

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DI
MASA PANDEMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BANK MUAMALAT MALANG RAYA)**

SKRIPSI



Oleh

FATIHA SABILA

NIM : 18540161

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

2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DI
MASA PANDEMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BANK MUAMALAT MALANG RAYA)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E)



Oleh

FATIHA SABILA

NIM : 18540161

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

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DI MASA PANDEMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BANK MUAMALAT
MALANG RAYA)**

SKRIPSI

Oleh

Fatiha Sabila

Nim: 18540161

Telah disetujui pada tanggal 27 Juni 2022

Dosen Pembimbing



Fani Firmansyah, S.E., MM
NIP 197701232009121001

Mengetahuui

Ketua Jurusan



Dr. Dyak Sri Rahayu, MM
NIP 197708262008012011

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DI MASA PANDEMI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BANK MUAMALAT
MALANG RAYA)

SKRIPSI

Oleh

Fatiha Sabila

NIM : 18540161

Telah Dipertahanan di depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 27 Juni 2022

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji

Nihavatu Aslamatis S, S.E., MM
NIDT 19801109201608012053

()

2. Sekretaris/Pembimbing

Fani Firmansyah, S.E., MM
NIP 197701232009121001

()

3. Penguji Utama


Dr. Segaf, S.E., M.sc
NIDT 19760215201608011049

()

Mengetahui

Ketua Jurusan




Dr. Yanik Sri Rahayu, MM
NIDT 197708262008012011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan :

Nama : Fatiha Sabila
Nim : 18540161
Fakultas//Jurusan : Ekonomi/ S1 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 GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DI MASA PANDEMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BANK MUAMALAT MALANG RAYA)"

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, 27 Juni 2022

Hormat Saya.



Fatiha Sabila

NIM : 18540161

MOTTO

“Sujud Itu Indah, Engkau Berbisik Ke Bumi Tapi Didengar Oleh Langit”

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat taufik serta hidayahnya kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya”.

Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan sampai menuju zaman terang benerang yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan tugas skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. 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. Bapak Fani Firmansyah S.E., M.M, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Abah, Ibu, Adik serta seluruh keluarga yang senantiasa memberika doa dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
7. Bapak Afiq, Bapak Adi yang memberikan bimbingan dan arahan di lokasi penelitian, serta seluruh karyawan Bank Muamalat Malang Raya.
8. Sahabat saya anisa, gita, iana, imel, dimas, safira dan dita yang telah memberikan motivasi dan menemani dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

9. Teman – teman PBS C angkatan 2018, yang berjuang untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Dan semua pihak yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Setiap manusia mempunyai kekurangan dan kelebihan maka penulis mengucapkan mohon maaf bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis hanya bisa berdoa semoga skripsi ini bermanfaat bagi orang lain dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.

DAFTAR

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
MOTTO.....	3
KATA PENGANTAR	5
DAFTAR ISI	7
DAFTAR TABEL	10
DAFTAR GAMBAR	11
BAB 1 PENDAHULUAN	14
1.1 Latar Belakang	15
1.2 Rumusan Masalah	26
1.3 Tujuan Penelitian	26
1.4 Manfaat Penelitian	26
BAB II KAJIAN TEORI.....	28
2.1 Kajian Teori	28
2.1.1 Penelitian Terdahulu.....	28
2.2 Kajian Teori	40
2.2.1 Gaya Kepemimpinan	40
A. Pengertian Gaya Kepemimpinan	40
B. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	42
C. Sifat Kepemimpinan	43
2.2.2 Motivasi	46
A. Indikator Motivasi	48
B. Jenis-Jenis Motivasi.....	49
C. Faktor-Faktor Motivasi	50
D. Tujuan Motivasi	51
E. Motivasi Dalam Perspektif Islam	51
2.2.3 Kinerja Karyawan	53
A. Pengertian Kinerja Karyawan	53

B. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	54
C. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	55
D. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	57
2.3 Kerangka Konseptual	58
2.4 Hipotesis	59
BAB III METODE PENELITIAN	61
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	61
3.2 Lokasi Penelitian.....	61
3.3 Populasi dan Sampel	62
3.3.1 Populasi	62
3.3.2 Sampel	62
3.4 Teknik Pengumpulan Data	62
3.5 Data dan Jenis Data	63
3.7 Variabel Definisi Operasional	64
3.7.1 Gaya Kepemimpinan.....	64
3.7.2 Motivasi	65
3.7.3 Kinerja Karyawan	66
3.8 Skala Pengukuran.....	68
3.9 Uji Instrumen	69
3.10 Uji Asumsi Klasik	70
3.11 Teknik Analisis Data.....	72
3.12 Analisis Regresi Berganda.....	72
3.13 Uji Hipotesis	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
4.1 Hasil Penelitian	75
4.1.1 Profil dan Sejarah Bank Muamalat Indonesia Tbk.	75
A. Sejarah Bank Muamalat Indonesia Tbk.	75
B. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia Tbk.	77
4.1.2 Karakteristik Responden.....	78
1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	78
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Status	80
4.1.3 Deskripsi Responden Variabel.....	80
4.1.4 Uji Instrumen Data.....	83
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	85
1. Uji Normalitas.....	85
2. Uji Heteroskedastisitas	86
3. Uji Multikolinieritas	86
4.16 Analisis Regresi Linier Berganda	87
4.2 Uji Hipotesis	88
BAB V PENUTUP	93
5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	
A. Hasil Uji SPSS	86
B. Kuesioner Penelitian	89
C. Bukti Konsultasi	92
D. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme	94
E. Hasil Turnitin	95
F. Biodata Peneliti	96
G. Dokumentasi	97

DAFTAR TABEL

<u>Tabel 1. 1 Prestasi Bank Muamalat Malang Raya</u>	24
<u>Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu</u>	33
<u>Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel, Indikator, Sumber dan Item Penelitian</u>	66
<u>Tabel 3. 2 Kategori Skala Likert</u>	68
<u>Tabel 4. 1 Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin</u>	78
<u>Tabel 4. 2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia</u>	79
<u>Tabel 4. 3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir</u>	79
<u>Tabel 4. 4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status</u>	80
<u>Tabel 4. 5 Hasil Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan</u>	81
<u>Tabel 4. 6 Hasil Deskripsi Variabel Motivasi</u>	82
<u>Tabel 4. 7 Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan</u>	82
<u>Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel</u>	84
<u>Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas Variabel</u>	85
<u>Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov</u>	86
<u>Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas</u>	86
<u>Tabel 4. 12 Uji Multikolinieritas</u>	87
<u>Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda</u>	88
<u>Tabel 4. 14 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)</u>	88
<u>Tabel 4. 15 Hasil Uji Simultan (Uji f)</u>	90
<u>Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R square)</u>	91
<u>Tabel 4. 17 Hasil Uji Variabel Paling Dominan</u>	91

DAFTAR GAMBAR

<u>Gambar 1. 1 Grafik Jumlah Nasabah Pembiayaan dan DPK</u>	16
<u>Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual</u>	59

Fatiha Sabila, 2022. Skripsi. Judul : ‘‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Muamalat Malang Raya)’’ Penelitian Universitas. Jurusan Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Fani Firmansyah, SE.,MM

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

Perkembangan zaman semakin canggih, banyak perusahaan berkompetisi untuk tetap terlihat unggul dari perusahaan lain, apalagi dimasa pandemi covid 19 ini Bank Muamalat Malang harus merencanakan strategi agar tetap bertahan dimasa pandemi covid 19, oleh karena itu gaya kepemimpinan dan motivasi dibutuhkan oleh karyawan Bank Muamalat Malang Raya. Tujuan penelitian ini menjelaskan terkait gaya kepemimpinan, motivasi dimasa pandemi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sampel pada research ini berjumlah 35 responden dengan memakai sampling jenuh (sensus) untuk pengumpulan data pada research ini memakai beberapa sistem diantaranya yaitu observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner dan metode yang digunakan skala likert.

Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan tidak berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya, sedangkan motivasi berdampak secara parsial terhadap prestasi tenaga kerja Bank Muamalat Malang Raya. Akan tetapi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berdampak secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya, hal tersebut dapat dijadikan sebagai evaluasi bahwa dimasa pandemi covid 19 karyawan lebih membutuhkan motivasi dari pimpinan agar mempunyai dukungan dan semangat dalam menjalani aktivitas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Fatiha Sabila, 2022. Undergraduate Thesis. Title : ‘‘The Influence of Leadership Style and Motivation during the Pandemi on the Performance (Study of Bank Muamalat Malang Raya Employees)’’ University Research. Department of Islamic Banking. Faculty of Economics. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor : Fani Firmansyah, SE.,MM

Keywords : Leadership Style, motivation, Employee Performance

The development of the times is increasingly sophisticated, many companies compete to keep superior to other companies especially during covid 19 pandemic. Bank Muamalat Malang Raya must plan a strategy to survive during the covid 19 pandemic, therefore leadership style and motivation are needed by employees of Bank Muamalat Malang Raya. The type of research is quantitative research, the sample in this research is about 35 respondents using saturated sampling (census), for data collection in this research is using several systems including: observation, interviews and questionnaires.

Based on the results of the research, it can be concluded that leadership style does not partially affect on employees performance at Bank Muamalat Malang Raya, while motivation has a partial impact on employee performance at Bank Muamalat Malang Raya. However, the variables of leadership style and motivation have a simultaneous impact on employee performance at Bank Muamalat Raya. This can be used as an evaluation that during the covid 19 pandemic, employees need more motivation from the leaders to support and enthusiasm in carrying out work activities that have been provided by the company.

مستخلص البحث

فاتحة سبيلة، ٢٠٢٢. البحث الجامعي. العنوان: "تأثير أسلوب القيادة والتحفيز خلال الجائحة على أداء الموظفين (دراسة في بنك معاملات مالانج)". قسم المصرف الإسلامي. كلية الاقتصاد بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية جامعة مالانج.

المشرف : فاني فرمانشاه

الكلمات الرئيسية: أسلوب القيادة، التحفيز، أداء الموظف.

تطور هذا العصر تطورا أكثر تعقيدا، تتنافس الشركات على أن تكون متفوقة من الشركات الأخرى، خاصة خلال جائحة الكوفيد-١٩، يجب على بنك معاملات مالانج تخطيط الاستراتيجية للبقاء خلال تلك الجائحة، لذلك هناك حاجة إلى أسلوب القيادة والتحفيز من قبل موظفي بنك معاملات مالانج. الهدف من هذا البحث شرح أسلوب القيادة والتحفيز خلال الجائحة لأداء موظفي بنك معاملات مالانج. نوع البحث المستخدم هو البحث الكمي، وقد بلغت العينة في هذا البحث ٣٥ مستجيبا باستخدام طريقة أخذ العينات المشبعة (التعداد). تم جمع البيانات من عدة طرق، وهي الملاحظة والمقابلة ونشر الاستبانة، وأما الأساليب المستخدمة فهي مقياس ليكرت.

وبناء على نتائج البحث تم التوصل إلى أن أسلوب القيادة لم يكن له تأثير جزئي على أداء موظفي بنك معاملات مالانج، في حين التحفيز له تأثير جزئي على أداء موظفي بنك معاملات مالانج. ومع ذلك، فإن متغير أسلوب القيادة والتحفيز لهما تأثير متزامن على أداء موظفي بنك معاملات مالانج، ويمكن استخدام ذلك كتقويم أنه خلال جائحة كوفيد-١٩، يحتاج الموظفون إلى مزيد من تحفيز القائدين للحصول على الدعم والحماس في تنفيذ أنشطة العمل التي قدمتها الشركة.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

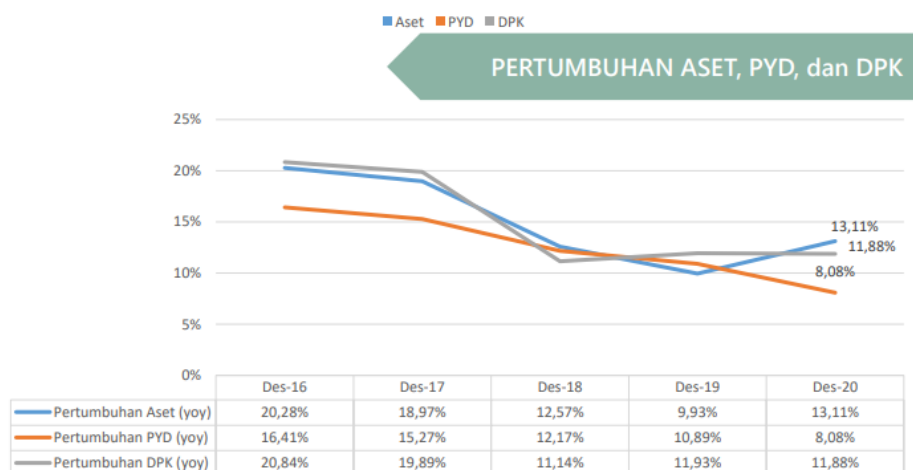
Perkembangan zaman yang sangat pesat dan canggih membuat kompetisi yang terjadi dalam bidang ekonomi maupun perusahaan akan semakin ketat dan berlomba-lomba untuk lebih unggul dari perusahaan lain. Pada tahun 2020 Indonesia menghadapi masa pandemi covid 19 yang mengakibatkan penurunan berbagai bidang di seluruh dunia, untuk meminimalisir dampak pandemi pada masyarakat pemerintah menganjurkan masyarakat bekerja di rumah dan menutup semua kegiatan yang melibatkan banyak masyarakat. Indonesia mengalami penurunan dalam bidang perekonomian selama pandemi covid 19 tersebut, badan statistika pusat mengungkapkan bahwasanya perekonomian di Indonesia mengalami penurunan sebesar 2,07% namun dengan adanya penurunan tersebut, setiap perusahaan pasti mempunyai strategi untuk menghadapi suatu permasalahan tersebut, agar perusahaan tetap berdiri dengan kokoh saat terjadi pandemi covid 19 ini.

Perusahaan yang mengalami dampak pandemi covid 19 adalah industri perbankan di Indonesia, adapun undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan yang dimaksud ialah “badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak” (Putra Ardhansyah, 2020). Perbankan syariah pertama di Indonesia yaitu Bank Muamalat Indonesia dan berdiri pada tanggal 1 November 1991 yang menggunakan sistem sesuai dengan akidah syariah, berdirinya Bank Muamalat Indonesia memiliki beberapa alasan salah satunya adalah meninggalkan

bunga atau riba yang telah beredar di Indonesia, mengingat Indonesia memiliki mayoritas masyarakat yang beragama islam. Bank Muamalat mampu membantu perekonomian di Indonesia dan Bank Muamalat mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dari beberapa produk yang dimilikinya. Keberhasilan Bank Muamalat Indonesia dalam menjalankan industri perbankan tidak lupa dari kegigihan karyawan dan memiliki kinerja yang baik untuk masyarakat.

