaan pensiun dari bank lain. Dua pilihan yaitu akad murabahah (jual-beli) atau ijarah multijasa.

- Pembiayaan iB Muamalat Multiguna

iB Muamalat Multiguna merupakan produk pembiayaan yang membantu anda untuk memenuhi kebutuhan barang jasa konsumtif seperti bahan bangunan untuk renovasi rumah, kepemilikan sepeda motor, biaya pendidikan, biaya pernikahan dan perlengkapan rumah.

a. Dapat diajukan oleh pasangan suami istri dengan sumber penghasilan untuk angsuran diakui secara bersama (joint income).

b. Pembiayaan dicover dengan asuransi jiwa.

c. Fasilitas angsuran secara autodebet dari Tabungan Muamalat .

- Pembiayaan iB Muamalat Modal Kerja

Pembiayaan iB Muamalat Modal Kerja adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan modal kerja usaha Anda sehingga kelancaran operasional dan rencana pengembangan usaha Anda akan terjamin. diperuntukkan untuk perorangan (WNI) pemilik usaha dan badan usaha yang memiliki legalitas di Indonesia.

- Pembiayaan iB Asset Refinance Syariah

Produk pembiayaan khusus segmentasi corporate dengan skema refinancing berdasarkan prinsip syariah, yang bertujuan untuk membiayai suatu perusahaan yang memiliki investasi atas suatu aset produktif maupun aset atas proyek usaha yang telah berjalan atau memiliki kontrak kerja dengan bowheer dan telah menghasilkan pendapatan yang bersifat rutin.

- Pembiayaan Hunian Syariah Bisnis

Adalah produk pembiayaan yang akan membantu usaha nasabah untuk membeli, membangun ataupun merenovasi properti maupun pengalihan take-over pembiayaan properti dari bank lain untuk kebutuhan bisnis nasabah.

- Talangan Dana Haji

Dana talangan haji merupakan dana pinjaman (al-qardh) dari Lembaga Keuangan Syariah (LKS) kepada nasabah untuk menutupi kekurangan dana guna memperoleh nomor porsi (*seat*) haji pada saat pelunasan kepada BPIH atau Biaya Perjalanan Ibadah Haji dengan menggunakan sistem ujrah. Dengan sistem pembayaran yang dilakukan nasabah kepada bank dengan cara mengangsur perbulan dengan nominal dan jangka waktu yang sudah ditentukan dan disepakati bersama antara bank dengan nasabah.

7. Investasi

- Sukuk Ritel

Produk investasi syariah yang ditawarkan oleh pemerintah kepada individu Warga Negara Indonesia, sebagai instrumen investasi yang aman, mudah, terjangkau, dan menguntungkan. Transaksi Sukuk Ritel saat ini dapat dilakukan melalui layanan internet Banking Muamalat meliputi, Pendaftaran SID (*Single Investor Identification*) dan SRE (Sub Rekening Efek), Pemesanan, & Pembayaran Sukuk Ritel.

- Trade Finance

- a. Bank Garansi

Bank Garansi (atau disingkat BG) adalah Jaminan Pembayaran yang diberikan oleh Bank atas permintaan Nasabah, kepada penerima jaminan

dalam hal Nasabah Terjamin gagal memenuhi kewajibannya kepada Nasabah. dengan penerima jaminan. BG adalah fasilitas yang tidak dapat dikembalikan yang disediakan oleh Bank berdasarkan kontrak Kafalah bil Ujrah. Bank akan mentransfer kepada BG sejumlah tertentu atas permintaan penerima jaminan yang merupakan nasabah/mitra/ rekan BankPelanggan untuk kepentingan kegiatan atau proyek tertentu yang akan dilakukan oleh Pelanggan. dilakukan oleh Bank.

b. SBLC (StandbyL/C)

Standby Letter of Credit adalah janji bank tertulis yang tidak dapat ditarik kembali yang diterbitkan atas permintaan pemohon untuk membayar penerima, jika pemohon adalah pelaku. Produk ini memiliki fungsi yang sama dengan Bank Garansi, dimana SBLC diterbitkan sebagai jaminan tertulis (untuk jaga-jaga). SBLC hanya akan dicairkan jika pemohon gagal memenuhi kewajibannya (wanprestasi) dan beneficiary mengajukan klaim.

c. Letter Of Credit

janji pihak lain untuk membayar (dalam hal ini, oleh Bank) atas permintaan pihak yang dijamin (Pemohon/Pembeli/Nasabah Bank). melakukan pembayaran kepada penerima jaminan (Penerima/Penjual) berdasarkan syarat dan ketentuan yang telah ditentukan dan disepakati. Seperti halnya BG, LC juga merupakan fasilitas non-finansial di mana Bank dalam hal ini bertindak sebagai wakil Pembeli dengan menggunakan akad Wakalah bil Ujrah untuk memproses dokumen, sekaligus untuk membayar transaksi. , dapat menggunakan dana Nasabah sendiri atau menggunakan fasilitas pembiayaan Bank dengan akad sebagaimana dijelaskan di atas (Piutang Murabahah, Istishna, Mudharabah atau Piutang Musyarakah).

8. Layanan Corporate

- Layanan *Cash Pick-up and Delivery*
 - a. Cash Delivery Service

Layanan pengantaran uang tunai dan warkat bilyet giro ke lokasi usaha Anda yang disediakan oleh Bank Muamalat Indonesia.
 - b. Cash Pick Up Service

Layanan penjemputan uang tunai dan warkat bilyet giro dari lokasi usaha Anda yang disediakan Bank Muamalat Indonesia.
- Layanan *Cash Management*

Merupakan fasilitas Internet Banking untuk nasabah Perusahaan yang memungkinkan nasabah memonitor maupun melakukan transaksi perbankan atas seluruh rekening yang di cabang Bank Muamalat di Indonesia secara *Realtime Online*.
- Jasa Layanan Escrow

Bank Muamalat Indonesia menghadirkan Jasa Layanan *Escrow* dimana Bank Muamalat Indonesia bertindak sebagai agen yang ditunjuk untuk mengelola, memantau, dan mengendalikan *Escrow Account* nasabah secara berkesinambungan. Rekening tersebut diperlakukan secara khusus dan dikelola sesuai dengan keinginan nasabah yang dituangkan dalam akad.
- International Banking.
 - a. BMI - BMMB (Bank Muamalat Indonesia - Bank Muamalat Malaysia Berhad)

Adalah kiriman uang bagi TKI di Malaysia ke Indonesia melalui seluruh counter Bank Muamalat Malaysia Berhad kepada Nasabah Bank Muamalat.
 - b. Remittance BMI - NCB (Bank Muamalat Indonesia - *National Commercial Bank*)

Adalah kiriman uang bagi TKI di Arab Saudi ke Indonesia melalui seluruh *counter PayQuick* maupun fasilitas ATM National Commercial Bank kepada Nasabah Bank Muamalat Indonesia maupun Bank lain.

9. Remittance BMI – Maybank

Adalah kiriman uang bagi TKI di Malaysia ke Indonesia melalui seluruh counter MayBank dan penerima kiriman dapat mengambil dana secara cash di seluruh cabang Bank Muamalat Indonesia.

4.1.2 Diskripsi Responden

Responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 64 Orang karyawan Bank Muamalat KC Kediri beserta tiga kantor cabang pembantunya yang meliputi Nganjuk, Madiun dan Tulungagung. Penyajian data mengenai identitas yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri responden. Sedangkan untuk prosedurnya dengan jalan menyebabkan kuisioner dan meminta untuk mengisi kuisioner. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, Tingkat pendidikan, Usia dan Status jabatan dalam pekerjaannya.

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki - Laki	41	64,1%
Perempuan	23	35,9%
Jumlah	64	100%

Sumber : Olahan Penulis 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki berjumlah 41 Orang (64%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 Orang (35,9%).

2. Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan status pernikahan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Sudah Menikah	32	50%
Belum Menikah	32	50%
Jumlah	64	100%

Sumber : Olahan Penulis 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan status pernikahan sudah menikah berjumlah 32 Orang (50%) dan responden dengan status pernikahan belum menikah berjumlah 32 Orang (50%).