Perbankan Syariah di Indonesia semakin berkembang, dan mempunyai beberapa produk yang sangat membantu masyarakat dan perekonomian di Indonesia. Berdasarkan grafik perkembangan Perbankan Syariah Indonesia pada tahun 2015 hingga 2020 menunjukkan peningkatan yang sangat drastis, hal tersebut bisa dilihat dari aset, PYD dan DPK (Rp triliun) pada grafik sebagai berikut.

Gambar 1. 1 Grafik Jumlah Nasabah Pembiayaan dan DPK



Data diambil dari ojk.go.id snapshot. Perbankan syariah December 2020

Peningkatan yang dialami oleh Perbankan Syariah tidak terlepas dari kinerja karyawan yang diterapkan dalam perusahaan Perbankan Syariah, sumber daya

manusia adalah salah satu kunci kesuksesan suatu industri, oleh sebab itu pengelolaan tenaga kerja di perusahaan harus dilakukan dengan baik karena hal tersebut menjadi salah satu strategi perusahaan untuk menghadapi pesaing. Pentingnya karyawan dalam sebuah perusahaan dapat dikatakan menjadi harta atau aset yang signifikan bagi perusahaan dalam memperoleh profit demi kelangsungan sebuah perusahaan, dan pengelolaan tenaga kerja dibutuhkan agar dapat membentuk nilai tambah pada tenaga kerja yang ada di industri secara efektif dan efisien dan hal terpenting yang harus diamati bagi perusahaan ialah hasil dari kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan dapat dihasilkan dengan melakukan penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi dari pemimpin kepada karyawan dikarenakan hal tersebut sangat perlu untuk dilakukan, dengan adanya penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi yang diberikan secara berkala kepada tenaga kerja akan memberikan prestasi kerja tenaga kerja dan bisa menunjang semangat pada diri karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawab yang telah diberikan. Kinerja merupakan salah satu tolak ukur hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan tersebut, kinerja perusahaan memiliki manfaat dalam menumbuhkan dan memajukan potensi perusahaan melalui tenaga kerja di perusahaan, dengan demikian perusahaan bisa berhasil dalam mencapai tujuan dikarenakan kinerja tenaga kerja tersebut baik dan unggul dalam bidang apapun. Menurut kasmir dalam penelitian (Fahmi & Lukman, 2021) bahwasannya prestasi tenaga kerja adalah hasil kerja

dan karakter kerja yang telah diraih dalam menjalankan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan pada waktu tertentu.

Pada dasarnya prestasi tenaga kerja akan menentukan keberhasilan perusahaan dengan mempunyai tenaga kerja yang baik dan mempunyai keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka bisa dikatakan bahwa perusahaan tersebut telah berhasil menciptakan tenaga kerja yang mempunyai prestasi yang baik, kinerja karyawan dikatakan baik melalui beberapa variabel dalam penelitian. Menurut (Fahmi & Lukman, 2021) dalam penelitiannya bahwa kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan akan tetapi menurut (Apriyanto Putro Heru Susilo Ika Ruhana, 2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dimasa pandemi saat ini, karena hal tersebut berguna untuk menjalin komunikasi dan saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan di masa pandemi covid 19. Seperti halnya kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi agar memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien, penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi perlu dilakukan oleh industri perusahaan dikarenakan hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan model memimpin untuk mendorong bawahannya dalam melakukan pekerjaan atau gaya kepemimpinan adalah salah satu tolak ukur untuk menetapkan berkembangnya dan kesuksesan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pasti mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri untuk menjalankan kegiatan operasional dan menghadapi suatu persoalan yang terjadi di dalam internal maupun eksternal

perusahaan. Menurut (Mirza Fuqhoha et al., n.d.) gaya kepemimpinan adalah sekelompok gambaran dipergunakan pemimpin untuk memotivasi tenaga kerja agar objek organisasi terpenuhi atau bisa dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah model kepribadian dan program yang digemari dan selalu diimplementasikan pimpinannya. Menurut (Apriyanto Putro Heru Susilo Ika Ruhana, 2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan mengilustrasikan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin memfokuskan yang dipimpin, dan dalam penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan sangat berdampak pada prestasi karyawan di suatu perusahaan. Akan tetapi menurut penelitian (Fahmi & Lukman, 2021) bahwasannya gaya kepemimpinan tidak menjamin gaya kepemimpinan berdampak kepada prestasi karyawan di era pandemi, pada dasarnya kebanyakan seorang pemimpin mempunyai gaya tersendiri untuk memimpin bawahannya untuk saling mengenal dan mendekatkan diri kepada tenaga kerja, dengan demikian perihal tersebut dapat meningkatkan prestasi karyawan dan semangat tinggi saat mencapai tujuan perusahaan tersebut dan kepemimpinan yang baik akan membawa pengaruh kepada kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut (Suwatno, 2019) menyimpulkan bahwa seorang pemimpin memegang penuh peranan yang penting dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, pemimpin adalah seseorang yang karena posisi jabatannya di dalam organisasi memiliki tugas, wewenang dan tanggungjawab untuk mengelola perusahaan dengan mendayagunakan seluruh tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan, seorang pemimpin karena memiliki wewenang dan tanggungjawab

mengelola organisasi dengan mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi bawahan maka ia harus memiliki beberapa kelebihan daripada bawahannya. Menurut Fairchild (1960:35) yang mengutip dari (Suwatno, 2019) menerangkan bahwa pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan memprakarsai perilaku sosial dengan mengelola, memfokuskan, menyusun, memantau usaha orang lain melalui prestise, kekuasaan atau posisi, sedangkan pemimpin dalam arti terbatas adalah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan berbagai kualitas persuasifnya dan akseptansi/ penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya. Pemimpin adalah salah satu tenaga kerja yang ikut andil untuk memajukan prestasi karyawan. pimpinan yang baik akan berhasil untuk mengarahkan dan membimbing para karyawan nya dalam melakukan pekerjaan di perusahaan, setiap perusahaan mempunyai model kepemimpinan yang berbeda perihal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan, akan tetapi bukan hanya gaya kepemimpinan saja yang akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan yaitu motivasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Tenaga kerja yang memiliki semangat kerja tinggi tidak mudah untuk menyerah dalam menjalankan tugas yang telah disampaikan oleh perusahaan, oleh sebab itu pemberian motivasi penting dilakukan bagi perusahaan. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan arahan, ketekunan, semangat dalam melakukan pekerjaan, motivasi ini akan bertahan lama di pikiran manusia apabila dilakukan dengan efektif dan tepat waktu, dengan adanya motivasi karyawan akan semakin terbuka untuk mengembangkan ide-ide, dan mempunyai ketekunan dalam mencapai tujuan baik internal maupun eksternal, dimasa pandemi covid 19

ini karyawan membutuhkan motivasi hal tersebut sebagai hal yang berguna dalam berkomunikasi untuk menyelesaikan kendala dan solusi di masa pandemi covid 19. Menurut riva'i mengatakan dalam penelitian (Hustia, 2020) motivasi adalah salah satu serangkaian cara dan kuantitas yang memotivasi individu untuk memenuhi suatu yang karakteristik sesuai dengan maksud pribadi, dari pengertian motivasi menurut para ahli bahwasannya motivasi adalah salah satu indikator untuk memotivasi seseorang dalam melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan dan motivasi termasuk suatu penambahan energi dan semangat dalam diri seseorang. Motivasi akan berhubungan dengan seseorang seperti karyawan apabila motivasi tersebut diberikan dengan baik untuk menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, motivasi pada dasarnya adalah memberi perhatian dan semangat untuk seseorang melakukan suatu kegiatan. Menurut (Fahmi & Lukman, 2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi yang berikan kepada karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan dimasa pandemi saat ini, hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan membutuhkan komunikasi, perhatian dan saling mendukung antar karyawan dalam situasi pandemi covid 19 ini, dan menyelesaikan kendala-kendala yang terjadi saat pandemi covid 19.

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja yang baik bisa melalui dengan berbagai cara seperti menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja untuk karyawan agar tetap memiliki daya positif dan arahan untuk melakukan pekerjaan dan menghadapi permasalahan yang datang. Dimasa pandemi covid 19 ini banyak perusahaan yang jatuh bangun untuk mempertahankan perusahaan tersebut, terutama dalam bidang perbankan yang mengalami penurunan sebagai

seorang pemimpin harus mempunyai strategi dalam menghadapi permasalahan saat ini, pemimpin di masa pandemi covid 19 ini bisa menganalisis tantangan serta peluang yang harus dihadapi saat ini, dengan demikian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi salah satu hal untuk menumbuhkan prestasi tenaga karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dimasa pandemi. Masing-masing manusia merupakan seorang pemimpin bagi dirinya sendiri dan orang lain yang harus mempunyai tanggungjawab atas perbuatan dan pekerjaan yang dilakukannya, sebagaimana dalam surat An-nahl ayat 90 yang menjelaskan pemimpin yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ
وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya :

Sesungguhnya Allah menyuruh ((kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat dan dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran

Makna dari ayat di atas adalah sebagaimana Allah SWT menyuruh seorang pemimpin harus berlaku adil dan berbuat kebajikan setiap pekerjaan yang dilakukan dan harus mempunyai tanggung jawab untuk mengarahkan kepada bawahannya untuk melakukan perbuatan yang bersifat kebajikan atau berbuat baik

dan memberikan aturan larangan untuk bagi agama muslim, oleh sebab itu pemimpin mempunyai tanggungjawab yang besar agar mempunyai tenaga kerja yang bagus dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Dunia perindustrian perbankan syariah saat pandemi covid 19 ini mengalami penurunan salah satunya Bank Muamalat Indonesia didirikan atas gagasan dari majelis ulama Indonesia (MUI), ikatan cendekiawan muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah Republik Indonesia dan resmi didirikan pada tanggal 1 mei 1992 atau 27 syawal 1412 H dan Bank Muamalat Indonesia sudah resmi berfungsi dengan menggunakan prinsip syariah pertama di Indonesia. Salah satu misi Bank Muamalat Indonesia adalah “membangun lembaga keuangan syariah yang memiliki prinsip syariah dan mengunggulkan sumber daya manusia yang islami dan profesional” untuk itu pengelolaan tenaga kerja di Bank Muamalat Syariah sangat diperhatikan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik. Bank Muamalat Indonesia sudah tersebar di seluruh wilayah Indonesia, Bank Muamalat merupakan salah satu lembaga syariah yang memperhatikan terkait kinerja karyawan selama periode tertentu agar bisa menganalisis dan mengevaluasi untuk karyawan di Bank Muamalat Malang Raya, hal tersebut dilakukan agar karyawan memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang telah disampaikan oleh perusahaan. Dengan demikian pemimpin Bank Muamalat tersebut membimbing karyawan dengan mengimplementasikan mode kepemimpinan dan memberikan motivasi untuk karyawan nya.

Pada dasarnya Bank Muamalat sudah memberikan kinerja yang baik untuk terus menetap saat pandemi covid-19, akan tetapi dalam menghadapi rintangan pada masa pandemi covid 19 tidak mudah. Adapun beberapa kendala yang dihadapi oleh Bank Muamalat Malang Raya seperti adanya penurunan produktivitas karyawan, penurunan tersebut dikarenakan adanya pembatasan sosial antara nasabah dan karyawan Bank Muamalat Malang Raya. Perosalan tersebut merupakan salah satu hambatan yang terjadi saat masa pandemi covid 19 dikarenakan setiap nasabah memiliki karakter yang berbeda, karena karyawan Bank Muamalat Malang Raya terkadang mengalami kesulitan dalam menjelaskan beberapa produk yang ditawarkan nasabah. Selain itu karyawan Bank Muamalat Malang Raya mengalami kesulitan dalam berkomunikasi di masa pandemi dikarenakan ada penerapan WFH (*Work From Home*), dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem WFH karyawan sedikit mengalami kendala dalam produktivitas kinerja karena untuk berkomunikasi dengan pimpinan atau sesama karyawan tidak bisa langsung akan tetapi melalui komunikasi online dan hal tersebut tidak sepenuhnya efektif bagi tenaga kerja untuk menjalankan tugas yang telah disampaikan oleh perusahaan, akan tetapi dengan adanya hambatan yang terjadi selama pandemi covid 19 Bank Muamalat Malang Raya bisa meraih pencapaian target dimasa pandemi covid 19.

Tabel 1. 1

Prestasi Bank Muamalat Malang Raya

Kategori	Tingkat	Tahun
----------	---------	-------

Peringkat 1 Best Profit B	Jawa Timur	2021
Peringkat 1 Best Profit C	Jawa Timur	2021
Peringkat 1 Best KPI Branch B	Jawa Timur	2021
Peringkat 1 Best KPI Branch C	Jawa Timur	2021

Sumber data diolah oleh peneliti,2022.

Research ini mempunyai sasaran dalam memahami gaya kepemimpinan dan motivasi yang dilakukan oleh Bank Muamalat Malang Raya serta membuktikan bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi yang implementasikan dalam pandemi covid 19 ini. Berdasarkan penelitian terdahulu bahwasannya penelitian (Fahmi & Lukman, 2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan di masa pandemi tidak berdampak pada prestasi tenaga kerja sedangkan motivasi berdampak pada prestasi karyawan, hasil *research* tersebut selaras dengan *research* (Prasetiyo, 2020) bahwasannya gaya kepemimpinan transformasional tidak berdampak signifikan pada prestasi tenaga kerja, sedangkan menurut *research* (Apriyanto Putro Heru Susilo Ika Ruhana, 2017) Mengatakan bahwasanya gaya kepemimpinan dan motivasi berdampak pada prestasi kerja karyawan, dengan demikian dibutuhkan *research* ini lebih lanjut untuk memastikan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi saat masa pandemi pada prestasi kerja karyawan di Bank Muamalat Malang Raya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan *research* dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Di Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Muamalat Malang Raya)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya?
4. Manakah dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Research bertujuan dalam menguraikan pengaruh gaya kepemimpinan di masa pandemi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.
2. Research bertujuan dalam menguraikan dampak motivasi kerja di masa pandemi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.
3. Research bertujuan dalam menguraikan dampak gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan partisipasi dalam akademik di bidang tenaga kerja.

- b. Memberikan wawasan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - c. Menjadi modal untuk research berikutnya yang sama atau masih berkaitan.
2. Manfaat Praktik
- a. Memajukan ilmu pengetahuan terkait dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dimasa pandemi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah research terdahulu yang berkaitan dengan persoalan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi di masa pandemi terhadap kinerja karyawan. Adapun research terdahulu yang penulis gunakan sebagai acuan dalam research:

Al-Musadieg et al (2018) penelitian tentang “ *The Mediating Effect Of Work Motivation On The Influence Of Job Design And Organizational Culture Against HR Performance*” menggunakan metode kuantitatif berdasarkan hasil penelitian terdapat dampak langsung yang signifikan dari desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dan motivasi kerja kemudian terdapat motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia yang terdapat dampak langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Terdapat dampak tidak langsung desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui variabel mediasi motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja bukan merupakan dampak budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

Sutisna (2020) Penelitian tentang “*Gaya Kepemimpinan Dalam Mendukung Perilaku Organisasi di PT Kerry Ingredients Indonesia Pada Masa Pandemi Covid 19*” menggunakan metode kualitatif dengan melakukan wawancara hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mendukung perilaku organisasi di PT Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemi covid 19 ini pemimpin dapat melakukan perintah untuk para karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan secara WFH hal tersebut untuk memutus penyebaran dan penularan covid 19 di dalam PT Kerry Ingredients Indonesia.

Hustia (2020) Penelitian tentang *“pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi”* menggunakan kualitatif yang di kuantitatifkan dengan analisis regresi berganda hasil penelitian dari semua variabel tersebut menunjukkan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Atikah & Riwayati (2021) Penelitian tentang *“Strategies To Improve Employee Performance During The Covid-19 Pandemic Through Motivation And Leadership Style Mediated By Job Satisfaction”* menggunakan metode kuantitatif, hasil penelitian uji parsial least square (PLS) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal tersebut dikarenakan di masa pandemi covid 19 ini dukungan antar karyawan sangat penting dalam hal melakukan pekerjaan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fahmi & Lukman (2021) Penelitian tentang *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid—19”* menggunakan jenis penelitian kuantitatif hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak menjamin keberhasilan kinerja karyawan

atau semakin tinggi kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19, sedangkan terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi di masa pandemi covid-19.

Mirza Fuqhoha et al., n.d. Penelitian tentang *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Proyek Konstruksi di Masa Pandemi”* menggunakan kuantitatif dengan metode konfirmatori dan di olah menggunakan structural equation modelling hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi.

Morawski & Jabłonowska-Luba (2021) Penelitian tentang *“The Importance Of Positive Leadership In The Process Of Change On The Example Of The Banking Sector”* menggunakan metode kualitatif dengan melakukan beberapa metode seperti wawancara, survei dan observasi langsung terhadap lingkungan kerja departmen yang dipilih, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa para pemimpin tim memiliki karakteristik yang menegaskan gaya yang mereka sukai adalah seorang kepemimpinan positif dengan sikap kepemimpinan yang melayani dengan jelas dan mengimplementasikan seorang pemimpin yang memiliki sikap positif akan membawa perubahan penting dalam lingkungan pekerja pengetahuan.

Siswanto et al (2021) Penelitian tentang *“Employee Engagement And Motivation As Mediators Between The Linkage Of Reward With Employee Performance”* menggunakan metode kuantitatif, hasil penelitian menyatakan bahwa reward atau

penghargaan yang diberikan oleh karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement, sedangkan untuk variabel motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi terkait pengaruh reward atau penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Bartsch et al (2021) Penelitian tentang *“Leadership Matters In Crisis Induced Digital Transformation: How To Lead Service Employees Effectively Durig The Covid-19 Pandemic”* ini menggunakan metode kuantitatif dan untuk uji statistika menggunakan PLS-SEM. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan untuk mempertahankan kinerja karyawan layanan di lingkungan virtual selama situasi krisis, kemudian untuk hasil mediasi menunjukkan di masa krisis pandemi covid 19 yaitu bagaimana seorang pemimpin memimpin secara efektif pada saat krisis ketika karyawan layanan sebagai besar bekerja di lingkungan virtual.

Leitão et al (2022) *“Effects Of Leadership And Reward system on employees motivation and job satisfaction: an application to the portuguese textile industry”* Menggunakan metode kuantitatif dengan uji statistika SPSS hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan reward system mempengaruhi job satisfaction hanya melalui efek mediasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Pada penelitian ini membuat kontribusi empiris dan teoritis yaitu dengan menguji hubungan antara kepemimpinan dan job satisfaction karyawan dan bagaimana hubungan ini dapat di mediasi oleh reward system dan motivasi.

Lamprinou et al (2021) Penelitian tentang *“The Impact Of Servant Leadership And Perceived Organisational And Supervisor Support On Job Burnout And Work Life Balance In The Era Of Teleworking And Covid-19”* menggunakan metode kuantitatif dan uji statistika dengan SPSS hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa POS adalah mediator penuh dalam hubungan antara pelayanan kepemimpinan, kelelahan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja baik untuk pekerja jarak jauh maupun dekat. Sedangkan PSS tidak ditemukan untuk bertindak sebagai mediator dalam asosiasi. Dan penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani dan dukungan organisasi dengan menetapkan bahwa POS memediasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja di tengah pandemi covid-19 baik untuk pekerja jauh maupun dekat dan hal ini menunjukkan mengapa kepemimpinan yang melayani mempengaruhi kesejahteraan karyawan tidak hanya dalam lingkungan kerja tradisional tetapi juga dalam konteks teleworking.

Esti Cahyani (2019) Penelitian *“The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance Through Employee Engagement”* penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis parsial least square (PLS). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Victory International Futures Malang, sedangkan variabel keterlibatan karyawan memiliki peran mediasi dari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT Victory International Futures Malang.

Prasetyo (2020) Penelitian ‘‘Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-: Studi Kasus Pada Industri Ritel’’ penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan SEM perangkat lunak SmartPLS, hasil research ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecermatan untuk berubah, dan *research* ini menyatakan juga bahwa kecermatan untuk berubah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Metode Penelitian/ Analisis Data	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
1	Al-Musadieq (2018) ‘‘ The Mediating Effect of Work Motivation on The Influence of Job Design and Organizational Culture Against HR Performance’’	Penelitian ini menggunakan metode uji sobel dan bersifat penelitian kuantitatif	untuk mengetahui pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap pengaruh desain pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia	Hasil penelitian terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dan motivasi kerja kemudian terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia dan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia, Terdapat pengaruh tidak

				langsung desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui variabel mediasi motivasi kerja. Sedangkan motivasi kerja bukan merupakan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.
2	Sutisna (2020) "Gaya Kepemimpinan Dalam Mendukung Perilaku Organisasi di PT Kerry Ingredients Indonesia Pada Masa Pandemi Covid 19"	Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan pimpinan dan menggunakan metode Kualitatif	untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mendukung perilaku organisasi di PT Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemi covid 19 ini pemimpin dapat melakukan perintah untuk para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara WFH, hal tersebut untuk memutus penyebaran dan penularan covid 19 di dalam PT Kerry Ingredients Indonesia.
3	Hustia (2020) "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi"	Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan analisis regresi linier berganda dan penelitian ini	mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang beroperasi secara Working From Office di masa pandemi covid 19.	Hasil penelitian dari semua variabel tersebut menunjukkan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

		menggunakan metode kuantitatif		
4	Atikah (2021) “Strategies To Improve Employee Performance During The Covid-19 Pandemic Through Motivation And Leadership Style Mediated By Job Satisfaction”	Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan uji PLS-SEM dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan di masa pandemi melalui motivasi dan gaya kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan PT Hanwa Indonesia selama masa pandemi Covid 19	Hasil penelitian uji partial least square (PLS) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal tersebut dikarenakan di masa pandemi covid 19 ini dukungan antar karyawan sangat penting dalam hal melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Sultan (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19”	Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan analisis regresi berganda dan penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif	untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di saat pandemi Covid-19.	Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak menjamin keberhasilan kinerja karyawan atau semakin tinggi kinerja karyawan pada saat pandemi covid 19,

				sedangkan terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi dimasa pandemi covid 19
6	Fuqhoha (2021) "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Proyek Konstruksi di Masa Pandemi"	Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan konfirmasi dan diolah menggunakan metode structural equation modelling.	Untuk mengetahui faktor-faktor gaya kepemimpinan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada proyek konstruksi di masa pandemi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di masa pandemi.
7	Morawski (2021) "The Importance of Positive Leadership in The Process of Change on The Example of The Banking Sector"	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	untuk menunjukkan pentingnya kepemimpinan positif dalam pelaksanaan perubahan penting dalam sebuah organisasi di lingkungan pekerja pengetahuan	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa para pemimpin tim memiliki karakteristik yang menegaskan gaya yang mereka sukai adalah seorang kepemimpinan positif, dengan sikap kepemimpinan yang melayani dengan jelas dan mengimplementasikan seorang pemimpin yang memiliki sikap positif akan membawa

				perubahan penting dalam lingkungan pekerja pengetahuan
8	siswanto (2021) 'Employee Engagement and Motivation as Mediators Between The Linkage of Reward With Employee Performance''	Data dalam penelitian ini diperoleh melalui perhitungan rumus slovin yang menggunakan uji mediasi sobel Smart PLS dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	untuk menyelidiki peran mediasi keterlibatan karyawan dalam hubungan antara penghargaan dan karyawan pertunjukan	hasil penelitian menyatakan bahwa reward atau penghargaan yang diberikan oleh karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui employee engagement, sedangkan untuk variabel motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi terkait pengaruh reward atau penghargaan terhadap kinerja karyawan
9	Bartsch et al (2021) "Leadership Matters In Crisis Induced Digital Transformation :How To Lead Service Employees Effectiely During The Covid-19 Pandemic"	Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang menggunakan uji PLS-SEM dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif	Untuk menganalisis dampak dari pandemi covid 19 yang menyebabkan krisis sosial dan ekonomi yang belum pernah terjadi sebelumnya, oleh karena itu penelitian ini diperlukan untuk meneliti lebih lanjut terkait kepemimpinan dan pekerjaan virtual dalam melakukan pelayanan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan untuk mempertahankan kinerja karyawan layanan di lingkungan virtual selama situasi krisis, kemudian untuk hasil mediasi menunjukkan di masa krisis pandemi covid 19 yaitu bagaimana seorang pemimpin memimpin secara efektif pada saat krisis ketika karyawan layanan sebagai besar bekerja di lingkungan virtual.

10	Leitao (2022) “Effects Of Leadership And Reward system on employees motivation and job satisfaction: an application to the portuguese textile industry”	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji SPSS.	Untuk mengeksplorasi persepsi karyawan di perusahaan industri tekstil di portugal utara mengenai pengaruh sistem kepemimpinan dan penghargaan reward system pada motivasi karyawan (intrinsik dan ekstrinsik) dan kepuasan job satisfaction.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan reward system mempengaruhi job satisfaction hanya melalui efek mediasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Pada penelitian ini membuat kontribusi empiris dan teoritis yaitu dengan menguji hubungan antara kepemimpinan dan job satisfaction karyawan dan bagaimana hubungan ini dapat dimediasi oleh reward system dan motivasi
11	Lamprinou (2021) “The Impact Of Servant leadership And Perceived Organisational Support On Job Burnout And Work Life Balance In The Era of Teleworking And Covid-19”	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji SPSS.	Untuk menyelidiki hubungan antara kepemimpinan pelayan, kelelahan kerja dan keseimbangan kerja kehidupan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa POS adalah mediator penuh dalam hubungan antara pelayan kepemimpinan, kelelahan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja baik untuk pekerja jarak jauh maupun dekat. Sedangkan PSS tidak ditemukan untuk bertindak sebagai mediator dalam dalam asosiasi. Dan penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani dan dukungan organisasi dengan menetapkan bahwa POS memediasi

				<p>hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja di tengah pandemi covid 19 baik untuk pekerja jauh maupun dekat dan hal ini menunjukkan mengapa kepemimpinan yang melayani mempengaruhi kesejahteraan karyawan tidak hanya dalam lingkungan kerja tradisional tetapi juga dalam konteks teleworking.</p>
12	<p>Esti Cahyani (2019) "The Effect Of Transformational Leadership On Employee Performance Through Employee Engagement"</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan parsial least square (PLS)</p>	<p>Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung serta bagaimana peran keterlibatan karyawan sebagai variabel mediasi dari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Victory International Futures</p>
13	<p>Prasetyo (2020) Penelitian "Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi"</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan SEM dan</p>	<p>Untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan industri ritel di Jawa Barat</p>	<p>Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi</p>

	Covid-: Studi Kasus Pada Industri Ritel''	diuji oleh SmartPLS.	yang dimediasi oleh kesiapan untuk berubah.	kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah, dan penelitian ini menyimpulkan juga bahwa kesiapan untuk berubah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.
--	---	----------------------	---	---

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah topik pembicaraan yang tidak ada hentinya, banyak penelitian yang menemukan perbedaan tentang kepemimpinan, oleh karena itu makna dari penelitian tersebut berbeda-beda. Menurut Griffin dan Ebert (1999:228) dalam Wijono (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mendorong orang lain untuk mau bekerja dalam meraih tujuan yang telah direncanakan. Menurut Wahyudi (2009) dalam Hafizi (2021) Kepemimpinan adalah keterampilan seseorang dalam memendorong, memfokuskan dan merubah pola pikir, model kerja setiap tenaga kerja agar berkarakter mandiri terutama dalam pengambilan keputusan untuk kebutuhan percepatan pencapaian rencana yang telah ditetapkan. Pemimpin dipercaya oleh pemimpin karena otoritas dan kemampuannya untuk memberikan

dampak anggota untuk melaksanakan sesuatu, Syafaruddin (2010:47) dalam Hafizi (2021). Dalam perkembangan modern, kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi sebagai besar ditetapkan oleh kualitas kepemimpinan yang dipunyai orang-orang dan disertai tanggung jawab sebagai pemimpin masyarakat atau dalam suatu organisasi, pemimpin harus mempunyai kreativitas dan sifat-sifat yang baik sebagai syarat bagi seorang pemimpin dalam organisasi tertentu, Syafaruddin (2010:49) dalam Hafizi (2021).

Menurut Daft (2001:32) dalam (Hafizi, 2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan organisasi. Bahkan terry (1960) yang mengutip dari Hafizi (2021) menganggap kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk meraih maksud bersama, sedangkan menurut anoraga (1922) yang dikutip dari Wijono (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendorong pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk mengarahkan orang-orang agar dengan penuh pengertian pemahaman dan serta senang hati bersedia mengikut kehendak pimpinan. Menurut Tjiptono (2006:161) yang mengutip dari Hafizi (2021) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, hal tersebut senada dengan pendapat thoha (2010:49) dalam Hafizi (2021) bahwasannya gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mendorong karakter orang atau bawahan. Sedangkan menurut robbins (2005:80) yang mengutip dari Hafizi (2021) gaya kepemimpinan

ialah sistem yang dipakai seseorang untuk mendorong kelompok menuju tercapainya sasaran. Gaya kepemimpinan merupakan sifat atau prosedur yang dipakai untuk mempengaruhi sumber daya manusia agar dapat menyamakan maksud perusahaan dengan kebutuhan pimpinan dan bawahan Riva'i (2007) dalam Mirza Fuqhotha et al., n.d.

B. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2008:205) dalam Nurma (2021) ada 5 jenis gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah apabila kekuasaan atau kebijakan secara luas yakni tetap berada pemimpin atau menyakini cara sintralisasi kebijakan. Pengutipan ketentuan dan kebijaksanaan semata-mata ditentukan oleh pemimpin tenaga kerja tidak ikut serta dalam membagikan pendapat, gagasan dan peninjauan proses pengambilan ketentuan.

2. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif merupakan cara memimpin dilakukan dengan persuasive, mewujudkan kolaborasi yang seimbang, meningkatkan komitmen dan keterlibatan tenaga kerja agar merasa andil mempunyai perusahaan.

3. Kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif jika pemimpin mempercayakan kebijakan pada tenaga kerja dengan agak utuh, oleh karena itu karyawan dapat mengambil ketentuan dan penegasan dengan bebas dalam melakukan pekerjaan.

4. Kepemimpinan kharismatik

Gaya kepemimpinan ini mempunyai daya pikat yang menarik, akibatnya pimpinan memiliki pengikut yang jumlahnya sangat banyak. Dan tidak diketahui awal mula secara pasti kenapa pemimpin tersebut mempunyai wibawa yang besar.

5. Kepemimpinan demokratik

Kepemimpinan demokratis mengutamakan pengarahan yang efisien untuk tenaga kerja, agar sistem pekerjaan berjalan dengan baik terutama pemfokusan pada rasa tanggung jawab diri sendiri dan kolaborasi yang baik. Cara kepemimpinan ini menghormati potensi pada tenaga kerja mau memperhatikan arahan dan sugesti tenaga kerja.

C. Sifat Kepemimpinan

Ada beberapa sifat kepemimpinan sebagai berikut, hal ini menurut A.M Mangunhardjana (2021)

1. Cakap menyesuaikan diri dengan orang-orang yang dipimpin beserta keadaan mereka dan situasi di sekelilingnya.
2. Berambisi, mempunyai cita-cita mengelola dan semangat hidup dan kerja yang tinggi.
3. Peduli pada orang-orang yang dipimpin dan orang-orang yang berkaitan dengan kerja.
4. Percaya diri berdasarkan kepribadian dan kecakapan, kemampuan, kompetensi serta profesionalitas.
5. Menyakinkan dalam kata-kata, hidup dan kerjanya

6. Kreatif mampu menciptakan hal-hal baru dan inovatif, mampu membuat perubahan dan pembaharuan cara hidup dan kerja lembaga menjadi lebih produktif
7. Tegas dalam mengambil keputusan dan konsekuen dalam pelaksanaannya.
8. Empatik mampu memahami rasa perasaan orang dan menyesuaikan sikap.
9. Adil memberikan kepada orang-orang hal yang menjadi hak mereka, memberi hukuman sesuai dengan kesalahan dan kerugian yang ditimbulkan dan memberi hadiah sesuai dengan jasa-jasa orang yang diberi hadiah.
10. Jujur tidak koruptif dan manipulatif
11. Bertanggung jawab

D. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan islami merupakan kesepadanan kepemimpinan dengan konsep dunia dan akhirat, tugas kepemimpinan tidak hanya tugas kemanusiaan yang dipertanggungjawabkan hanya kepada kelompok, tetapi juga dihadapan Allah SWT, Allah telah mengutus seorang Rasul yang dapat dijadikan teladan bagi Umat Islam untuk menjalankan Kepemimpinan Islami yaitu Nabi Muhammad SAW. Kepemimpinan Islami mengutamakan nilai-nilai yang diajarkan islam dan juga semua itu dilakukan karena mengaharap ridho Allah. kepemimpinan islami lebih dari sekedar pencapaian tujuan yang bersifat sementara seperti pada kepemimpinan organisasi pada umumnya, melainkan upaya penegakan tatanan islami dalam organisasi. Kepemimpinan islami bukanlah kepemimpinan yang absolut ataupun kepemimpinan yang otoriter, Kepemimpinan ini memiliki

keikhlasan sendiri berbeda dengan kepemimpinan pada umumnya. Kepemimpinan dalam pandangan Islam dapat kita lihat dari Al-Qur'an. Diantara surat yang ada didalam Al-quran yang menguraikan tentang kepemimpinan adalah surat Al Baqarah ayat 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya : “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, ”Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di bumi”. Mereka berkata “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu, dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, ”Sungguh Aku lebih mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (QS Al-baqarah:30).

Adapun gaya kepemimpinan dalam islam menurut H. Veithzal Rivai dalam menyatakan bahwa ada 5 gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Birokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang terkenal dengan keterikatan terus-menerus pada sistem organisasi. Pada gaya kepemimpinan ini berpendapat bahwa kesusahan akan bisa dilalui apabila seseorang sadar akan peraturan. Kompromi adalah suatu ciri dalam mengambil keputusan.
2. Permisif, yaitu pemimpin mempunyai maksud agar yang berada pada kelompok tersebut semuanya merasa puas. Membuat orang-orang senang

adalah aturan mainnya. Gaya ini menganggap bahwa orang-orang yang merasa puas dengan dirinya ataupun kinerjanya, maka organisasi tersebut akan berfungsi dengan baik. Koordinasi merupakan hal utama dalam gaya ini

3. Partisipatif, yaitu kepemimpinan yang terkenal bahwa cara untuk memotivasi seseorang adalah dengan menyertakan langsung orang tersebut dalam mengambil keputusan. Hal ini diharapkan akan mewujudkan rasa memiliki sasaran dan maksud bersama. Masalahnya adalah kemungkinan lambatnya tindakan dalam menangani masa-masa kritis.
4. Laissez-faire, gaya ini sama sekali bukan merupakan kepemimpinan. Gaya ini membiarkan segala sesuatunya berjalan dengan sendirinya, pemimpin hanya melaksanakan fungsi pemeliharaan saja. Gaya ini kadang-kadang dipakai oleh pemimpin yang sering bepergian atau yang hanya bertugas sementara.
5. Otokratis, gaya ini ditandai dengan ketergantungan kepada yang berwenang dan biasanya menganggap bahwa orang-orang tidak akan melakukan apaapakecuali jika diperintahkan. Gaya ini tidak mendorong adanya pembaruan. Pemimpin menganggap dirinya sangat diperlukan. Keputusan dapat dibuat dengan cepat, Rivai (2009).

2.2.2 Motivasi

Motivasi kerja menurut (sunnyoto, 2020) dalam septiawan (2020) adalah suatu keadaan yang memotivasi seseorang untuk menjalankan aktivitas tertentu dalam

memenuhi keinginannya dan motivasi kerja ialah suatu daya potensial pada diri sendiri yang bisa dikembangkan oleh sebanyak kekuasaan luar yang artinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mendorong hasil prestasinya secara positif atau secara negatif, aktivitas tersebut sesuai suasana dan keadaan yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi menurut stanford dalam mangkunegara dalam Wardan (2020) adalah kecondongan untuk beraktivitas, dari dorongan dalam diri sampai dengan penggolongan diri, selain itu motivasi adalah suatu situasi yang mendorong manusia ke arah satu maksud tertentu. Motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh memajukan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Bafadal (1992) dalam Wardan (2020) mengatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengerjakan sesuatu selanjutnya dikembangkan oleh bafadal bahwasannya motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak dan memakai seluruh kemampuan psikis, sosial dan kekuatan fisiknya dalam rangka meraih maksud tertentu.

Motivasi adalah kumpulan perilaku dan nilai yang mendorong seseorang untuk meraih hal yang karakteristik sesuai dengan rencana seseorang. perilaku dan nilai merupakan hal yang invisibel dalam menyerahkan kekuasaan untuk memotivasi seseorang bertingkah laku dalam meraih tujuan, rivai & sagala (2009:887) dalam Bahri 2018). Menurut sutrisno (2007:116) dalam Bahri (2018) bahwa motivasi mempermasalahkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kekuatan dan kreativitas

untuk mewujudkan maksud perusahaan, selanjutnya dilanjutkan dengan istilah motif yang sering kali disamakan dengan dorongan gerak jiwa dan jasmani untuk melakukan pekerjaan.

A. Indikator Motivasi

Teori kebutuhan disampaikan oleh David McClelland (1961) dalam Nurma (2021) jika teori Maslow membuktikan tingkat kebutuhan manusia yang sudah muncul sejak lahir maka teori David McClelland menyampaikan bahwa melalui sistem belajar dan interaksi dengan lingkungan maka akan terbentuk suatu kebutuhan, Sedarmayanti (2017) dalam Nurma (2021) David McClelland membagi kebutuhan manusia menjadi tiga macam yaitu:

1. Need for Achievement

Kebutuhan untuk berprestasi adalah refleksi dari suatu dorongan atas tanggungjawab untuk mengatasi suatu masalah. Kebutuhan untuk berprestasi dapat berupa keinginan untuk melaksanakan sesuatu dengan lebih baik dan lebih efisien, serta mampu mengatur masalah dan juga menguasai tugas yang sulit, serdamayanti (2017).

2. Need for Affiliation

Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan dorongan untuk melaksanakan hubungan dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak ingin menjalankan aktivitas yang akan mengecewakan orang lain. Dengan kata lain kebutuhan ini merupakan kebutuhan dimana seseorang ingin membangunkan dan memperjuangkan hubungan yang baik dengan orang lain.

3. Need for Power

Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan dorongan untuk meraih orientasi dalam mendorong orang lain. Seseorang akan memiliki maksud untuk menjaga serta membimbing orang lain, mempengaruhi karakter orang lain, serta bertanggung jawab atas orang lain, sedarmayanti, (2017)

B. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hamalik (2013) dalam Sitorus (2020) motivasi ada dua macam yakni komponen luar, komponen dalam merupakan pergantian dalam diri individu dengan situasi merasa tidak terpenuhi dan ketegangan intelektual sedangkan komponen luar yaitu apa yang diinginkan individu, dengan maksud menjadi petunjuk perbuatannya. Menurut Hasibuan (2013:150) dalam Sitorus (2020) motivasi dapat diklasifikasikan menjadi 4 bagian yaitu:

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah seorang pemimpin menyampaikan motivasi (merangsang) tenaga kerja dengan menyerahkan reward kepada karyawan yang berprestasi di atas kemampuan standar. Dengan motivasi positif semangat tenaga kerja akan naik karena kebanyakan individu senang memperoleh yang positif saja.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan seorang pemimpin menyampaikan motivasi kepada tenaga kerja yang berakibat pada hukuman semangat tenaga kerja dalam motivasi negatif ini berjangka pendek karena takut dihukum akan tetapi apabila berjangka panjang kurang baik.

3. Motivasi internal

Motivasi ini tampak pada diri tenaga kerja waktu dia melakukan pekerjaan dan berasal dari diri tenaga kerja itu sendiri. Kepuasan tenaga kerja tampak pada waktu bekerja dan menyukai pekerjaannya itu.

4. Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah motivasi yang timbul sebab adanya dampak dari luar pekerjaan dan luar diri tenaga kerja. Motivasi eksternal kebanyakan tentang gaji, kesehatan, peluang libur dan lain-lain. Manusia bekerja karena mendapat dorongan dengan adanya rencana yang perlu diraih dan dapat berasal dari aspek di luar.

C. Faktor-Faktor Motivasi

Dalam teori motivasi Herzberg yang mengutip dari septiawan (2020) ada beberapa faktor-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Prestasi (achievement) adalah kebutuhan untuk mendapatkan prestasi di bidang pekerjaan yang ditangani, seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai kebutuhan ‘need’ dapat mendorongnya.
2. Pengakuan (recoqnition) adalah kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan dari pimpinan atas hasil karya/hasil kerja yang telah dicapai.
3. Tanggung jawab (responbility) adalah kebutuhan untuk mendapatkan tanggung jawab dibidang pekerjaan yang ditangani.
4. Kemajuan (advencement) adalah kebutuhan untuk mendapatkan peningkatan karier (jabatan).

5. Pekerjaan itu sendiri (the work it self) adalah kebutuhan untuk dapat mengatasi pekerjaan secara aktif sesuai minat dan bakat.
6. Kemungkinan berkembang (the possibility of growth) adalah kebutuhan untuk mendapatkan kemajuan karier.

D. Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk mendorong atau mengarahkan seseorang agar muncul keinginan dan kemauannya untuk menjalankan sesuatu sehingga dapat mendapatkan hasil atau meraih maksud tertentu, Ngali Purwanti (2006:73) dalam Sitorus (2020). Menurut Hasibuan (2009:97) dalam Sitorus (2020) tujuan pimpinan memberikan motivasi kepada bawahan antara lain adalah:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Memajukan moral dan kepuasan kerja
3. Memajukan kualitas kerja.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Memajukan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Mewujudkan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengembangkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Memajukan kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
11. Mendorong untuk berprestasi dan peraih peluang akhir.

E. Motivasi Dalam Perspektif Islam

Motivasi dalam islam menurut Nasution (2020) dikenal dengan niat atau dorongan yang tumbuh dalam hati manusia, yang menggerakkan untuk melaksanakan amal perbuatan atau ucapan tertentu. Dalam konsep islam motivasi kerja adalah sebagai ibadah dan tentunya untuk mengabdikan kepada sang khalik yang telah menciptakan bumi untuk memberi kemudahan bagi manusia dalam menjadi penghuni sekaligus pengelolanya, artinya manusia dipersilahkan menelusuri bumi (mencari rezeki, nafkah dan lain-lain) namun harus tetap diingat kehidupan dunia hanya sementara dan manusia pasti akan kembali kepada Allah SWT. Adapun ayat-ayat dan hadist tentang motivasi kerja sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتَيْنِ فَمَحَوْنَا آيَةَ اللَّيْلِ وَجَعَلْنَا آيَةَ النَّهَارِ مُبْصِرَةً لِّتَبْتَغُوا فَضْلًا
مِّن رَّبِّكُمْ وَلِتَعْلَمُوا عَدَدَ السِّنِينَ وَالْحِسَابَ وَكُلَّ شَيْءٍ فَصَّلْنَاهُ تَفْصِيلًا

Artinya : Dan kami jadikan malam dan siang sebagai dua tanda, lalu kami hapuskan tanda malam dan kami jadikan tanda siang itu terang, agar kamu mencari kurnis dari tuhanmu, dan supaya kamu mengetahui bilangan tahun-tahun dan perhitungan, dan segala sesuatu telah kami terangkan dengan jelas (QS. Al-Isra'(17) : 12).

Dan Kami jadikan malam dan siang sebagai dua tanda) yang kedua-duanya menunjukkan kekuasaan Kami (lalu Kami hapuskan tanda malam) Kami tutup cahayanya dengan kegelapan malam hari supaya kalian tenang berada di dalamnya; idhafat di sini menunjukkan makna bayan (dan Kami jadikan tanda siang itu terang) seseorang dapat melihat berkat adanya cahaya (agar kalian

mencari) pada siang hari (karunia dari Rabb kalian) dengan berusaha (dan supaya kalian mengetahui) melalui malam dan siang hari itu (bilangan tahun-tahun dan perhitungan) waktu-waktu. (Dan segala sesuatu) yang diperlukan (telah Kami terangkan dengan jelas) artinya Kami telah menjelaskannya secara rinci, Nasution (2020).