3. Tingkat Pendidikan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	2	3,1%
SMA	15	23,4%
S1	47	73,5%
S2	0	0%
Jumlah	64	100%

Sumber : Olahan Penulis 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMP 2 Orang (3,1%), responden SMA 15 Orang (23,4%), responden S1 47 Orang (73,5%) responden S2 tidak ada (0%).

4. Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Usia disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persenase (%)
17 – 30 Tahun	39	60,9 %
31 – 40 Tahun	21	32,8%
41 – 50 Tahun	4	6,30%
51 – 60 Tahun	0	0%
>60 Tahun	0	0%
Jumlah	64	100%

Sumber : Olahan Penulis 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan Usia 17 – 30 Tahun sebanyak 39 Orang (60,9%), 31 – 40 Tahun sebanyak 21 Orang (32,85), 41 – 50 Tahun sebanyak 4 Orang (6,30%), 51 – 60 Tahun tidak ada (0%), > 60 Tahun tidak ada (0%).

5. Status Jabatan

Tabel 4.5
Status Jabatan

Status Jabatan	Jumlah
Supervisor	1
CSR Talangan Haji	7
Prohaji	4
Taller	5
Customer Service	8
Marketing Relationship	7
Collection	2
Financaing	4
Funding	3
Office Boy	4
Security	4
Driver	4
Operasional	4
BSS	1
Back Office	2
Brand Internal	2

Bcm	1
Asuransi Life	1
Jumlah	64

Sumber : Olahan Penulis 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan status jabatan supervisor sebanyak 1 Orang, CSR Talangan Haji 7 Orang, Prohajj 4 Orang, Taller 5 Orang, Customer service 8 Orang, Marketing Relationship 7 Orang, Collection 2 Orang, Financing 4 Orang, Funding 3 Orang, Office boy 4 Orang, Security 4 Orang, Driver 4 Orang, Operasional 4 Orang, BSS 1 Orang, Back Office 2 Orang, Brand Internal 2 Orang, Bcm 1 Orang, Asuransi 1 Orang.

4.1.3 Statistik Deskriptif

Deskripsi data dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan sebuah tanggapan responden secara umum tentang Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y).

A. Komunikasi (X1)

Gambaran Umum variabel komunikasi terdiri dari enam item pertanyaan yaitu Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, (X1.1), Saya sering berkomunikasi dengan pimpinan di waktu luang (X1.2), Pimpinan selalu berkomunikasi dengan bawahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya (X1.3), Pemimpin selalu berkordinasi dengan bawahan untuk memecahkan suatu masalah (X1.4), Pemimpin selalu mengajak jajaranya berkomunikasi untuk mengambil sebuah keputusan (X1.5), Pemimpin selalu berkomunikasi dengan jajaranya untuk melakukan evaluasi kinerja karyawanya (X1.6).

Tabel 4.6
Ditribusi Frekwensi Item Komunikasi (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1					4	6.25	27	42.1	33	51.5	64	100	4.45
X1.2			1	1.5	9	14.0	32	5.0	22	3.43	64	100	4.17
X1.3			1	1.5	5	7.8	33	51.5	25	39.0	64	100	4.28
X1.4					4	6.25	33	51.5	27	42.1	64	100	4.35
X1.5					3	4.6	34	53.1	27	42.1	64	100	4.37
X1.6					4	6.25	33	51.5	27	42.1	64	100	4.35
Total Mean													4.32

Sumber : Diolah Penulis,2022

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi X1.1 dengan nilai 4.45 dan nilai terendah item X1.2 dengan nilai 4,17. Jadi sebagai nilai tertinggi dalam penyebaran koesioner menunjukkan pelaksanaan baik, sehingga dapat memberikan pengaruh dari variabel komunikasi, sebaliknya item X1.2 sebagai nilai terendah dalam penyebaran kuesioner menunjukkan pelaksanaan kurang baik, sehingga kurang memberikan pengaruh dari variabel komunikasi.

B. Motivasi (X2)

Gambaran Umum variabel motivasi terdiri dari 10 item pertanyaan yaitu Gaji yang saya terima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan rumah (X2.1), Gaji yang diterima dari perusahaan ini sangat memuaskan (X2.2), Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik (X2.3), Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik (X2.4), Saya ikut terlibat dalam kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan (X2.5), Saya berhubungan dengan rekan kerja di perusahaan dengan baik (X2.6), Saya diberikan penghargaan apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik (X2.7), Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atas kelebihan dan hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja (X2.8), Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi

dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai (X2.9), Atasan memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja (X2.10)

Tabel 4.7
Distribusi Frekwensi Item Motivasi (X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1			1	1.5	7	10.9	35	54.6	21	32.8	64	100	4.18
X2.2	1	1.5	1	1.5	6	6.25	37	57.8	19	29.6	64	100	4.12
X2.3					6	6.25	33	51.5	25	39.0	64	100	4.29
X2.4					2	3.1	33	51.5	29	45.3	64	100	4.42
X2.5					5	7.8	28	43.7	31	48.4	64	100	4.40
X2.6			1	1.5	2	3.1	32	5.0	29	45.3	64	100	4.39
X2.7			1	1.5	4	6.25	32	5.0	27	42.1	64	100	4.32
X2.8					1	1.5	35	54.6	28	43.7	64	100	4.42
X2.9			1	1.5	2	3.1	37	57.8	24	37.5	64	100	4.31
X2.10			1	1.5	3	4.6	33	51.5	27	42.1	64	100	4.34
Total													4.31

Sumber: Diolah Penulis,2022

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi X2.4 dan X2.8 dengan nilai 4.42, dan nilai terendah item X1.2 dengan nilai 4,12. Jadi sebagai nilai tertinggi dalam penyebaran koefisien menunjukkan pelaksanaan baik, sehingga dapat memberikan pengaruh dari variabel motivasi, dan sebaliknya item X2.2 sebagai nilai terendah dalam penyebaran kuesioner menunjukkan pelaksanaan kurang baik, sehingga kurang memberikan pengaruh dari variabel motivasi.

C. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)

Gambaran Umum variabel gaya kepemimpinan demokratis terdiri dari delapan item pertanyaan yaitu Pemimpin mendorong saya untuk ikut berpartisipasi kegiatan pekerjaannya (X3.1), Pemimpin sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya (X3.2), Pemimpin sering menerima kritik, saran dan pendapat dari bawahan (X3,3), Pemimpin selalu selalu ikut berpartisipasi kepada bawahannya (X3.4), Pemimpin mengambil keputusan dengan menggunakan kooperatif (X3.5), Saya dilibatkan dalam

pengambilan sebuah keputusan (X3.6), Pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada karyawan (X3.7), Pemimpin saya mengutamakan klerja sama dalam usaha untuk mencapai tujuan (X3.8).

Tabel 4.8
Distribusi Frekwensi Item Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1			2	3.1	6	9.3	28	43.7	28	43.7	64	100	4.28
X3.2	3	4.6	42	65.6	11	17.1	3	4.6	5	7.8	64	100	2.45
X3.3	1	1.5	29	45.3	24	37.5	9	14.0	1	1.5	64	100	2.68
X3.4			2	3.1	7	10.9	3	4.6	23	35.9	64	100	4.18
X3.5			1	1.5	1	1.5	27	42.1	35	54.6	64	100	4.50
X3.6			3	4.6	8	12.5	36	56.2	17	26.5	64	100	4.04
X3.7	1	1.5	3	4.6	8	7.8	36	56.2	16	25.0	64	100	3.98
X3.8					5	7.8	37	57.8	22	34.3	64	100	4.26
Total													4.04

Sumber : Diolah Penulis,2022

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi X3.5 dengan nilai 4.50, dan nilai terendah item X3.2 dengan nilai 2.45. Jadi sebagai nilai tertinggi dalam penyebaran koefisien menunjukkan pelaksanaan baik, sehingga dapat memberikan pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, dan sebaliknya item X3.2 sebagai nilai terendah dalam penyebaran koefisien menunjukkan pelaksanaan kurang baik, sehingga kurang memberikan pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis

D. Kinerja Karyawan (Y)

Gambaran Umum variabel kinerja karyawan terdiri dari delapan item pertanyaan yaitu Saya sangat disiplin dalam bekerja (Y.1), Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti (Y.2), Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan (Y.3), Saya selalu mendahulukan pekerjaan yang paling penting (Y.4), Saya datang ke kantor selalu tepat waktu (Y.5), Saya meneruskan pekerjaan kantor yang belum selesai dirumah (Y.6), Saya merasa bangga menjadi karyawan Bank

Muamalat KC Kediri (Y.7), Saya akan tetap bekerja di Bank Muamalat KC Kediri untuk memenuhi kebutuhan dan ibadah (Y.8).