2.2.3 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang memberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan salah satu indikator yang penting untuk di analisis karena dengan adanya kinerja karyawan perusahaan bisa mengetahui prestasi karyawan di perusahaan menurut kasmir dalam Hustia (2020) Menurut simamora (1995) dalam silitonga (2020) kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut as'ad (1998) dalam Silitonga (2020) kinerja adalah hasil yang diraih oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk tugas yang berkaitan , kinerja merupakan salah serangkaian jumlah dari kerja yang ada pada diri pekerja. Sedangkan menurut harsuko (2011) dalam Silitonga (2020) kinerja adalah pencapaian seseorang dalam bekerja dan melakukan program organisasi, dalam memenuhi objek khusus yang mengenai kedudukan pribadi atau dengan menunjukkan keahlian yang menyatakan relevan untuk industri, prestasi merupakan suatu rancangan yang multi dimensional menggolongkan tiga aspek yaitu perilaku (attitude) kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment).

Bahkan Porter dan Lawler dalam penelitian Hustia (2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2010) dalam Warella (2021), sedangkan menurut Moehariono (2009:61) dalam Warella (2021) bahwasanya kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

B. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Porter dan Lawyer dalam Mangkunegara Septiawan (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

2. Faktor motivasi

Motivasi dibentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang terarah.

Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Dorongan (Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal)
2. Kemampuan (Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda.
3. Kebutuhan (Kebutuhan individu mempengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja)
4. Harapan mengenai imbalan (Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan mengharapkan suatu imbalan atau gaji)
5. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

C. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dalam perusahaan/organisasi memiliki tujuan utama untuk menilai kekuatan dan kelemahan karyawan, dengan cara ini akan memberi peluang kepada manajer untuk menganalisis pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang dipimpinnya serta untuk menentukan bidang keunggulan atau perbaikan yang diperlukan. Evaluasi ini juga menghadirkan peluang bagi para manajer dan karyawan untuk mendiskusikan tujuan dan sasaran perkembangan saat ini dan masa depan. Alwi (2010) dalam Warella (2021) menyatakan bahwa

secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai sesuatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan beberapa hal yaitu hasil penilaian dipakai sebagai dasar pemberian kompensasi, hasil penilaian dipakai sebagai staffing decision dan hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi. Moorhead dan Griffin (2010) dalam Warella (2021) mengatakan bahwa yang menjadi dasar maksud dari pengukuran kinerja adalah untuk memberikan informasi terkait kinerja karyawan di masa lalu dan pengembangan kinerja mereka di masa yang akan datang artinya seluruh capaian karyawan selama periode penilaian akan dijadikan indikator atas hasil yang telah diraih untuk diberikan masukan peningkatannya di masa depan. Dasar pengukuran kinerja untuk pengembangan kinerja karyawan di masa depan bertujuan di antaranya untuk membantu perkembangan dan perbaikan kinerja, mengidentifikasi pelatihan dan peluang untuk pengembangan, mengembangkan cara-cara untuk mengatasi rintangan dan hambatan kinerja dan menetapkan kesepakatan antara atasan dengan karyawan mengenai harapan atau keinginannya. Menurut George dan Jones (2002) dalam Harsuko (2011) dalam Silitonga (2020) bahwasannya kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level pelayanan pelanggan, kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Riani (2013) yang mengutip dari Silitonga (2020) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja dipakai sebagai acuan bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi yang meliputi:

- a. Telaah gaji, keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b. Kesempatan promosi, keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja

2. Tujuan pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b. Mengkukuhkan dan menopang prestasi kerja, umpan balik prestasi kerja (performance feedback) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c. Meningkatkan prestasi kerja, tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.

D. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif islam merupakan hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan atau melakukan suatu hal yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain, dalam konsep islam bekerja adalah suatu hal kewajiban bagi setiap manusia agar berikhtiar untuk mencari rezeki dan dalam setiap langkah manusia untuk bekerja dinilai sebagai ibadah kepada Allah SWT adapun ayat yang menerangkan tentang bekerja, hal ini termuat didalam Q.S Az-Zumar ayat 39.

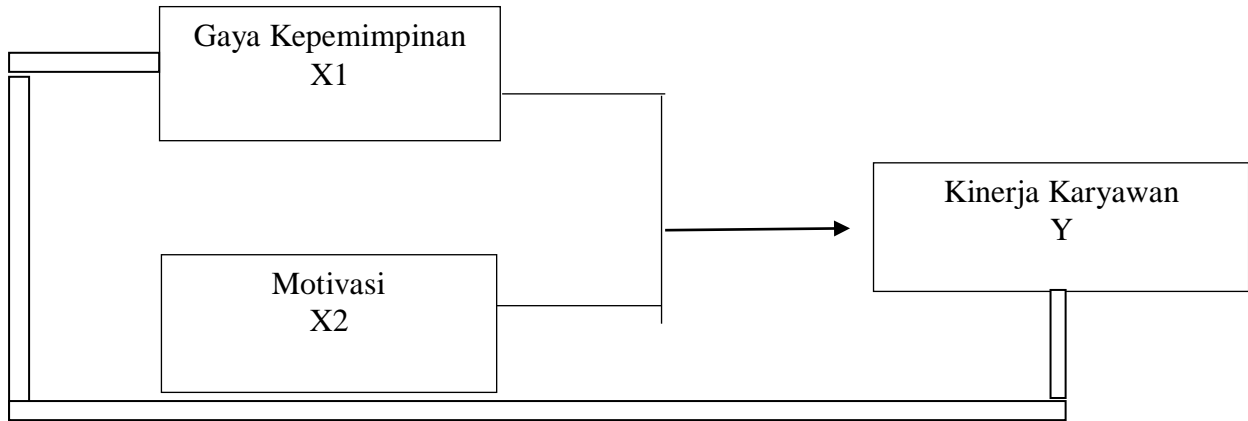
قُلْ يَفْقَهُوا عَمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ قَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya : Katakanlah: ‘‘Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula) maka kelak kamu akan mengetahui. (Q.S Az-Zumar:39)

Makna dari ayat di atas menjelaskan bahwa sebagai umat manusia bersungguh-sungguh mengerjakan pekerjaan karena Allah dan bekerja sesuai dengan kemampuan mu maka Allah akan membalas semua kebaikan mu di hari nanti. Berkaitan dengan kinerja karyawan maka seorang karyawan yang bekerja harus melaksanakan tanggungjawab tersebut dengan baik, maka apabila kinerja tersebut baik maka imbalan yang didapatkan akan setimpal dengan tanggung jawab yang dilakukan.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Sumber: Data di olah oleh peneliti

□ : Simultan
— : Parsial

2.4 Hipotesis

Menurut arikunto (2000) yang mengutip dari Setyawan Aditya Dodiet (2021) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris, hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari. Berdasarkan penelitian terdahulu, kajian teori dan kerangka konseptual diatas, dapat ditarik dugaan sementara atas permasalahan sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

H2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

H3 : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

H4 : Diduga motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

H1 akan diterima apabila nilai signifikan $F < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

H2 akan diterima apabila nilai signifikan $F < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

H3 akan diterima apabila nilai signifikan $F < 0,05$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

H4 akan diterima apabila nilai signifikan $F < 0,05$ sehingga menunjukkan manakah yang paling dominan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut Creswell (2009) yang mengutip dari Kusumastuti (2020) *research* kuantitatif adalah cara untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut umumnya diukur dengan instrumen *research* sehingga data yang terdiri dari angka mampu dianalisis berdasarkan tata cara statistik. Berdasarkan tujuan *research* yang telah ditetapkan, maka jenis *research* ini adalah *explanatory*.

Menurut Nur Hikmatul Auliya et al., n.d *research* kuantitatif merupakan *research* yang sistematis mengenai komponen dan kejadian fakta serta hubungannya, maksud *research* kuantitatif adalah memajukan dan memanfaatkan cara matematis. Teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fakta alam, sistem penilaian adalah elemen krusial dalam *research* kuantitatif, hal ini menghasilkan gambaran akan hubungan yang fundamental dari hubungan kuantitatif.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Malang Raya yang terdiri dari Bank Muamalat yaitu:

1. Bank Muamalat KC Malang yang berada di Jl. Kartanegara No 2, Kiduldalem, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65116 Indonesia (0341)556020.

2. Jl. KH. Agussalim Kav.100 No.143, Temas, Kec Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65315.
3. Jl. Ahmad Yani No. 5, Kepanjen, Ardirejo, Kecc Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65163.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan semua nilai, baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas Husaini usman yang mengutip dari Edhi (2021). Menurut arikunto populasi adalah keseluruhan objek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi dalam penelitian ini menggunakan objek Bank Muamalat Malang Raya.

3.3.2 Sampel

Menurut supriyanto and maharani (2013) dalam Nurma (2021) sampel merupakan objek maupun subjek pilihan yang bermula dari populasi, karakteristik yang dimiliki sampel ada pada sebagian karakteristik populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel (Arikunto) yang mengutip dari Siyoto Sandu & Sodik Ali (2015)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling, menurut Husain dan purnomo

(2001) dalam Nur Hikmatul Auliya et al., n.d. bahwasanya sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi. Untuk pengambilan sampel pada reserach ini memakai sampling jenuh (sensus) yang artinya sampel yang diambil adalah semua jumlah populasi tersebut (Sani dan Maharani 2013) yang mengutip Nurma (2021). Sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel jika seluruh populasi dipakai sebagai sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

Berdasarkan sumber ini data yang di pakai dalam research ini adalah:

a. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan bagi peneliti secara langsung dari informasi datanya, dan data primer ialah data asli atau data spontan yang memiliki sifat up to date. Untuk memperoleh data primer peneliti memakai sistem penyebaran kuesioner kepada responden yang sesuai dengan karakteristik dengan gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan (Siyoto Sandu & Sodik Ali, 2015).

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tersedia pada sebelumnya yang dikumpulkan dari informasi tidak langsung seperti dari sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan, Nur Hikmatul Auliya et al., n.d. Pada research ini peneliti mendapatkan data melalui jurnal, buku yang membahas tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam research bisa dilakukan dengan beberapa cara tertentu, berdasarkan model pengumpulan data dapat dilaksanakan melalui pengamatan (observasi), penelusuran literature, penerapan angket (kuesioner) dan wawancara Hasan (2004) dalam Nurma (2021).

a. Penggunaan Kuesioner

Kuesioner adalah cara memperoleh data dengan menyusun pertanyaan pada sasaran yang diteliti, melalui pengumpulan data kuesioner maka peneliti akan memperoleh data yang sesuai dari responden secara langsung.

b. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan melaksanakan tanya jawab langsung kepada objek yang akan diteliti atau perantara yang mengetahui terkait objek yang akan diteliti.

3.7 Variabel Definisi Operasional

3.7.1 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan Giffin dan Ebert dalam Hafizi (2021). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama Gary Yukl dalam Putong (2015) bahkan menurut catwell dalam manajemen pendidikan yang mengutip dari Warella (2021) bahwasannya kepemimpinan sebagai perilaku individu yang

menimbulkan struktur baru pada suatu interaksi dalam suatu sistem sosial dengan mengubah tujuan, konfigurasi, prosedur, input, proses dan output sistem.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin Riva'i (2006:64) dalam Fahmi & Lukman (2021). Adapun gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2003) yang mengutip dari Warella (2021) dibagi menjadi tiga bagian diantaranya yaitu kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan delegatif.

3.7.2 Motivasi

Motivasi merupakan perhitungan terhadap intensitas, tujuan dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan, intensitas mendeskripsikan seberapa keras usaha seseorang, menurut Robbins (2013) dalam Septiawan (2020). Motivasi kerja merupakan situasi yang mendorong aktivitas individu untuk menjalankan kegiatan tertentu untuk meraih keinginannya, motivasi kerja juga merupakan suatu kekuatan berpeluang yang ada dalam diri seorang manusia dan dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, Sunyoto (2013) dalam Septiawan (2020). Sedangkan menurut Muchlas (2008) dalam Septiawan (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah hasil interaksi individu dengan situasinya, seorang karyawan yang sudah bosan bekerja mulai pagi hingga sore di

depan layar masih saja bersemangat menonton tim sepak bola dan menahan rasa kantuk yang akan membuat bahagian.

3.7.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja, menurut As'ad (1998) dalam silitonga (2020) Sedangkan menurut harsuko (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi, kinerja merupakan suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude) kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment). Bahkan Porter dan lawler dalam mangkunegara (2016) dalam septiawan (2020), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel, Indikator, Sumber dan Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Gaya	Kepemimpinan partisipatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. 2. Memberikan binaan kepada pegawai dalam penerimaan tanggungjawab. 3. Membantu pegawai 	(Hasibuan, 2003)

kepemimpinan (X1)		yang kesulitan mengerjakan tugas.	
	Kepemimpinan otoriter	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. 2. Pengawasan ketat terhadap pegawai. 	
	Kepemimpinan delegatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai bebas mengerjakan tugas sesuai dengan keinginannya. 2. Tidak adanya aturan terkait tugas yang akan dikerjakan pegawai. 3. Pengarahan yang tidak jelas terhadap pemberian tugas. 	
Motivasi (X2)	Kebutuhan untuk berprestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik. 2. Mampu mengerjakan tugas yang sulit. 3. Tidak menghindar saat diberi suatu pekerjaan. 	(Serdamayanti, 2017)
	Kebutuhan untuk kekuasaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk mengendalikan orang lain. 2. Keinginan untuk bertanggungjawab terhadap orang lain. 	
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah 	(Robbins, 2006)

Kinerja karyawan (Y)		diberikan	
	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki tanggung jawab dan kesadaran terhadap pekerjaan yang telah diberikan 2. Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik dan tidak terjadi kesalahan 	
	Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan jarang datang terlambat di kantor 2. Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 	

3.8 Skala Pengukuran

skala pengukuran merupakan pedoman yang digunakan dalam menetapkan ukuran interval pada alat ukur, dengan demikian alat ukur ini dipergunakan untuk mengukur dan membentuk data kuantitatif, Sani & Maharani (2013) dalam Nurma (2021). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Kategori Skala Likert

Keterangan	Nilai
-------------------	--------------

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono

Skala likert bertujuan untuk memperkirakan perilaku, pengetahuan dan pemahaman individu atau gabungan pada suatu peristiwa dan situasi sosial bahwa variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan Sarjono dan Julianita (2011) dalam Nurma (2021).