Tabel 4.9
Ditribusi Frekwensi Item Kinerja Karyawan (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1					2	3.1	29	45.3	33	51.5	64	100	4.48
Y1.2					3	4.6	29	45.3	32	5.0	64	100	4.45
Y1.3					3	4.6	25	39.0	36	56.2	64	100	4.51
Y1.4					3	4.6	24	37.5	37	57.8	64	100	4.53
Y1.5					1	1.5	26	36.2	37	57.8	64	100	4.56
Y1.6					13	20.3	27	42.1	22	34.3	64	100	4.04
Y1.7			1	1.5	4	62.5	25	39.0	34	53.1	64	100	4.43
Y1.8					2	31.	28	43.7	33	51.5	64	100	4.43
Total													4.42

Sumber : Diolah Penulis,2022

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *mean* tertinggi Y1.5 dengan nilai 4.56 dan nilai terendah item Y1.6 dengan nilai 4,04, Jadi sebagai nilai tertinggi dalam penyebaran kuesioner menunjukkan pelaksanaan baik, sehingga dapat memberikan pengaruh dari variabel. Kinerja Karyawan sebaliknya item Y1.5 sebagai nilai terendah dalam penyebaran kuesioner menunjukkan pelaksanaan kurang baik, sehingga kurang memberikan pengaruh dari variabel Kinerja Karyawan.

4.1.4 Analisis Uji Validitas dan Uji Realibilitas

A. Uji Validitas

Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016), Uji validitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui suatu kebenaran dan juga ketepatan pada suatu masalah dengan mengukur tingkat variabel yang diteliti, Maka dari itu jika ada pertanyaan di dalam kuesioner dapat diungkapkan atau yang harus diukur dengan kuesioner tersebut, Maka kuesioner akan dikatakan efektif.

Ttabel 4.10**Hasil Uji Validitas Semua Variabel**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0.656	0.2461	Valid
	X1.2	0.775	0.2461	Valid
	X1.3	0.759	0.2461	Valid
	X1.4	0.633	0.2461	Valid
	X1.5	0.709	0.2461	Valid
	X1.6	0.740	0.2461	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0.748	0.2461	Valid
	X2.2	0.776	0.2461	Valid
	X2.3	0.642	0.2461	Valid
	X2.4	0.586	0.2461	Valid
	X2.5	0.643	0.2461	Valid
	X2.6	0.629	0.2461	Valid
	X2.7	0.613	0.2461	Valid
	X2.8	0.436	0.2461	Valid
	X2.9	0.637	0.2461	Valid
	X2.10	0.666	0.2461	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)	X3.1	0.574	0.2461	Valid
	X3.2	0.410	0.2461	Valid
	X3.3	0.400	0.2461	Valid
	X3.4	0.726	0.2461	Valid
	X3.5	0.550	0.2461	Valid
	X3.6	0.817	0.2461	Valid
	X3.7	0.701	0.2461	Valid
	X3.8	0.583	0.2461	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.755	0.2461	Valid
	Y1.2	0.658	0.2461	Valid
	Y1.3	0.752	0.2461	Valid
	Y1.4	0.614	0.2461	Valid
	Y1.5	0.541	0.2461	Valid
	Y1.6	0.599	0.2461	Valid
	Y1.7	0.704	0.2461	Valid
	Y1.8	0.615	0.2461	Valid

Sumber : Diolah Penulis,2022

Dari Tabel 4.10 menunjukkan hasil dari pengolahan SPSS pada indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel. Dapat diketahui bahwa dari 32 item pertanyaan yang sudah dilakukan kepada 64 responden,

bahwa keseluruhan item yang digunakan sebagai alat ukur variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah Valid. Hal ini dilihat dari r hitung (*pearson correlation*) yang lebih besar dari nilai r tabel (0.2461). Sehingga hasil tersebut menunjukkan keseluruhan item pertanyaan pada seluruh variabel dinyatakan valid dan indikator yang digunakan benar-benar dapat digunakan dalam mengukur variabel yang akan diukur.

B. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah uji yang digunakan para peneliti untuk mengetahui tingkat kepercayaan pada suatu pertanyaan, dengan mengukur variabel yang sudah diteliti, Maka dari itu jika terdapat jawaban yang konsisten atau bisa dikatakan stabil dari waktu yang sudah ditentukan maka kuisisioner tersebut bisa diandalkan (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai dari cronbach Alpha > nilai r tabel dan dapat digunakan untuk pengukuran penelitian selanjutnya.

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Semua Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
<i>Komunikasi (X1)</i>	0.806	0.60	Reliabel
<i>Motivasi (X2)</i>	0.842	0.60	Reliabel
<i>Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)</i>	0.725	0.60	Reliabel
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	0.796	0.60	Reliabel

Sumber : Diolah Penulis, 2022

Berdasarkan tabel nilai *Cronbach's Alpha* > r tabel sehingga disimpulkan pernyataan kuesioner reliabel.

4.1.5 Hasil Analisis Data

A. Uji Asumsi Klasik

Regresi linier berganda dapat dikatakan baik jika datanya bebas dari asumsi klasik, baik multikolinearitas, normalitas, maupun autokorelasi. Pengujian asumsi klasik merupakan langkah penting dalam proses analisis regresi. Jika tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan dapat menghasilkan suatu model regresi yang reliabel sesuai kaidah BLUE (best linear unbiased estimator) yang akan menghasilkan model regresi yang tidak bias dan reliabel sebagai penduga (Bawono,2006).

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas. Dalam regresi linier yang baik, tidak boleh ada korelasi antar variabel bebas. Sehingga pengujian ini perlu dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factory (VIF). Jadi jika nilai toleransi $> 0,10$ atau VIF < 10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013)

Tabel 4.12
Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Nilai VIF
X1 (Komunikasi)	3.180
X2 (Motivasi)	3.265
X3 (Gaya KepemimpinanDemokratis)	1.492

Sumber : Diolah Penulis,2022

Berdasarkan tabel 4.12 Dari Uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF keseluruhan variabel bebas memenuhi batas minimum dan maksimum ketentuan dari VIF (pada angka 1 lebih dan tidak melebihi 10), maka diketahui pengujian multikolinearitas seluruh variabel tidak mengalami multikolinearitas.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel dalam sebuah penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Maka Uji Normalitas data yang akan digunakan adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Menurut I Ghozali, 2016: 30), Dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi jika nilai signifikansi (Asymp.sig.) > 0,05 maka data terdistribusi dikatakan normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi (Asymp.sig.) danlt; 0,05 maka data tersebut tidak dikatakan terdistribusi normal. Data yang diujikan adalah data primer berupa kuisisioner kepada responden. Ada 68 data responden yang diteliti.

Tabel 4.13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov – Smirnov	0.972	Ditribusi Normal

Sumber :Diolah Penulis,2022

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.13, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0.972 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

3. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi autokorelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Nurdin & Hartati, 2019).

Tabel 4.14
Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.586	0.344	0.311	2.802	2.099

Sumber : Diolah Penulis,2022

Berdasarkan tabel 4.14 dilihat dari nilai Durbin Watson 2.099 dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi ketika $4 - DW > DU$ ($1.901 > 1.7303$) maka dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

B. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Menurut Purnomo (2016) analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependen. Dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Y : Kinerja Karyawan

α : Nilai Konstanta

$B_1 - B_2 - B_3$: Koefisien korelasi ganda

X_1 : Komunikasi

X_2 : Motivasi

X_3 : Gaya Kepemimpinan Demokratis

e : Standar *error*

Tabel 4.15
Analisis Regresi Berganda

Model	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	13.960	3.908		3.572	0.001
X1 (Komunikasi)	0.056	0.232	0.045	0.240	0.812
X2 (Motivasi)	0.407	0.155	0.496	2.625	0.011
X3 (Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.081	0.120	0.086	0.675	0.502

Sumber : Diolah Penulis,2022

Berdasarkan hasil uji regresi linear maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 13.960 + 0.056X_1 + 0.407X_2 + 0.081X_3$$

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang dinyatakan dengan persentase (%), Dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.586	0.344	0.311	2.802	2.099

Sumber : Diolah Penulis,2022

Bersdasarkan Tabel 4.16 12 dapat diketahui nilai dari R Square sebesar 0.344 atau 34.4% artinya kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sebesar 34.4% sedangkan 65.6 % lainnya dijelaskan oleh variabel independent yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

3. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengukur pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat antara dimensi variabel X dan Y, dengan asumsi apakah variabel Komunikasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap variabel pada kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 4.17
Uji T (Parsial)

Model	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	13.960	3.908		3.572	0.001
X1 (Komunikasi)	0.056	0.232	0.045	0.240	0.812
X2 (Motivasi)	0.407	0.155	0.496	2.625	0.011
X3 (Gaya Kepemimpinan Demokratis)	0.081	0.120	0.086	0.675	0.502

Sumber : Diolah Penulis 2022

Berdasarkan Tabel 4.17 Uji T maka :

1. Pada variabel X1 Berdasarkan nilai t 0.240 dengan nilai sig. 0.812 > 0.05 maka secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. begitu juga dilihat dengan menggunakan t tabel, nilai t tabel 1.66901 sedangkan nilai t hitung 0.240. Nilai t hitung lebih kecil dibanding t tabel maka H1 ditolak atau dengan artian tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Pada variabel X2 Berdasarkan nilai t 2.625 dengan nilai sig. 0.011 < 0.05 maka secara parsial terdapat pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. begitu juga dilihat dengan menggunakan t tabel, nilai t tabel 1.66901 sedangkan nilai t hitung 2.625 Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel maka H2 diterima atau dengan artian terdapat pengaruh secara parsial variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

3. Pada variabel X3 Berdasarkan nilai t 0.675 dengan nilai sig. 0.502 > 0.05 maka secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan. begitu juga dilihat dengan menggunakan t tabel, nilai t tabel 1.66901 sedangkan nilai t hitung 0.675. Nilai t hitung lebih kecil dibanding t tabel maka H3 ditolak atau dengan artian tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji F (Simultan)

Pada uji ini digunakan untuk mengetahui apakah oada setiap variabel indeoenden dapat mempunyai oengaruh positif signifikat terhadap variabel dependenya secara simultan atau bersama sama. Uji simultan adalah suatu uji untuk menguji signifikasi sebuah pengaruh beberaoa variabel X terhadap Y.

Tabel 4.18
Uji F (Simultan)

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.777	3	82.259	10.475	.000
	Residual	471.161	60	7.853		
	Total	717.938	63			

Sumber : Diolah Penulis 2022

Berdasarkan Tabel 4.18 Uji F maka :

Berdasarkan nilai F 10.475 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05 maka secara simultan terdapat pengaruh variabel Komunikasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Y. begitu juga dilihat dengan menggunakan f tabel, nilai f tabel 2.52 sedangkan nilai f hitung 10.475. Nilai f hitung lebih besar dibanding f tabel maka H4 diterima atau dengan artian terdapat pengaruh secara simultan variabel Komunikasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan.

4.2 Pembahasan

Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dari beberapa uji mengenai pengaruh antara variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Muamalat KC Kediri

4.2.1 Pembahasan pengaruh Komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri

Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel Komunikasi (X1) Berdasarkan nilai t hitung adalah 0.240 dengan nilai sig. 0.812 > 0.05 maka secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). begitu juga dilihat dengan menggunakan t tabel, nilai t tabel 1.66901 sedangkan nilai t hitung 0.240. Nilai t hitung lebih kecil dibanding t tabel maka H1 ditolak atau dengan artian tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fachrezi & Khair, 2020a) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hanan et al (2018) menyebutkan bahwa secara parsial menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja manajemen Komunikasi adalah suatu pertukaran informasi ide opini instruksi dan sebagainya yang disampaikan secara personal maupun non personal. Menurut pengertian lain yaitu Purwanto et al., (1997) dalam buku business Communications Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol – simbol , sinyal – sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Sementara itu ditemukan sebuah fenomena bahwa hubungan komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga karyawan masih merasa canggung dalam menyampaikan ide / gagasan yang bersifat membangun. Menurut bapak Guritno Adi selaku supervisor Bank Muamalat KC Kediri komunikasi antar sesama karyawan pada Bank Muamalat KC Kediri bersifat kekeluargaan namun

komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan masih ada yang namanya sungkan sehingga menjadikan proses kinerja karyawan kurang maksimal. Akan tetapi apa yang perlu untuk disampaikan maka itu tetap disampaikan dengan cara yang sopan. Di dalam suatu perusahaan khususnya Bank Muamalat KC Kediri harus bersifat tegas dalam melakukan peraturan mengenai komunikasi antar karyawan di dalam perusahaannya dengan cara melakukan formalisasi dengan pembentukan Standart Operating Procedure (SOP) tentang komunikasi dalam perusahaan. SOP memiliki peran sebagai pedoman dalam pekerjaan yang sesuai dengan fungsinya, dengan adanya SOP didalam sebuah perusahaan maka pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan rapi, sistematis serta dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan ilmu keislaman yang dimana bahasa sebagai media atau alat untuk berkomunikasi yang digunakan oleh umat Islam tidak lagi menunjukkan ciri-ciri bangsa yang menjunjung tinggi moralitas dan kesusilaan. Di dalam Al-Qur'an, selain untuk menunjukkan keagungan Allah, juga menjadi acuan bagaimana seharusnya manusia bertindak ketika berkomunikasi, seperti yang terdapat dalam surah An Nisa ayat 9, yaitu:

قَوْلًا وَاُولَئِكَ قَوْلُ اللَّهِ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ عَلَيْهِمْ خَافُوا ضِعْفًا ذُرِّيَّةً مِنْ تَرَكَوْا لَوِ الَّذِينَ
وَلْيَخُشَ سَدِيدًا

Artinya : *Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah di belakang mereka yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertakwa kepada Allah, dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar.*

Pada arti surat An Nisa ayat 9 menjelaskan bahwa setiap berkomunikasi hendaknya tidak menutup – nutupi sesuatu yang salah dan menyampaikan sesuatu yang benar. Sehingga sesuatu disampaikan dengan jujur asli dari realitanya dan juga meminimalisir

kesalahpahaman antar sesama manusia. Dan apabila melakukan komunikasi supaya bisa menggunakan tutur kata yang baik.

Bahawsanya karyawan Bank Muamalat KC Kediri apabila berkomunikasi dengan sesama karyawan saling menyampaikan informasi sesuai dengan fakta yang terjadi, tidak menutup – nutupi sesuatu yang salah. Cara berkomunikasi yang dilakukan oleh karyawan Bank Muamalat KC Kediri juga menggunakan tutur kata yang baik.

4.2.2 Pembahasan pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri

Berdasarkan hasil diatas dapat dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pada variabel motivasi (X2) Berdasarkan nilai t 2.625 dengan nilai sig. $0.011 < 0.05$ maka secara parsial terdapat pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap Y. begitu juga dilihat dengan menggunakan t tabel, nilai t tabel 1.66901 sedangkan nilai t hitung 2.625 Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel maka H_2 diterima atau dengan artian terdapat pengaruh secara parsial variabel X2 terhadap Y.

Hasil Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Gilang (2014) yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga mendukung penelitian lain lagi yang dilakukan oleh (Omollo & Oloko, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sekaligus juga mendukung dua penelitian lain lagi yang dilakukan oleh (Ek & Mukuru, 2013) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Jatmika & Andarwati (2018) menyatakan juga bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Usman, (2013) motivasi adalah alat yang digunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan. Mariani & Sariyathi (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mengarah ke

individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu tanpa tekanan atau manipulasi. Teori lain yang di ungkapkan oleh Prihartanta, (2015) bahwa motivasi menyebabkan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Melalui motivasi manusia bisa diarahkan untuk suatu kebutuhan tertentu. Bagi seorang pimpinan organisasi perlu mengetahui kebutuhan dari bawahannya. Motivasi dari seorang pemimpin ke bawahannya sangatlah bermanfaat karena dengan adanya motivasi seorang karyawan akan lebih giat lagi dalam mengerjakan tugasnya. Memotivasi karyawan bisa dengan melakukan berbagai cara, bisa melalui ucapan langsung dari seorang pemimpin maupun dengan memberikan reward. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Motivasi memang diperlukan didalam suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi dari seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya akan membuat kinerja karyawan di sebuah perusahaan akan menjadi lebih baik lagi karena karyawan yang semangat dalam bekerja.