3.9 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah acuan tertulis tentang wawancara, pengamatan dan pertanyaan yang disediakan untuk mendapatkan informasi. Instrumen adalah suatu alat yang memenuhi persyaratan akademis sehingga dapat dipakai sebagai alat untuk mengukur suatu objek ukur atau mengumpulkan data mengenai suatu variabel, Sappaile (2007) yang mengutip dari (Ovan & Saputra Andika, (2020).

a. Validatas

Validitas instrumen mempermasalahkan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur, instrumen dikatakan valid saat dapat mengungkapkan data dari variabel secara tepat tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya (Yusup, 2018) yang mengutip dari (Ovan & Saputra Andika, 2020). Cara analisisnya adalah dengan cara menghitung koefisien korelasi pada setiap nomer pertanyaan dengan nilai total dari nomer

pertanyaan tersebut, selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikannya bisa menggunakan uji t , atau membandingkannya dengan r tabel bila t hitung $>$ t tabel atau r hitung $>$ r tabel, maka nomer pertanyaan tersebut valid (Sani & Maharani, 2013) dalam Nurma (2021). Bila menggunakan program komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomer pertanyaan tersebut valid. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. “Bila nilai signifikansi akan dikatakan valid ketika nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5% begitu pula sebaliknya”. Fungsi dari uji validitas yaitu untuk mengetahui kesesuaian data yang berasal dari kuisioner yang dibagikan kepada responden. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $< 0,05$.

b. Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$ (Sani dan Maharani 2013) dalam Nurma (2021).

3.10 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen, maka pada penelitian ini menggunakan metode statistik yaitu analisis regresi linier berganda, sebelum melakukan analisis regresi linier berganda terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik.

1. Normalitas

Maksud dilaksanakan uji asumsi normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independent dan dependent memiliki distribusi normal atau mendekati normal, uji kenormalan ini dijalankan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk menetapkan apakah sebaran data normal atau tidak dapat dilihat dari nilai probabilitasnya dibandingkan dengan α , jika hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan Z Tailed $p > \alpha$ berarti data tersebar normal, Santoso (2010) dalam Nurma (2021).

2. Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot, jika tidak membentuk suatu pola berarti bebas heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas memakai uji koefisien korelasi Rank Spearman yakni mengkolerasikan pada absolute residual hasil regresi dengan seluruh variabel bebas, apabila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) artinya persamaan dalam model regresi tersebut terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Sani & Maharani, 2013) dalam Nurma (2021).

3. Uji multikolineritas

Gejala multikolinieritas adalah gejala korelasi antara variabel independen, multikolinieritas dapat dideteksi pada model regresi apabila variabel terdapat variasi bebas yang saling berkorelasi kuat satu sama lain. Ghazali (2005) (Nurlena (2018) dalam dari menyatakan bahwa uji ini bermaksud untuk mencoba apakah kedapatan korelasi antara variabel bebas, untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF).

Mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel, jika nilai toleransi $<0,10$ atau $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas sehingga variabel tersebut harus dibuang dan sebaliknya jika *tolerance* $>0,10$ dan $VIF >10$ maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3.11 Teknik Analisis Data

a. Teknik analisis deskriptif

Analisis deskriptif bermaksud untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan, dan dipakai untuk menguraikan jawaban responden, kemudian jawaban responden diuraikan ke dalam skala likert dengan lima alternatif jawaban (Sani & Maharani, 2019) dalam Nurma (2021) Analisis ini juga digunakan untuk mengilustrasikan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti.

3.12 Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda dengan tiga variabel merupakan regresi linier berganda yang melibatkan variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X), pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena data yang digunakan terdapat tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat.

3.13 Uji Hipotesis

a. Uji T

Statistik t diaplikasikan untuk menghitung dampak variabel independent atau bebas secara individual dalam menjabarkan variabel dependen terkait besarnya dampak antara tiap-tiap variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen, apabila nilai probabilitas signifikannya lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai t hitung $>$ dari t tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. (Wiratna Sujarweni, 2015) yang mengutip dari Astuti (2020).

b. Uji F

Uji simultan dipakai untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dengan memakai nilai probabilitas (sig). Signifikasi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai sig, jika nilai sig dibawah 0,05 maka variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent. Jika F hitung $<$ F tabel maka tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen sedangkan jika F hitung $>$ F tabel maka ada pengaruh secara simultan antara variabel independent dengan variabel dependent. (Wiratna Sujarweni, 2015) dalam Astuti (2020).

c. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi sebagai suatu alat untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan atau pengaruh antara variabel X dan Y, Noegroho Boedijoewono dalam Astuti (2020). Koefisien determinasi dinotasikan dengan maksud dari analisis untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, nilai R membuktikan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel independen sebagai penjelas variabel dependen, semakin tinggi nilai R maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1, nilai determinasi nol berarti kemampuan variabel X dalam menjelaskan Y amat terbatas, nilai determinasi yang mendekati satu berarti variabel X memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel Y, Wiratna Sujarweni (2015) dalam Astuti (2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil dan Sejarah Bank Muamalat Indonesia Tbk.

A. Sejarah Bank Muamalat Indonesia Tbk.

Lembaga keuangan perbankan syariah yang pertama di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia, pendirian perbankan syariah di Indonesia pada tahun 1880 melakukan diskusi dengan tema bank islam sebagai pilar ekonomi islam, gagasan tersebut dipraktikan dalam skala yang relatif terbatas. Pada tahun 1990 Majelis Ulama Indonesia (MUI) membentuk kelompok kerja untuk mendirikan Lembaga Bank Islam di Indonesia yang dapat menghasilkan bank syariah pertama di Indonesia yaitu PT Bank Muamalat Indonesia.

PT Bank Muamalat didirikan pada tanggal 1 November 1991 Masehi atau 2 Robiul akhir 1412 H, Bank Muamalat Indonesia atau biasa disebut dengan BMI yang didirikan atas gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia, sehingga pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia secara resmi beroperasi sebagai bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah pertama di Indonesia, kemudian pada tanggal 27 Oktober 1994 Bank Muamalat Indonesia memperoleh izin sebagai Bank Devisa, selanjutnya pada tahun 2003 Bank Muamalat melakukan Penawaran Umum Terbatas ((PUT) dengan Hak Memesan

Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak lima kali dan menjadi lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah.

Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti asuransi syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia, selain itu produk Bank yaitu Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada 2011 tersebut memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai kartu debit syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management, oleh karena itu seluruh produk-produk menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Bank Muamalat Indonesia terus menambah jaringan kantor cabangnya yang tidak hanya ada di Indonesia akan tetapi juga di luar negeri, pada tahun 2009 Bank Muamalat Indonesia 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 hingga saat ini. Bank Muamalat Indonesia telah memiliki 240 kantor layanan termasuk satu kantor cabang di Malaysia, operasional bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 568 unit ATM Muamalat yang tersebar diseluruh Indonesia termasuk

1 unit ATM yang berada di Malaysia dan terhubung dengan 120.000 jaringan ATM bersama an 77.000 ATM Prima serta 51 unit Mobil Kas Keliling.

Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional, Bank Muamalat Indonesia terus merealisasikan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui, bank secara nasional maupun internasional. Bank Muamalat Indonesia beroperasi bersama beberapa entitas anaknya yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, DPLK Muamalat yang memberikan layanan dana pensiun melalui dana Pensiun Lembaga keuangan dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana zakat, infak dan sedekah (ZIS).

B. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia Tbk.

Bank Muamalat Indonesia melakukan peninjauan visi dan misi perusahaan untuk meningkatkan kinerja agar tetap stabil di era pertumbuhan bisnis yang sangat canggih. Adapun visi dan misi Bank Muamalat Indonesia sebagai berikut:

Visi PT Bank Muamalat Indonesia Tbk

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

Misi PT Bank Muamalat Malang Tbk.

“Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta

orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan''.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada individu masing-masing merupakan salah satu data yang penting untuk diamati terlebih dahulu oleh peneliti dikarenakan ada beberapa faktor yang mudah untuk didefinisikan dan diobjektifkan. Ada beberapa karakteristik pada penelitian antara lain: jenis kelamin, usia karyawan, pendidikan terakhir, responden dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Muamalat Malang Raya, data di penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan Bank Muamalat Raya Malang, berdasarkan hasil identifikasi karakteristik dapat dilihat sebagai berikut.

1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1

Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	16	45,7%
Perempuan	19	54,3%
Jumlah	35	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas terkait karakteristik responden jenis kelamin diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 16 orang sedangkan perempuan sebanyak 19 orang, hal tersebut dapat mengambil kesimpulan bahwa Bank Muamalat Malang Raya mempekerjakan karyawan perempuan lebih banyak daripada karawan laki-laki.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut distribusi karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat dalam tabel 4.2 di bawah ini sebagai berikut.

Tabel 4. 2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
>25 Tahun	4	11,4%
26-30 Tahun	10	28,6%
31-35 Tahun	12	34,3%
35-40 Tahun	6	17,1%
41-45	1	2,9%
>45	2	5,7%
Jumlah	35 Orang	100%

Sumber: Diolah data primer 2022.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yang menjelaskan terkait karakteristik usia responden, dapat diketahui bahwa sebagai besar responden berusia >25 tahun yaitu berjumlah sebanyak 4 orang (11,4%), kemudian rentang usia 26-30 tahun responden berjumlah sebanyak 10 orang (28,6%), usia responden 31-35 tahun berjumlah sebanyak 12 orang (34,3%), sedangkan usia 41-45 tahun berjumlah sebanyak 1 rang (2,9%) dan usia >45 berjumlah sebanyak 2 orang (5,7%) Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Bank Muamalat Malang Raya lebih membutuhkan pekerja pada usia produktif atau yang lebih muda, karena usia mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut distribusi karakteristik responden berdasarkan usia yang bisa dilihat dalam tabel 4.3 di bawah ini sebagai berikut.

Tabel 4. 3
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	6	17,1%
D3	4	11,4%
S1	25	71,5%
S2	-	-
S3	-	-

Sumber diolah oleh peneliti,2022.

Berdasarkan tabel 4.3 terkait pendidikan terakhir karyawan Bank Muamalat Malang Raya bahwasanya sebanyak 6 orang (17,1%) responden merupakan lulusan SMA/SMK sedangkan jumlah responden lulusan D3 sebanyak 4 orang (11,4%) dan responden lulusan S1 sebanyak 25 orang (71,5%). Hal tersebut menyatakan bahwa Bank Muamalat Malang Raya cenderung mensyaratkan karyawan dengan pendidikan tinggi demi kelangsungan kegiatan bisnis perusahaan Bank Muamalat Malang Raya.

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Status

Tabel 4. 4

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Jumlah Responden	Persentase
Sudah Menikah	23	65,7%
Belum Menikah	12	34,3%
Jumlah	35 Orang	100%

Sumber diolah oleh peneliti,2022.

Berdasarkan tabel 4.4. diatas terkait status responden bahwasanya sebanyak 23 orang (65,7%) sudah menikah sedangkan 12 orang (34,3%) belum menikah, hal tersebut menyatakan bahwa karyawan Bank Muamalat Malang Raya mayoritas sudah menikah.

4.1.3 Deskripsi Responden Variabel

A. Deskripsi Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4. 5**Hasil Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
X1.1			3	8,6%	18	51,4%	12	34,3%	2	5,7%	3,44
X1.2			4	11,4%	10	28,6%	18	51,4%	3	8,6%	3,59
X1.3			2	5,7%	12	34,3%	20	57,1%	1	2,9%	3,59
X1.4			2	5,7%	17	48,6%	13	37,1%	3	8,6%	3,53
X1.5					9	25,7%	25	71,4%	1	2,9%	3,76
X1.6			1	2,9%	16	45,7%	15	42,9%	3	8,6%	3,56
X1.7	1	2,9%	3	8,6%	16	45,7%	13	37,1%	2	5,7%	3,32
X1.8			2	5,7%	7	20%	25	71,4%	1	2,9%	3,76

Sumber data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.5 diatas terkait hasil kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dimana terdapat beberapa item pada hasil kuesioner diatas dan memiliki rata-rata frekuensi (mean) yang cukup tinggi, hal tersebut menyatakan bahwa pernyataan yang ada di kuesioner variabel gaya kepemimpinan sudah baik. Apabila nilai frekuensi (mean) yang dihasilkan tinggi maka semakin tinggi tingkat keberhasilan pemimpin dalam memberi bimbingan dan menerapkan gaya kepemimpinan kepada karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

Pada tabel 4.5 hasil kuesioner diatas dapat diketahui melalui rata-rata mean yang cukup tinggi, untuk nilai mean terendah pada nilai 3,32 dengan pernyataan pemimpin tidak membuat aturan terkait tugas yang akan dikerjakan, sedangkan nilai mean yang tertinggi pada nilai 3,76 dengan pernyataan pemimpin melakukan pengawasan dalam menyelesaikan pekerjaan terhadap karyawannya dan pemimpin langsung menyerahkan tugas tanpa memberi arahan.

B. Hasil Deskripsi Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4. 6

Hasil Deskripsi Variabel Motivasi

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	1	2,9%	14	40%	15	42,9%	3	8,6%	2	5,7%	2,71
X2.2	1	2,9%	13	37,1%	15	42,9%	4	11,4%	2	5,7%	2,74
X2.3	1	2,9%	16	45,7%	9	25,7%	9	25,7%			2,63
X2.4	4	11,4%	12	34,3%	8	22,9%	11	31,4%			2,69
X2.5	2	5,7%	12	34,3%	9	25,7%	8	22,9%	4	11,4%	2,97
X2.6	3	8,6%	10	28,6%	14	40%	5	14,3%	3	8,6%	2,83
X2.7	3	8,6%	8	22,9%	13	37,1%	6	17,1%	5	14,3%	3,00

Sumber diolah oleh peneliti,2022.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas terkait hasil jawaban kuesioner responden pada variabel motivasi (X2) menunjukkan bahwa hasil frekuensi rata-rata mean cukup rendah pada setiap item pernyataan. Pada hasil nilai frekuensi mean terendah yaitu 2,63 yaitu pada pertanyaan tidak menghindar saat diberi suatu pekerjaan/tugas, sedangkan untuk nilai tertinggi sebesar 3,00 dengan butir pernyataan karyawan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.

C. Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 7

Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	STS		TS		N		S		SS		Total
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	

Y1.1						11	31,4%	24	68,6%	4,63
Y1.2						11	31,4%	24	68,6%	4,66
Y1.3						10	28,6%	25	71,4%	4,66
Y1.4		5	14,3%	11	31,4%	9	25,7%	10	28,6%	3,66
Y1.5		4	11,4%	3	8,6%	13	37,1%	15	42,9%	4,09
Y1.6				1	2,9%	19	54,3%	15	42,9%	4,34

Sumber diolah oleh peneliti,2022.