Jika dilihat dalam kaitannya dengan ajaran islam, motivasi berarti dorongan terhadap jiwa seseorang agar melakukan aktivitas yang lebih baik lagi dalam kesehariannya. Dalam hal ini Allah berfirman Q.S Al Imran ayat 148, yaitu :

فَأَنذَهُمْ اللَّهُ تَوَابَ نِيَأُ الدَّ وَالْحُسْنَ يُجِبُّوهُمُ اللَّهُ الْآخِرَةَ تَوَابِ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : Maka Allah memberi mereka pahala di dunia dan pahala yang baik di akhirat. Dan Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan.

Pada arti surat Al Imran ayat 148 menjelaskan bahwa kesungguhan, keikhlasan, ketanggungan iman dan kesabaran para nabi - nabi yang terdahulu dalam menghadapi segala macam bentuk penderitaan dalam memperjuangkan kebenaran di jalan Allah swt, maka Allah akan memberikan kepada mereka balasan dunia dan pahala yang stimpal di akhirat.

Bahwasanya seorang pemimpin Bank Muamalat KC Kediri memberikan motivasi kepada karyawannya berupa ucapan (Pujian) ataupun dengan sebuah pemberian penghargaan (reward) pada karyawannya yang berkerja dengan sungguh – sungguh dan

didasari dengan rasa penuh keikhlasan karena apabila melakukan sesuatu dengan penuh rasa ikhlas maka akan mendapat balasan pahala dari Allah SWT.

4.2.3 Pembahasan pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri.

Berdasarkan hasil di atas dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel X3 Berdasarkan nilai t 0.675 dengan nilai $sig.$ $0.502 > 0.05$ maka secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel X3 terhadap Y. begitu juga dilihat dengan menggunakan t tabel, nilai t tabel 1.66901 sedangkan nilai t hitung 0.675. Nilai t hitung lebih kecil dibanding t tabel maka H_3 ditolak atau dengan artian tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel X3.

Hasil Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah & Trisnawati, (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis ialah suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan dalam organisasi khususnya Bank Muamalat KC Kediri pada penelitian ini hipotesis penelitian ditolak, hal ini berarti gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada Bank Muamalat KC Kediri belum bisa memacu para anggota atau karyawannya untuk menaikkan tingkat kinerja mereka. Padahal prinsip gaya kepemimpinan demokratis memiliki sifat yang terbuka, mempunyai perhatian yang besar pada anggotanya serta dapat membangun semangat saat para anggota sedang mengalami masalah. Meskipun gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, seorang pemimpin harus bisa memperhatikan hal ini agar bisa mengontrol para karyawannya dan memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu hal ini juga didasari dari pergantian seorang pemimpin pada Bank Muamalat KC Kediri sehingga responden belum bisa mengambil keputusan yang tepat dalam mengisi kuisioner.

Menurut Laliasa et,al, (2018) gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Jika dilihat dalam kaitannya dengan ajaran Islam, kepemimpinan berarti kegiatan memimpin, mengarahkan, dan menunjukkan jalan kepada Allah SWT. Kegiatan ini bertujuan untuk menanamkan kemampuan mereka sendiri ke dalam lingkungan orang-orang yang memimpin dalam upaya untuk mencapai Allah SWT dalam hidupnya di dunia dan di akhirat (Wijokongko & Al-Hafizd, 2020). Dalam hal ini Allah berfirman Q.S An Nisa ayat 59, yaitu :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا وَأُولِي الرَّسُولِ الْأَمْرَ مِنْكُمْ فَإِنْ عَنَّمْ
تَنَزَّ فِي شَيْءٍ إِلَىٰ فَرْدُوهُ اللَّهُ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ الْآخِرِ وَالْيَوْمِ
تَ وَأَحْسَنُ أَوْيَلًا

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian.*

Pada arti surat An Nisa ayat 59 menjelaskan bahwa seorang pemimpin menanggung tugas sesuai dengan lingkungan kerjanya, karena tuhan menciptakan manusia sebagai pemimpin dengan dibekali beberapa kelebihan yang tidak diberikan kepada makhluk – Nya. Selain itu pemimpin juga wakil Allah dimuka bumi ini dalam menyelesaikan permasalahan – permasalahan yang dihadapi oleh manusia secara umum dalam lingkup kelompok atau dalam sebuah organisasi.

Bahwasanya peimimpin Bank Muamalat KC Kediri selalu bertanggung jawab atas tugasnya, selalu berfikir cepat dalam menyelesaikan sebuah masalah di internal lembaganya sendiri maupun dengan lembaga lainnya, dalam menyelesaikan sebuah masalah, pemimpin Bank Muamalat KC Kediri juga mengajak karyawannya untuk

berdiskusi atau musyawarah bersama, namun keputusan tertinggi tetap berada di tangan seorang pemimpin Bank Muamalat KC Kediri.

4.2.4 Pembahasan pengaruh Komunikasi (X1), Motivasi (X2), dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri

Hasil diatas dapat dikatakan bahwa variabel Komunikasi (X1), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai F 10.475 dengan nilai sig. 0.000 < 0.05 maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y. begitu juga dilihat dengan menggunakan f tabel, nilai f tabel 2.52 sedangkan nilai f hitung 10.475. Nilai f hitung lebih besar dibanding f tabel maka H4 diterima atau dengan artian terdapat pengaruh secara simultan variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y.

Hasil Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Aini et al., (2020) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena gaya kepemimpinan demokratis dapat memotivasi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan juga merupakan faktor yang penting penyebab baik atau tidaknya kinerja karyawan itu sendiri. Gaya Kepemimpinan Demokratis yang demokratis mampu membuat pegawai ikut andil dalam pengambilan sebuah keputusan yang menyangkut urusan suatu perusahaan dan mendorong pegawai menjalankan suatu pekerjaan yang akan dilaksanakan dengan baik dan benar. Motivasi dan Komunikasi merupakan kunci seorang karyawan khususnya Bank Muamalat KC Kediri dalam menjalankan tugasnya.

Menurut pengertian lain yaitu Purwanto et al.,(1997) dalam buku business Communications Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu

melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol – simbol , sinyal – sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Teori yang di ungkapkan oleh (Prihartanta, 2015) bahwa motivasi menyebabkan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Melalui motivasi manusia bisa diarahkan untuk suatu kebutuhan tertentu.

Menurut Asnawi, (1999) gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Menurut teori kinerja karyawan Sedarmayanti et al., (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang di tunjukan bukti secara konkrit. Untuk dapat mengetahui apakah proses pencapaian tujuan perusahaan sudah bisa berjalan dengan baik dan benar, maka perusahaan perlu untuk mengadakan evaluasi kerja dalam bidang sumber daya manusia guna untuk mengetahui kinerja karyawanya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri” yang dimulai dari tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data, Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa ditemukan sebuah masalah bahwa hubungan komunikasi belum terjalin dengan baik sehingga karyawan masih merasa canggung dalam menyampaikan ide / gagasan yang bersifat membangun. Maka dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri. Berdasarkan hal tersebut Motivasi dari seorang pemimpin ke bawah sangat bermanfaat karena dengan adanya motivasi seorang karyawan akan lebih giat lagi dalam mengerjakan tugasnya. Memotivasi karyawan bisa dengan melakukan berbagai cara, bisa melalui ucapan langsung dari seorang pemimpin maupun dengan memberikan reward. Pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Motivasi memang diperlukan didalam suatu perusahaan khususnya Bank Muamalat TBK KC Kediri, karena dengan adanya motivasi dari seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya akan membuat

kinerja karyawan di sebuah perusahaan akan menjadi lebih baik lagi karena karyawan yang semangat dalam bekerja.

3. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut Gaya kepemimpinan demokratis ialah suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan dalam organisasi khususnya Bank Muamalat KC Kediri pada penelitian ini hipotesis penelitian ditolak, hal ini berarti gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada Bank Muamalat KC Kediri belum bisa memacu para anggota atau karyawannya untuk menaikkan tingkat kinerja mereka. Padahal prinsip gaya kepemimpinan demokratis memiliki sifat yang terbuka, mempunyai perhatian yang besar pada anggotanya serta dapat membangun semangat saat para anggota sedang mengalami masalah. Meskipun gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, seorang pemimpin harus bisa memperhatikan hal ini agar bisa mengontrol para karyawannya dan memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu hal ini juga didasari dari pergantian seorang pemimpin pada Bank Muamalat KC Kediri sehingga responden belum bisa mengambil keputusan yang tepat dalam mengisi kuisioner.
4. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komunikasi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal ini Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena gaya kepemimpinan demokratis dapat memotivasi karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan juga merupakan faktor yang penting penyebab baik atau tidaknya kinerja karyawan itu sendiri. Gaya Kepemimpinan Demokratis yang demokratis mampu membuat pegawai ikut andil dalam pengambilan sebuah keputusan yang menyangkut urusan suatu perusahaan dan mendorong pegawai menjalankan suatu pekerjaan

yang akan dilaksanakan dengan baik dan benar. Motivasi dan Komunikasi merupakan kunci seorang karyawan khususnya Bank Muamalat TBK KC Kediri dalam menjalankan tugasnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijabarkan maka saran yang dapat saya ajukan adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk Bank Muamalat TBK KC Kediri untuk terus menjalin komunikasi yang baik dan erat antar sesama karyawan, karena dengan adanya komunikasi yang baik nanti kinerja juga akan semakin baik, dan juga untuk pimpinan Bank Muamalat TBK KC Kediri untuk terus memberikan motivasi kepada karyawannya agar kinerjanya lebih maksimal lagi serta gaya kepemimpinan Demokratis seorang pemimpin di Bank Muamalat TBK KC Kediri lebih di tingkatkan lagi karena sangat bermanfaat nantinya untuk seluruh karyawan.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar bisa lebih mengembangkan lagi penelitian ini dengan mengkaji lebih dalam lagi mengenai kinerja karyawan yang ada di Bank Muamalat TBK KC Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Aini, H. S., Suryaningtyas, D., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura Dan Perkebunan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(2).
- Aini, H. S., Suryaningtyas, D., & Wilujeng, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura Dan Perkebunan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(2).
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Anastasia, E. S. R. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ALAS PETALA MAKMUR SURABAYA [PhD Thesis]. Universitas Wijaya Putra.
- Andriana, D. (2016). Pengaruh Pembiayaan Lembaga Keuangan Mikro Syariah terhadap Perkembangan Usaha Mikro dan Kecil (Studi Kasus Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT AL-FATH IKMI, Ciputat, Kota Tangerang Selatan).
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). Instrumen Pengumpulan Data.
- Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsionaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 1(3), 321–329.
- Arikunto, S. (2010). Edisi Revisi: Manajemen Penelitian. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan AKY CIREUNDEU. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 27–36.

- Asnawi, S. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 26(2), 86–92.
- Belonio, R. J. (2012). The effect of leadership style on employee satisfaction and performance of bank employees in Bangkok. *AU-GSB e-Journal*, 5(2).
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164–171.
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3), 403.
- Ek, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020a). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020b). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., & Etmy, D. (2018). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Ekonomi Mikro Desa Senggigi dengan Menggunakan Skewness dan Kurtosi. *Jurnal Varian*, 2(1), 31–36.
- Fattah, M., Lionardo, A., & Meilinda, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BANK BTN Syariah PALEMBANG) [PhD Thesis]. Sriwijaya University.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand mitra andalan Surabaya). *Fakultas Ilmu Administrasi*, 13(1).

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Edisi 7)*. Undip Semarang, 2013.
- Hanan, M., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengurus UAM FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(12).
- I Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Kedelapan)*. Universitas Diponegoro.
- Iqbal, M. (2015). *Regresi Data Panel (2): Tahap Analisis*. Retrived From <https://Dosen.Perbanas.Id/Regresi-Data-Panel-2-Tahap-Analisis>.
- IRFA'UDAROJAT, A. (2019). Analisis Faktor Faktor Yang mempengaruhi Keputusan Menjadi Nasabah Tabungan Haji (Studi Kasus Nasabah Tabungan Haji di Bank Muamalat Kantor Cabang Kediri).
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2018a). The effect of motivation on employee performance through employee satisfaction of The Tax Office in Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(01).
- Jatmika, D., & Andarwati, M. (2018b). The effect of motivation on employee performance through employee satisfaction of The Tax Office in Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(01).
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.
- Khusna, E. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motiasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BANK MUAMALAT INDONESIA TBK KC KEDIRI.
- Kurniawa, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya. *Agora*, 6(2).
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.

- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekaasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200–213.
- Malhotra, N. K., Kim, S. S., & Patil, A. (2006). Common method variance in IS research: A comparison of alternative approaches and a reanalysis of past research. *Management Science*, 52(12), 1865–1883.
- Mariani, L. M. I., & Sariyathi, N. K. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(7), 3540–3569.
- Nasution, L. M. (2017). Statistik deskriptif. *Hikmah*, 14(1), 49–55.
- Nines, N. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(2), 757–768.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi penelitian sosial. *Media Sahabat Cendekia*.
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87–103.
- Ompusunggu, K. B., & Bawono, I. R. (2006). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Job Relevant Information (JRI) Terhadap Informasi Asimetris (Studi pada Badan Layanan Umum Universitas Negeri di Kota Purwokerto Jawa Tengah). *Jurnal Simposium Nasional*, 9.
- Prabasari, I. G. A. M., Martini, L. K. B., & Suardika, N. (2018a). The effect of communication and employee engagement on organizational citizenship behavior and employee performance in employees PT. PLN (Persero) distribution of Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 21014–21025.
- Prabasari, I. G. A. M., Martini, L. K. B., & Suardika, N. (2018b). The effect of communication and employee engagement on organizational citizenship behavior and employee performance in employees PT. PLN (Persero)

- distribution of Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 21014–21025.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Priyanto, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Spss (Untuk Mahasiswa, Dosen Dan Praktisi)* (P. C. Ambarwati, Ed.). Wade Group. <http://eprints.umpo.ac.id/2851/>
- Purwanto, D., Sumiharti, Y., & Sihombing, T. (1997). *Komunikasi bisnis*. Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti, S., Kurhayadi, K., & Satrio, G. D. (2019). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1), 70–88.
- Sehfudin, A., & MAS'UD, F. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)* [PhD Thesis]. Universitas Diponegoro.
- Shabrina, N. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah*. *Inovasi*, 4(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiono, F. D. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Relationship Marketing Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. PLN (PERSERO) UNIT LAYANAN PELANGGAN CIANJUR KOTA: Manajemen Pemasaran. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 27–46.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap[Kinerja Pegawai Pada PT. VISIONET DATA INTERNASIONAL CABANG KARAWACI. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105–118.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish.

- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Taufik, A. M. M., Amanda, H., & Rizqiya, S. (2022). Transformational Leadership Style Analysis at PT. Tomo Food Industry Sumedang.
- Timbowo, D. (2016). Manfaat Penggunaan Smartphone Sebagai Media Komunikasi (Studi pada Mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi). *Acta Diurna Komunikasi*, 5(2).
- Ushansyah, U. (2016). Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam. *ITTIHAD*, 14(26).
- Usman, H. (2013). *Manajemen: Teori, praktik, dan riset pendidikan*.
- Wijokongko, D., & Al-Hafizd, M. F. (2020). Kategori Kepemimpinan dalam Islam. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(2), 171–189.