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban kuesioner responden variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwasanya nilai rata-rata frekuensi mean memiliki hasil yang tinggi pada setiap item. Untuk nilai terendah yang dihasilkan pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,09 dengan pernyataan karyawan jarang datang terlambat ke kantor, sedangkan nilai tertinggi yang dihasilkan pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,66 dengan pernyataan karyawan memiliki tanggungjawab dan kesadaran dengan pekerjaan yang diberikan, karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

4.1.4 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas Data

Instrumen dianggap valid jika mampu mengukur apa yang dibutuhkan dan mengungkapkan data dengan tepat dari variabel yang diteliti. “Bila nilai signifikansi akan dikatakan valid ketika nilainya lebih kecil dari 0,05 atau 5% begitu pula sebaliknya”. Fungsi dari uji validitas yaitu untuk mengetahui kesesuaian data yang berasal dari kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $< 0,05$, menurut (Sani & Maharani) yang mengutip dari Nurma (2021)

Tabel 4. 8**Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,547	0,324	Valid
	X1.2	0,695	0,324	Valid
	X1.3	0,599	0,324	Valid
	X1.4	0,659	0,324	Valid
	X1.5	0,502	0,324	Valid
	X1.6	0,690	0,324	Valid
	X1.7	0,521	0,324	Valid
	X1.8	0,407	0,324	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,714	0,324	Valid
	X2.2	0,719	0,324	Valid
	X2.3	0,568	0,324	Valid
	X2.4	0,574	0,324	Valid
	X2.5	0,708	0,324	Valid
	X2.6	0,555	0,324	Valid
	X2.7	0,589	0,324	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,659	0,324	Valid
	Y1.2	0,725	0,324	Valid
	Y1.3	0,600	0,324	Valid
	Y1.4	0,776	0,324	Valid
	Y1.5	0,642	0,324	Valid
	Y1.6	0,769	0,324	Valid

Sumber diolah oleh peneliti,2022.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menyatakan bahwasanya seluruh koefisien korelasi r hitung > r tabel sebesar (0,324) pada semua variabel diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Pada uji validitas di penelitian ini dapat menarik kesimpulan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi <0,05 dan dinyatakan valid semua.

3. Uji Reabilitas

Instrumen dinyatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa membuktikan hasil yang sama atau secara

konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$ (Sani dan Maharani 2013) dalam Nurma (2021).

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Alpha Cronbavh	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,714	Reliabel
Motivasi	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,749	Reliabel

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.9 di atas terkait uji reabilitas bahwasanya dari semua variabel-variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) motivasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi alpha cronbach lebih besar dari 0,6 yang dapat diartikan bahwasanya semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga layak untuk melakukan penelitian selanjutnya.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independent dan dependent mempunyai distribusi normal atau mendekati normal, uji kenormalan ini dilaksanakan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk menetapkan apakah sevaran data normal atau tidak dapat dilihat dari nilai probabilitasnya dibandingkan dengan , jika hasil pengujian yang diperoleh membuktikan Z Tailed $p > a$ berarti data tersebar normal, Santoso (2010) dalam Nurma (2021).

Tabel 4. 10

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov – smirnov	0,948	Distribusi Normal

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terkait hasil uji normalitas dengan metode one-sample kolmogorov-smirnov test menyatakan bahwa hasil pada penelitian ini berdistribusi normal dikarenakan nilai asymp.sig (2-tailed) bernilai 0,948 yang artinya nilai $0,948 > 0,05$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,962	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,162	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terkait uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bahwasannya variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi sebesar $0,962 > 0,05$, dan variabel motivasi dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan hasil nilai signifikansi sebesar $0,162 > 0,05$. Jadi dalam uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dinyatakan layak.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Mengukur multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel, jika nilai toleransi $<0,10$ atau $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas sehingga variabel tersebut harus dibuang dan sebaliknya jika *tolerance* $>0,10$ dan $VIF >10$ maka variabel tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 12
Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0,985	1,015
Motivasi	0,985	1,015

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.12 terkait uji multikolinieritas pada penelitian ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak terjadi multikolinieritas, dikarenakan hasil nilai $VIF >$ dari 10 dan nilai *tolerance* $< 0,10$ Jadi pada uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

4.16 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dengan tiga variabel merupakan regresi linier berganda yang melibatkan variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X), analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya

kepemimpinan dan motivasi dimasa pandemi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya, berikut hasil output dari penelitian ini:

Tabel 4. 13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,132	4,665		4,745	,000
Gaya	-,057	,139	-,065	-,411	,684
Kepemimpinan					
Motivasi	,283	,100	,448	2,833	,008

Sumber data diperoleh oleh peneliti,2022.

4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel gaya kepemimpinan dan motivasi dimasa pandemi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya, adapun beberapa hasil output dari uji hipotesis sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis T

Uji statistik t digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel dependen terkait.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,132	4,665		4,745	,000

Gaya Kepemimpinan	-,057	,139	-,065	-,411	,684
Motivasi	,283	,100	,448	2,833	,008

Sumber diolah oleh peneliti,2022.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.14 di atas, dapat menarik kesimpulan besarnya pengaruh antara masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwasannya hasil nilai signifikan untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat Malang Raya adalah sebesar $0,648 > 0,05$ sedangkan nilai t hitung $-0,411 < t$ tabel 2.03693. Dari hasil uji signifikansi parsial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya. Hasil uji tersebut didukung dengan adanya penelitian terdahulu bahwasannya penelitian (Fahmi & Lukman, 2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan di masa pandemi tidak berdampak pada prestasi tenaga kerja sedangkan motivasi berdampak pada prestasi karyawan, hasil *research* tersebut selaras dengan *research* (Prasetyo, 2020) bahwasannya gaya kepemimpinan transformasional tidak berdampak signifikan pada prestasi tenaga kerja.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwasannya hasil nilai signifikan untuk pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Muamalat Malang Raya adalah sebesar $0,008 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,833 sedangkan nilai t tabel 2.03011. Dari hasil uji signifikansi parsial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya. Hasil uji tersebut didukung dengan adanya penelitian terdahulu menurut (Apriyanto Putro Heru Susilo Ika Ruhana, 2017) Mengatakan bahwasanya gaya kepemimpinan dan motivasi berdampak pada prestasi kerja karyawan.

2. Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat dengan menggunakan nilai probabilitas (sig).

Tabel 4. 15
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	Sun of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	59,990	2	29,995	4,305	,022
Residual	222,981	32	6,968		
Total	282,971	34			

Sumber data diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 4.15 di atas terkait uji simultan, dapat menarik kesimpulan bahwasannya hasil uji nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,022 < 0,05$ maka variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh secara simultan. Sedangkan nilai F hitung sebesar $4,305 >$ nilai F tabel

3,28 maka dapat dikatakan bahwa H3 diterima dalam artian terdapat pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R square)

Koefisien Determinasi (R square) digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460	,212	,163	2,640

Sumber data diolah oleh peneliti,2022.

Berdasarkan tabel 4.16 di atas terkait hasil uji koefisien determinasi bahwasannya hubungan variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,212 atau 21,2%. Hal ini menunjukkan bahwasanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya ($100\% - 21,2\% = 78,8$) dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Uji Variabel Paling Dominan

Tabel 4. 17
Hasil Uji Variabel Paling Dominan

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,132	4,665		4,745	,000
Gaya	-,057	,139	-,065	-,411	,684

Kepemimpinan					
Motivasi	,283	,100	,448	2,833	,008

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2022.

Berdasarkan tabel di atas *standardized Coefficient* pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai -0,065 sedangkan variabel motivasi menunjukkan nilai 0,448 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai lebih besar daripada gaya kepemimpinan. Maka variabel motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Di masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan atau secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya, oleh karena itu hipotesis H1 ditolak pada variabel gaya kepemimpinan dimasa pandemi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan atau secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya, oleh karena itu hipotesis H2 diterima pada variabel motivasi dimasa pandemi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya. Hal tersebut dikarenakan motivasi dari seorang pemimpin terhadap karyawan sangat bermanfaat dan berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan operasional di Bank Muamalat Malang Raya, seorang pemimpin harus memberikan semangat dan dukungan bagi karyawan agar tetap giat dalam melakukan pekerjaan di kantor. Adapun bentuk-bentuk motivasi yang bisa diberikan terhadap karyawan yaitu dengan memberi ucapan, pujian secara langsung atau

memberikan reward pada karyawan, dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan akan menimbulkan kenaikan kinerja karyawan karena pada diri karyawan tersebut memiliki semangat untuk melakukan aktivitas pekerjaan di kantor. Selain itu Bank Muamalat Malang Raya mempunyai salah satu aktivitas motivasi atau kajian yang dilaksanakan pada hari kamis selesai sholat ashar berjamaah, motivasi atau kajian tersebut disampaikan oleh ustadz atau pemimpin di Bank Muamalat Malang Raya, dengan adanya motivasi di Bank Muamalat Malang Raya akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Bank Muamalat Malang Raya.

3. Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwasanya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin Bank Muamalat Malang Raya dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi karyawan dalam melakukan tindakan pekerjaan yang telah diberikan selain itu motivasi yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dan karyawan memiliki semangat untuk melakukan tanggungjawab pekerjaan.
4. Berdasarkan hasil uji penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah

variabel motivasi (X2), hal ini dapat dilihat dari hasil nilai pada kolom unstandardized coefficients pada variabel motivasi lebih besar daripada variabel gaya kepemimpinan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan di atas, maka saran yang dapat saya sampaikan sebagai berikut:

1. Saran saya untuk Bank Muamalat Malang Raya untuk terus menerapkan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi karyawan agar memiliki motivasi untuk terus melakukan pekerjaan yang lebih baik, karena pemimpin merupakan seseorang yang dijadikan panutan oleh karyawan nya. Selain itu Bank Muamalat Malang Raya untuk senantiasa selalu melakukan motivasi kepada karyawan karena motivasi memiliki dampak positif untuk meningkatkan kinerja karyawan, apalagi dimasa pandemi saat ini karyawan sangat membutuhkan motivasi, dukungan dan semangat dari pimpinan agar pekerjaan yang dilakukan terasa ringan, hal tersebut dibuktikan dengan geg fenomena yang telah saya lakukan kepada karyawan Bank Muamalat Malang Raya.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk terus mengembangkan dengan berbagai variabel lainnya dan mengkaji lebih dalam terkait variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan di Bank Muamalat Malang Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Musadieg, M., Nurjannah, N., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*, 37(6), 452–469. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>
- A.M Mangunhardjana. (2021). *Kepemimpinan: Dasar-Dasar Teori Dan Praktiknya*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Apriyanto Putro Heru Susilo Ika Ruhana, D. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 51, Issue 2).
- Astuti, revi. (2020). Pengaruh Persepsi dan Pengetahuan Terhadap Minat Menabung di Bank Syariah Pada Masyarakat Kecamatan Mlarak Ponorogo. *Skripsi*, 1–74.
- Atikah, S., & Riwayati, H. E. (2021). *STRATEGIES TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC THROUGH MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE MEDIATED BY JOB SATISFACTION*. 2(5). <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i5>
- Bahru, saiful moh. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV Jakad Publishing .
- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2021). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of Service Management*, 32(1), 71–85. <https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0160>
- Edhi, roflin dkk. (2021). *Populasi, Sampel, Variabel (dalam penelitian kedokteran)* (M. Nasrudin, Ed.). PT Nasya Expanding Management.
- Esti Cahyani, P. (2019). The Effect of Transformational Teadership on Employee Performance Through Employee Engagement. *JMM UNRAM*, 8(2), 203–211. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i2.427>
- Fahmi, N., & Lukman, R. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid_19. *AKUNSIKA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2). <http://jurnal.poliupg.ac.id/index.php/akunsika>
- Hafizi, zainul M. dkk. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan* (fatma sukma, Ed.; pertama). CV Tahta Media Group.

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kusumastuti, adhi dkk. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Budi Utama.
- Lamprinou, V. D. I., Tasoulis, K., & Kravariti, F. (2021). The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job burnout and work–life balance in the era of teleworking and COVID-19. *Leadership and Organization Development Journal*, 42(7), 1071–1088. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2020-0526>
- Leitão, M., Correia, R. J., Teixeira, M. S., & Campos, S. (2022). Effects of leadership and reward systems on employees’ motivation and job satisfaction: an application to the Portuguese textile industry. *Journal of Strategy and Management, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2021-0158>
- Mirza Fuqhoha, I., Kunci, K., Karyawan, K., & Konstruksi, P. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Proyek Konstruksi di Masa Pandemi*.
- Morawski, M., & Jabłonowska-Luba, L. (2021). The Importance of Positive Leadership in the Process of Change on the Example of the Banking Sector. *Foundations of Management*, 13(1), 85–102. <https://doi.org/10.2478/fman-2021-0007>
- Nasution, L. (2020). *Konsep Dasar Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam* (L. Nasution, Ed.). CV sentosa deli mandiri .
- Nur Hikmatul Auliya, Ms., Helmina Andriani, G., Roushandy Asri Fardani, Ms., Jumari Ustiawaty, Mp., Evi Fatmi Utami, Ms., Dhika Juliana Sukmana, A., Rahmatul Istiqomah, R., Oleh, D., Pustaka Ilmu Editor, C., & Abadi, H. (n.d.). *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF*.
- Nurlena. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Ulee Kareng Banda Aceh)*. 1–145.
- Nurma, anisa. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja*. 1–161.
- Ovan & Saputra Andika. (2020). *Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web* (shaleh ansari Ahmar, Ed.). Yayasan ahmar cendikia Indonesia .
- Prasetyo, A. B. (2020). Manajemen Kegiatan Kerja Warga Binaan Pemasyarakatan dan Tahanan di Rumah Tahanan Kelas I Cipinang. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(2), 79. <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i2.1000>
- Putong, iskandar. (2015). *Kepemimpinan (Teoritis dan Praktis)* (I. Putong, Ed.).