LAMPIRAN

A. Hasil Olahan SPSS

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.463**	.375**	.240	.408**	.325**	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.057	.001	.009	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.2	Pearson Correlation	.463**	1	.482**	.439**	.450**	.403**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.3	Pearson Correlation	.375**	.482**	1	.372**	.416**	.567**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.003	.001	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.4	Pearson Correlation	.240	.439**	.372**	1	.292**	.384**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.057	.000	.003		.019	.002	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.5	Pearson Correlation	.408**	.450**	.416**	.292**	1	.521**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.019		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.6	Pearson Correlation	.325**	.403**	.567**	.384**	.521**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.000	.002	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1	Pearson Correlation	.656**	.775**	.759**	.633**	.709**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.648**	.526**	.370**	.513**	.267	.244	.216	.498**	.423**	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.033	.052	.087	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.2	Pearson Correlation	.648**	1	.445**	.246	.448**	.421**	.415**	.299**	.354**	.552**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.050	.000	.001	.001	.016	.004	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.3	Pearson Correlation	.526**	.445**	1	.358**	.405**	.379**	.141	.189	.329**	.327**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.001	.002	.266	.136	.008	.008	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.4	Pearson Correlation	.370**	.246	.358**	1	.315**	.335**	.262	.248**	.489**	.251**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.003	.050	.004		.011	.007	.037	.048	.000	.045	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.5	Pearson Correlation	.513**	.448**	.405**	.315**	1	.349**	.242	.096	.483**	.234	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.011		.005	.054	.451	.000	.063	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.6	Pearson Correlation	.267	.421**	.379**	.335**	.349**	1	.556**	.069	.212	.403**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.033	.001	.002	.007	.005		.000	.588	.093	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.7	Pearson Correlation	.244	.415**	.141	.262	.242	.556**	1	.321**	.288**	.432**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.052	.001	.266	.037	.054	.000		.010	.021	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.8	Pearson Correlation	.216	.299**	.189	.248**	.096	.069	.321**	1	.174	.311**	.436**
	Sig. (2-tailed)	.087	.016	.136	.048	.451	.588	.010		.169	.012	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.9	Pearson Correlation	.498**	.354**	.329**	.489**	.483**	.212	.288**	.174	1	.284**	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.008	.000	.000	.093	.021	.169		.023	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2.10	Pearson Correlation	.423**	.552**	.327**	.251**	.234	.403**	.432**	.311**	.284**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.045	.063	.001	.000	.012	.023		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X2	Pearson Correlation	.748**	.776**	.642**	.586**	.643**	.629**	.613**	.436**	.637**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.040	.042	.347**	.269*	.438**	.277	.389**	.574**
	Sig. (2-tailed)		.754	.739	.005	.032	.000	.027	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.2	Pearson Correlation	.040	1	.335**	.012	-.013	.165	.087	.036	.410**
	Sig. (2-tailed)	.754		.007	.923	.916	.191	.493	.778	.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.3	Pearson Correlation	.042	.335**	1	.126	-.097	.207	.111	.010	.400**
	Sig. (2-tailed)	.739	.007		.321	.445	.100	.383	.935	.001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.4	Pearson Correlation	.347**	.012	.126	1	.410**	.646**	.603**	.381**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.005	.923	.321		.001	.000	.000	.002	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.5	Pearson Correlation	.269*	-.013	-.097	.410**	1	.420**	.380**	.495**	.550**
	Sig. (2-tailed)	.032	.916	.445	.001		.001	.002	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.6	Pearson Correlation	.438**	.165	.207	.646**	.420**	1	.591**	.459**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.191	.100	.000	.001		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.7	Pearson Correlation	.277	.087	.111	.603**	.380**	.591**	1	.260*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.027	.493	.383	.000	.002	.000		.038	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3.8	Pearson Correlation	.389**	.036	.010	.381**	.495**	.459**	.260*	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.001	.778	.935	.002	.000	.000	.038		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X3	Pearson Correlation	.574**	.410**	.400**	.726**	.550**	.817**	.701**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.620**	.716**	.551**	.295*	.263*	.387**	.295*	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.018	.036	.002	.018	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.2	Pearson Correlation	.620**	1	.413**	.529**	.289*	.137	.404**	.240	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.021	.282	.001	.057	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.3	Pearson Correlation	.716**	.413**	1	.431**	.427**	.307*	.452**	.324**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.014	.000	.009	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.4	Pearson Correlation	.551**	.529**	.431**	1	.298*	.129	.240	.232	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.017	.308	.056	.065	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.5	Pearson Correlation	.295*	.289*	.427**	.298*	1	.173	.315*	.221	.541**
	Sig. (2-tailed)	.018	.021	.000	.017		.171	.011	.079	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.6	Pearson Correlation	.263*	.137	.307*	.129	.173	1	.396**	.359**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.036	.282	.014	.308	.171		.001	.004	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.7	Pearson Correlation	.387**	.404**	.452**	.240	.315*	.396**	1	.415**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.056	.011	.001		.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.8	Pearson Correlation	.295*	.240	.324**	.232	.221	.359**	.415**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.018	.057	.009	.065	.079	.004	.001		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y	Pearson Correlation	.755**	.658**	.752**	.614**	.541**	.599**	.704**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	8

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.960	3.908		3.572	.001	
	X1	.056	.232	.045	.240	.812	.315
	X2	.407	.155	.496	2.625	.011	.306
	X3	.081	.120	.086	.675	.502	.670

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.73472959
	Absolute	.061
Most Extreme Differences	Positive	.061
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.486
Asymp. Sig. (2-tailed)		.972

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.960	3.908		3.572	.001	
	X1	.056	.232	.045	.240	.812	.315
	X2	.407	.155	.496	2.625	.011	.306
	X3	.081	.120	.086	.675	.502	.670

a. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.586 ^a	.344	.311	2.802	2.099

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13.960	3.908		3.572	.001		
	X1	.056	.232	.045	.240	.812	.315	3.180
	X2	.407	.155	.496	2.625	.011	.306	3.265
	X3	.081	.120	.086	.675	.502	.670	1.492

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.777	3	82.259	10.475	.000 ^b
	Residual	471.161	60	7.853		
	Total	717.938	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

B. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Saya Dicky Alvindo Herdiyanto mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri. Saya mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner yang telah disediakan. Data yang telah didapatkan akan terjamin kerahasiaannya dan data tersebut hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i menjadi responden saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : 17 – 30 51 – 60
 31 – 40 > 60 tahun
 41 – 50
3. Status Pernikahan : Sudah Menikah Belum Menikah
4. Pendidikan Terakhir : SMP SMA
 S1 S2
5. Status Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian dan Pertanyaan

Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah diajukan. Berilah tanda (v) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Berikut ini merupakan alternatif jawaban yang menentukan skor dari setiap pertanyaan, yaitu :

- | | | | |
|----|-----------------|-----|-----------------------|
| SS | : Sangat Setuju | TS | : Tidak Setuju |
| S | : Setuju | STS | : Sangat Tidak Setuju |
| N | : Netral | | |

A. Komunikasi (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja					
2.	Saya sering berkomunikasi dengan pimpinan di waktu luang.					
3.	Pimpinan selalu berkomunikasi dengan bawahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaanya					
4.	Pemimpin selalu berkordinasi dengan bawahan untuk memecahkan suatu masalah.					
5.	Pemimpin selalu mengajak jajaranya berkomunikasi untuk mengambil sebuah keputusan					
6.	Pemimpin selalu berkomunikasi dengan jajaranya untuk melakukan evaluasi kinerja karyawanya.					

B. Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terim saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan dirumah.					
2.	Gaji yang diterima dari perusahaan ini sangat memuaskan					
3.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik					
4.	Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik.					
5.	Saya ikut terlibat dalam kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan.					

6.	Saya berhubungan dengan rekan kerja di perusahaan dengan baik					
7.	Saya diberikan penghargaan apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
8.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atas kelebihan dan hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja.					
9.	Saya selalu mendapat kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai.					
10.	Atasan memberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.					

C. Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pemimpin mendorong saya untuk ikut berpartisipasi kegiatan pekerjaanya.					
2.	Pemimpin sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugasnya.					
3.	Pemimpin sering menerima kritik, saran dan pendapat dari bawahan					
4.	Pemimpin selalu selalu ikut berpartisipasi kepada bawahanya.					
5.	Pemimpin mengambil keputusan dengan menggunakan kooperatif					
6.	Saya dilibatkan dalam pengambilan sebuah keputusan					
7.	Pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada karyawan					
8.	Pemimpin saya mengutamakan klerja sama dalam usaha untuk mencapai tujuan.					

D. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sangat disiplin dalam bekerja					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti.					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
4.	Saya selalu mendahulukan pekerjaan yang paling penting.					
5.	Saya datang ke kantor selalu tepat waktu					
6.	Saya meneruskan pekerjaan kantor yang belum selesai dirumah					
7.	Saya merasa bangga menjadi karyawan Bank Muamalat KC Kediri					
8.	Saya akan tetap bekerja di Bank Muamalat KC Kediri untuk memenuhi kebutuhan dan ibadah.					

C. Surat Pengantar



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : www.uin-malang.ac.id Email : info@ui-malang.ac.id

Nomor : B-1345/FEK.1/PP.00.9/01/2021
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

10 Januari 2022

Kepada Yth.
Pimpinan Bank Muamalat KC Kediri
Jl. Sultan Hasanuddin No.26, Dandangan, Kediri
di
Tempat

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Dicky Alvindo Herdiyanto
NIM : 18540009
Program Studi : Perbankan Syariah
Semester : VIII (Delapan)
Contact Person : 085853589356
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr. Wb

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Kasubag. Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni,
4. Arsip.

D. Surat Balasan Penelitian


Bank Muamalat

No. 1126/B/KCKDR-SRT/II/2022

**SURAT IJIN PENELITIAN SKRIPSI
DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
KC KEDIRI**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Allah SWT Senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari – hari, Aaminn

Sehubungan dengan surat Nomor **B-1345/FEK.1/PP.00.9/01/2021** perihal Permohonan **Ijin Penelitian Skripsi** di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Kediri, kami sampaikan bahwa permohonan Ijin tersebut **dapat kami penuhi**. Berkaitan dengan hal tersebut, adapun mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian skripsi tersebut adalah sebagai berikut :

Nama	: Dicky Alvindo Herdiyanto
NIM	: 18540009
Program Studi	: S1 Perbankan Syariah
Universitas	: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Semester	: VIII (Delapan)
No. Telp	: 085853589356
Judul Penelitian	: Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri.

Selama dalam proses penelitian dan menjalankan aktivitas pada lokasi kerja, saudara wajib menerapkan protokol kesehatan yang ketat, menjaga etika sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian kami sampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, dan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk.
CABANG KEDIRI.



GURITNA ADI NUGRAHA OPERATOR CABANG KEDIRI
OPERATION OFFICER

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Kantor Cabang Kediri
Jl. Hasanudin No. 26 Kediri
T +62 354-671801- 671804
F +62 354-671800
E info@muamalatbank.com
www.bankmuamalat.co.id

E. Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
 Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341)551354, Fax. (0341) 572533
 Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: info@uin-malang.ac.id

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

IDENTITAS MAHASISWA

NIM :18540009
 Nama : DICKY ALVINDO HERDIYANTO
 Fakultas : EKONOMI
 Jurusan : PERBANKAN SYARI'AH
 Dosen Pembimbing 1 : Dr. SISWANTO, M.Si
 Dosen Pembimbing 2 :
 Judul Skripsi/Tesis/Disertasi :

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT TBK KEDIRI

IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	2021-10-12	Dr. SISWANTO, M.Si	Tambahkan sajian empiris/Jurnal jurnal terdahulu untuk memperkuat keterkaitan variabel pada bab 1	2020/2021 Ganjil	Sudah Dikoreksi
2	2021-10-22	Dr. SISWANTO, M.Si	Pada bagian objek harap di perhatikan jumlah populasi dan sampelnya minimal 60 karyawan. Harap di perhatikan sistematika penulisanya terutama di bagian refrensi dan ditambahkan jurnal /kajian empiris penelitian terdahulu pada bab 1. Pada bab 1 penelitian terdahulu harap di narasikan dulu baru di buat tabel dan di bagian kajian teori harap di isi indikator masing" variabel untuk kajian keislaman harap di jelaskan setiap variabelnya mulai variabel X1, X2 dan Y untuk karangka konseptual harap di beri definisi dan hipotesisnya juga, untuk bab 3 harap di kerjakan sesuai buku oanduan untuk urutan lnya dan di tambhkan definisi operasional variabelnya.	2020/2021 Ganjil	Sudah Dikoreksi
3	2021-11-02	Dr. SISWANTO, M.Si	Penulisan refrensi di perbaiki lagi pada bab 1 dan bab 2. Pada kajian teoristis di tambahkan faktor" yang mempengaruhi dua variabel tersebut. Di bab 3 bagian definisi operasional variabel di perbaiki lagi sesuai sistematika dan di tambahkan refrensi lagi di bab 3 nya di bagian narasi dan lebih di jabarkan lagi	2020/2021 Ganjil	Sudah Dikoreksi
4	2021-11-11	Dr. SISWANTO, M.Si	Tambahkan gaya kepemimpinan model apa yang digunakan, pada bagian teori kinerja karyawan tambahkan faktor" yang mempengaruhi kinerja karyawan, Teknik sampling yang digunakan di ganti teknik sample jenuh, pada bagian definisi operasional variabel tambahkan item pertanyaan 2 pertanyaan per masing ² indikator.	2020/2021 Ganjil	Sudah Dikoreksi
5	2021-12-14	Dr. SISWANTO, M.Si	Ujian Seminar Proposal	2020/2021 Ganjil	Sudah Dikoreksi

6	2022-01-07	Dr. SISWANTO, M.Si	ACC Revisi Ujian Seminar Proposal	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
7	2022-02-07	Dr. SISWANTO, M.Si	Konsultasi Bab 4 dan 5	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
8	2022-02-08	Dr. SISWANTO, M.Si	Revisi Bab 4 dan 5	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
9	2022-02-23	Dr. SISWANTO, M.Si	Ujian Seminar Hasil	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
10	2022-02-24	Dr. SISWANTO, M.Si	Revisi Ujian Seminar Hasil	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
11	2022-03-01	Dr. SISWANTO, M.Si	ACC Mengikuti Ujian Skripsi	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi

Telah disetujui
Untuk mengajukan ujian Skripsi/Tesis/Desertasi

Malang, 25 Maret 2022

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. Yayuk Sri Rahayu, SE., MM
NIP. 197708262008012011

F. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME (FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan. : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Dicky Alvindo Herdiyanto
NIM : 18540009
Handphone : 085853589356
Konsentrasi : Entrepreneur
Email : dickylavindo91@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat TBK KC Kediri

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	20%	8%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 23 Maret 2022
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

G. Hasil Turnitin

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT TBK KC KEDIRI

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	11%
2	journal.uc.ac.id Internet Source	1%
3	docobook.com Internet Source	1%
4	ejournal.unikama.ac.id Internet Source	1%
5	ummaspul.e-journal.id Internet Source	1%
6	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	1%
8	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	1%

9	Submitted to Clayton College & State University Student Paper	1%
10	publication.petra.ac.id Internet Source	1%
11	docplayer.info Internet Source	1%
12	repository.uinib.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On
 Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

H. Biodata Peneliti

DATA PRIBADI

NAMA : Dicky Alvindo Herdiyanto
JENIS KELAMIN : Laki-Laki
AGAMA : Islam
ALAMAT : Jln. Diponegoro RT/18 RW/06 Dsn.
Kromasan Ds. Bendosari Kec. Kras Kab. Kediri
ALAMAT EMAIL : dickyalvindo91@gmail.com
NO.HP : 085853589356
TTL : Kediri, 31 Desember 1999
IG : dickyalvndo



RIWAYAT PENDIDIKAN

1. (2006 – 2012) MI Muhammadiyah 3 Kras – Kediri
2. (2012 – 2015) MTSN Kanigoro Kras – Kediri
3. (2015 – 2018) MAN 3 Kota Kediri
4. (2018 – Sekarang) UIN Maulana malik Ibrahim Malang
- 5.

RIWAYAT ORGANISASI

1. Anggota UKM Unior periode 2018 – Sekarang.
2. Anggota HMJ Perbankan Syariah Devisi Minat dan Bakat Periode 2019/2020.
3. Anggota Komunitas Sahabat Pendamping devisi devolopment periode 2019/2020.
4. Ketua Cabang Futsal dan sepak bola UKM Unior Uin Malang Periode 2019/2020.
5. Pengurus Harian UKM Unior Uin Malang periode 2021 – Sekarang.

PRESTASI

1. Duta IB Jurusan Perbankan Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2019.
2. Juara 1 Sepak bola Universitas Wahidiyah Kota Kediri Tahun 2016.
3. Juara 1 Futsal Aksioma SE- Jawa timur Tahun 2013.
4. Juara 3 BUSSINES PLAN ISEC tingkat jawa timur.

KEMAMPUAN

1. Public Speaking

I. Dokumentasi