- Putra Ardhansyah. (2020). *Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Bichiz Daz, Ed.). Cv Jakad Media Publishing.
- septiawan, bambang dkk. (2020). *motivasi kerja dan generasi Z (teori dan penerapan)*. Addin Publishing.
- Setyawan Aditya Dodiet. (2021). *Hipotesis dan Variabel Penelitian* . CV Tahta Media Group.
- Silitonga, S. E. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja* (Afrita, Ed.). Penebar Media Pustaka.
- SISWANTO, S., MAULIDIYAH, Z., & MASYHURI, M. (2021). Employee Engagement and Motivation as Mediators between the Linkage of Reward with Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 625–633. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0625>
- Sitorus, maruli tua raja. (2020). *Pengaruh Komunikasi AntarPribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (irene Silviani, Ed.). Scopindo .
- Siyoto Sandu & Sodik Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup, Ed.). Literasi Media Publishing .
- Sutisna, I. F. (2020). Gaya kepemimpinan dalam mendukung perilaku organisasi di PT. Kerry Ingredients Indonesia pada masa pandemi covid-19. *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 7(2), 158–166. <https://doi.org/10.36706/jp.v7i2.12904>
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Eryanto Henry & Kusumaningtyas ayu retno, Ed.; pertama). Bumi Aksara.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. CV Media Sains Indonesia.
- Warella, Y. samuel dkk. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia* (alek & S. janner Rikki, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Wijono, sutarto. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi* (Pertama). Prenadamedia Group

LAMPIRAN

A. Hasil Olahan Data SPSS

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	total
item_1	Pearson Correlation	1	,951**	,429*	,213	,351	,157	,210	,714**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,219	,039	,368	,227	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_2	Pearson Correlation	,951**	1	,499**	,278	,370*	,100	,153	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,106	,029	,568	,380	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_3	Pearson Correlation	,429*	,499**	1	,629**	,214	-,097	,027	,568**
	Sig. (2-tailed)	,010	,002		,000	,216	,578	,879	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_4	Pearson Correlation	,213	,278	,629**	1	,567**	-,024	-,047	,574**
	Sig. (2-tailed)	,219	,106	,000		,000	,892	,787	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_5	Pearson Correlation	,351	,370*	,214	,567**	1	,306	,253	,708**
	Sig. (2-tailed)	,039	,029	,216	,000		,073	,142	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_6	Pearson Correlation	,157	,100	-,097	-,024	,306	1	,816**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,368	,568	,578	,892	,073		,000	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_7	Pearson Correlation	,210	,153	,027	-,047	,253	,816**	1	,589**
	Sig. (2-tailed)	,227	,380	,879	,787	,142	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
total	Pearson Correlation	,714**	,719**	,568**	,574**	,708**	,555**	,589**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	total
item_1	Pearson Correlation	1	,951**	,429*	,213	,351	,157	,210	,714**
	Sig. (2-tailed)		,000	,010	,219	,039	,368	,227	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_2	Pearson Correlation	,951**	1	,499**	,278	,370*	,100	,153	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,106	,029	,568	,380	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_3	Pearson Correlation	,429*	,499**	1	,629**	,214	-,097	,027	,568**
	Sig. (2-tailed)	,010	,002		,000	,216	,578	,879	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_4	Pearson Correlation	,213	,278	,629**	1	,567**	-,024	-,047	,574**
	Sig. (2-tailed)	,219	,106	,000		,000	,892	,787	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_5	Pearson Correlation	,351	,370*	,214	,567**	1	,306	,253	,708**
	Sig. (2-tailed)	,039	,029	,216	,000		,073	,142	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_6	Pearson Correlation	,157	,100	-,097	-,024	,306	1	,816**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,368	,568	,578	,892	,073		,000	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
item_7	Pearson Correlation	,210	,153	,027	-,047	,253	,816**	1	,589**
	Sig. (2-tailed)	,227	,380	,879	,787	,142	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
total	Pearson Correlation	,714**	,719**	,568**	,574**	,708**	,555**	,589**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	total
item_1	Pearson Correlation	1	,553**	,619**	,435**	,120	,345*	,659**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,009	,494	,043	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
item_2	Pearson Correlation	,553**	1	,553**	,356*	,403*	,416*	,725**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,036	,016	,013	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
item_3	Pearson Correlation	,619**	,553**	1	,283	,130	,353*	,600**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,100	,456	,038	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
item_4	Pearson Correlation	,435**	,356*	,283	1	,294	,626**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,009	,036	,100		,087	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
item_5	Pearson Correlation	,120	,403*	,130	,294	1	,457**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,494	,016	,456	,087		,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
item_6	Pearson Correlation	,345*	,416*	,353*	,626**	,457**	1	,769**
	Sig. (2-tailed)	,043	,013	,038	,000	,006		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
total	Pearson Correlation	,659**	,725**	,600**	,776**	,642**	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

** 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
,749	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	7

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,56091089
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,064
	Negative	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		,522
Asymp. Sig. (2-tailed)		,948

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,545	2,809		1,262	,216
	Gaya Kepemimpinan	,004	,084	,008	,048	,962
	Motivasi	-,086	,060	-,247	-1,431	,162

a. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,132	4,665		4,745	,000		
	Gaya Kepemimpinan	-,057	,139	-,065	-,411	,684	,985	1,015
	Motivasi	,283	,100	,448	2,833	,008	,985	1,015

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,132	4,665		4,745	,000		
	Gaya Kepemimpinan	-,057	,139	-,065	-,411	,684	,985	1,015
	Motivasi	,283	,100	,448	2,833	,008	,985	1,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,132	4,665		4,745	,000
	Gaya Kepemimpinan	-,057	,139	-,065	-,411	,684
	Motivasi	,283	,100	,448	2,833	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,990	2	29,995	4,305	,022 ^b
	Residual	222,981	32	6,968		
	Total	282,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,212	,163	2,640

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

C. Kuesioner Penelitian

Perkenankanlah saya meminta Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada di dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi yang berjudul ‘‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya’’ untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini.

Peneliti memahami waktu Bapak/Ibu sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penellitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

a. Identitas Responden

1. Email
2. Nama karyawan
3. No telepon
4. Jenis kelamin : Laki-Laki Perempuan
5. Usia : >25 26-30 31-35
 35-40 41-45 <45
6. Pendidikan terakhir : SMA D3 S1
 S2 S3
7. Status : Belum Menikah Sudah Menikah
8. Instansi : Bank Muamalat KC Malang
 Bank Muamalat KCP Kepanjen
 Bank Muamalat KK Batu

b. Pilihlah satu jawaban yang menurut anda paling tepat pada kotak yang telah disediakan dibawah ini:

- Skor 1 : Sangat Tidak Setuju Skor 4 : Setuju
Skor 2 : Tidak Setuju Skor 5 : Sangat Setuju
Skor 3 : Netral

A. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pemimpin saya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan					
2	Pemimpin saya memberikan bimbingan kepada karyawan terkait tanggungjawab pekerjaan					
3	Pemimpin saya membantu karyawan yang kesulitan dalam mengerjakan tugas					
4	Pemimpin saya tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan					
5	Pemimpin saya melakukan pengawasan ketat terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pemimpin saya memberikan kebebasan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Pemimpin saya tidak membuat aturan terkait tugas yang akan dikerjakan					
8	Pemimpin saya langsung menyerahkan pekerjaan terhadap karyawan tanpa memberikan arahan yang jelas					

B. Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu memiliki keinginan untuk mengerjakan tugas dengan baik					
2	Saya mampu mengerjakan tugas pekerjaan yang sulit					
3	Saya tidak menghindar saat diberi suatu pekerjaan					
4	Saya memiliki keinginan untuk mengendalikan orang lain					
5	Saya memiliki keinginan untuk bertanggungjawab terhadap orang lain					
6	Saya mampu bersosialisasi dengan karyawan lain					
7	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan					
2	Saya memiliki tanggungjawab dan kesadaran terhadap pekerjaan yang telah diberikan					
3	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan hasil yang baik					
4	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
5	Saya jarang datang terlambat ke kantor					
6	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					

D. Rekap Bimbingan

8/21/22, 11:05 AM

https://siakad.uin-malang.ac.id/jurusan/print_jurnal_bimbingan_tugas_akhir.php?1381d9cd944f58bac8a58bfec97087b7



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 : 18540161
Nama : FATIHA SABILA
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : PERBANKAN SYARIAH
Dosen Pembimbing 1 : FANI FIRMANSYAH,MM.
Dosen Pembimbing 2 :
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DI MASA PANDEMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BANK MUAMALAT MALANG RAYA)

IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	2021-11-18	FANI FIRMANSYAH,MM.	Pertemuan pertama revisi bab 1 diperjelas gap fenomena yang terjadi di lapangan dan revisi kerangka berfikir di perjelas dan dipersingkat secara detail.	2021/2022 Ganjil	Sudah Dikoreksi
2	2021-11-21	FANI FIRMANSYAH,MM.	Revisi bab 1 (menambah Informasi wawancara awal), mengganti judul analisis menjadi implementasi dan menambah responden.	2021/2022 Ganjil	Sudah Dikoreksi
3	2021-11-30	FANI FIRMANSYAH,MM.	Mengganti metode penelitian kualitatif menjadi kuantitatif dikarenakan judul lebih dominan di penelitian kuantitatif.	2021/2022 Ganjil	Sudah Dikoreksi
4	2021-12-02	FANI FIRMANSYAH,MM.	Bimbingan terkait BAB 1-3 dan revisi hipotesis	2021/2022 Ganjil	Sudah Dikoreksi
5	2021-12-15	FANI FIRMANSYAH,MM.	Revisi terkait rumusan masalah dan definisi operasional variabel	2021/2022 Ganjil	Sudah Dikoreksi
6	2022-02-02	FANI FIRMANSYAH,MM.	Bimbingan tentang pergantian objek penelitian skripsi	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
7	2022-03-24	FANI FIRMANSYAH,MM.	Bimbingan terkait hasil responden dan hasil uji bab 4	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
8	2022-04-06	FANI FIRMANSYAH,MM.	Bimbingan terkait bab 4 dan bab 5	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
9	2022-04-22	FANI FIRMANSYAH,MM.	Mengumpulkan revisi dan ACC bab 4 dan bab 5	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
10	2022-05-23	FANI FIRMANSYAH,MM.	Ujian seminar hasil	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi
11	2022-06-08	FANI FIRMANSYAH,MM.	ACC mengikuti ujian skripsi	2021/2022 Genap	Sudah Dikoreksi

Telah disetujui
Untuk mengajukan ujian Skripsi/Tesis/Desertasi

Malang : 21 Juni 2022

https://siakad.uin-malang.ac.id/jurusan/print_jurnal_bimbingan_tugas_akhir.php?1381d9cd944f58bac8a58bfec97087b7

1/2

6/21/22, 11:05 AM

https://siakad.uin-malang.ac.id/jurusan/print_jurnal_bimbingan_tugas_akhir.php?1381d9cd944f58bac8a58bfec97087b7
Dosen Pembimbing 2

Dosen Pembimbing 1



FANI FIRMANSYAH,MM.

Kajur / Kaprodi,

https://siakad.uin-malang.ac.id/jurusan/print_jurnal_bimbingan_tugas_akhir.php?1381d9cd944f58bac8a58bfec97087b7

2/2

E. SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
UP2M - FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si
NIP : 198908082020121002
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Fatih Sabila
NIM : 18540161
Handphone : 081559647619
Prodi/Konsentrasi : Perbankan Syariah/-
Email : fatih.sabila18@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Di Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Muamalat Malang Raya)
Pembimbing : Fani Firmansyah, SE., MM.

Menerangkan bahwa penulisan skripsi mahasiswa tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

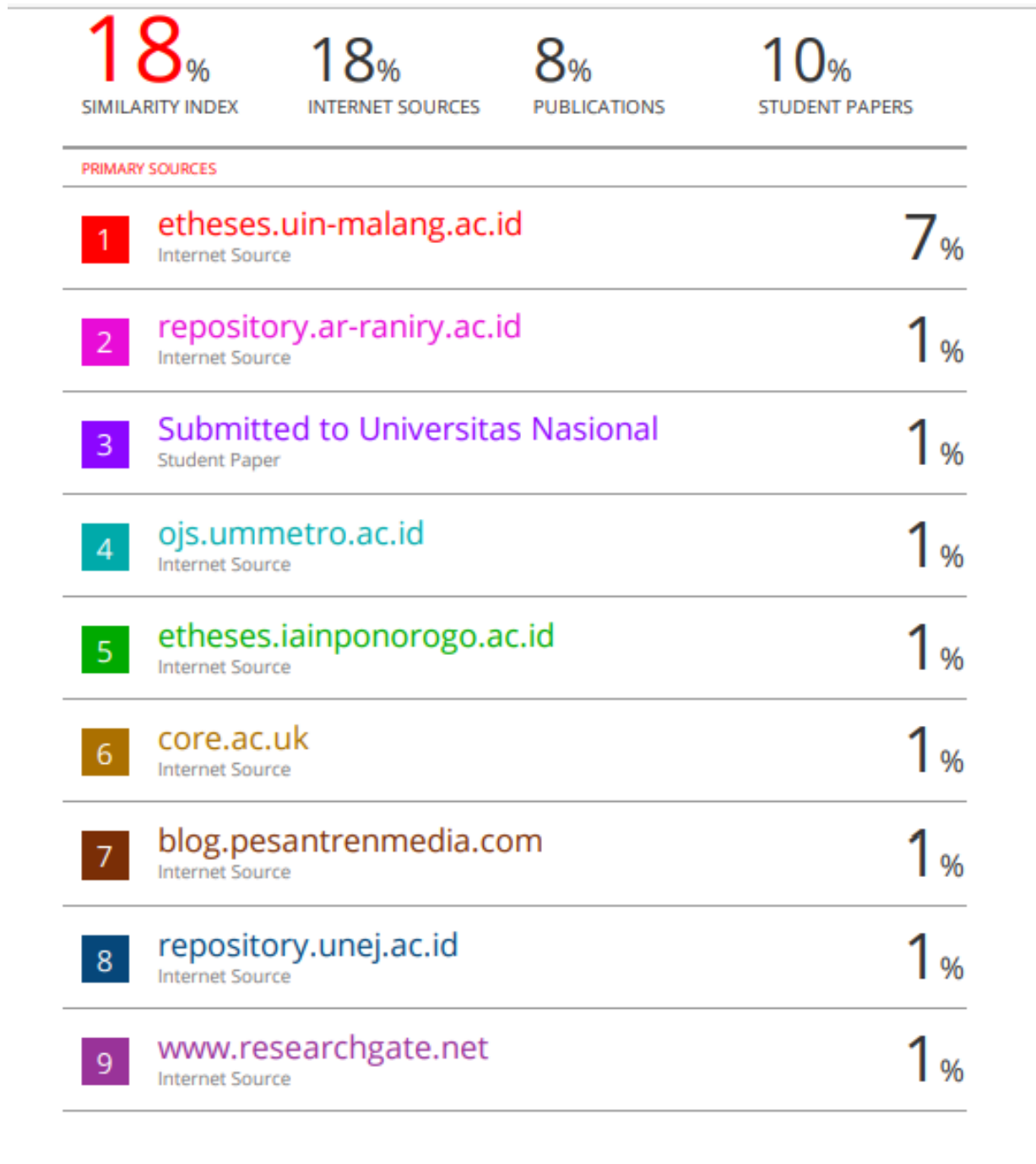
SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
18%	18%	8%	10%

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

Malang, 29 Juni 2022
UP2M

Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si
NIP. 198908082020121002

F. Hasil Turnitin



G. Biodata Peneliti

DATA PRIBADI

NAMA : Fatiha Sabila
JENIS KELAMIN : Perempuan
AGAMA : Islam
ALAMAT : Pambon-Brondong-Lamongan
ALAMAT EMAIL : fatihah.sabila18@gmail.com
NO.HP : 081559647619
TTL : Lamongan, 23 Januari 2000
IG : fatiha.sabila



RIWAYAT PENDIDIKAN

1. (2006 – 2012) : MI Al-Aminah Pambon
2. (2012 – 2015) : MTSN Tambakberas Jombang
3. (2015 – 2018) : MAN 3 Tambakberas Jombang
4. (2018 – Sekarang) : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

RIWAYAT ORGANISASI

1. Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Periode 2018/2021
 2. Anggota Sahabat Pendamping Jurusan Perbankan Syariah Periode 2019/2020
- Anggota El-dinar Finance House Periode 2020/2021

H. Dokumentasi

