

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)

SKRIPSI



Oleh:

Ahmad Zaki Mubarok

NIM: 200503110029

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

(Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)

SKRIPSI

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi pada
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh:

Ahmad Zaki Mubarok

NIM: 200503110029

JURUSAN S1 PERBANKAN SYARI'AH

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

"Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi
Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening*"
(Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)

SKRIPSI

Oleh

AHMAD ZAKI MUBAROK

NIM : 200503110029

Telah Disetujui Pada Tanggal 12 Februari 2024

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

LEMBAR PENGESAHAN

"Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel Intervening"

(Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)

SKRIPSI

Oleh

AHMAD ZAKI MUBAROK

NIM : 200503110029

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (S.E.)

Pada 1 Maret 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Penguji I

Dr. Yayuk Sri Rahayu, MM

NIP. 197708262008012011



2. Penguji II

Guntur Kusuma Wardana, MM

NIP. 199006152023211022



3. Penguji III

Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Yayuk Sri Rahayu, MM

NIP. 197708262008012011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Ahmad Zaki Mubraok
NIM : 200503110029
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. KC Malang dan KCP Batu), adalah hasil karya saya sendiri bukan "**duplikasi**" karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan/atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi, menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Malang, 11 Februari 2024

Hormat saya,



Ahmad Zaki Mubarak

NIM: 200503110029

LEMBAR PERSEMBAHAN

Pertama saya panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas limpah rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini. Keduakalinya sholawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Bismillah, saya persembahkan Skripsi ini kepada :

Ayah dan Ibuku

Bapak Rachmanuddin dan Ibu Siti Shofiyah yang telah berjuang dengan ikhlas dan selalu mendoakan disetiap waktu, serta berjuang mendidik dan membesarkanku demi kesuksesan dan keberhasilanku dengan penuh rasa tulus yang takkenal lelah dan batas waktu.

Saudaraku

Kakak saya M. Khoiruddin dan M. Rizal Afandi yang selalu memberikan dukungan dan support yang tak terhingga agar segera menyelesaikan skripsi ini.

Semua Bapak/Ibu Dosen

Karya ini saya persembahkan kepada Almamater tercinta UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta ucapan terimakasih kepada dosen pembimbing Bapak Prof. Dr. Siswanto, M.Si., dan semua bapak/ibu dosen yang memberikan pengajaran selama menempuh pendidikan dan membantu saya selama penyelesaian skripsi ini.

Teman-Temanku

Saya ucapkan terimakasih kepada semua teman-teman yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu karena penulis tahu masih banyak yang berharga dan pantas dijaga yaitu persahabatan.

MOTTO

وَحَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Dan sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya.”

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrobil'alamin, segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening*" yang mengambil studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu, yang nantinya akan diajukan sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana.

Sholawat dan salam semoga senantiasa selalu tercurahkan kepada uswah hasanah kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benerang ini yaitu Addinul Islam.

Penulis menyadari atas keterbatasan penulis, sehingga penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan, serta arahan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati serta rasa hormat, penulis menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan pihak-pihak terkait baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini, terutama kepada yang saya hormati:

1. Bapak Prof Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Yayuk Sri Rahayu, M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Siswanto M.Si selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, arahan, maupun saran yang sangat bermanfaat dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah

memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman baru yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menempuh pendidikan di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Keluarga tercinta, sebagai pihak yang tak pernah berhenti untuk mendukung penulis dalam segala hal.
7. Teman-teman, serta semua pihak yang ikut andil baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih belum sempurnanya skripsi yang telah penulis buat. Oleh karena itu, penulis sangat berharap adanya kritik dan saran yang membangun guna perbaikan penulisan kedepannya. Penulis berharap, dengan adanya penelitian ini dapat menambah kajian keilmuan serta dapat bermanfaat bagi pembaca, Aamiin yaa Rabbal ‘alamin.

Malang, 11 Februari 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Teori Terkait	22
2.2.1 Kepemimpinan Islam	22
2.2.2 Motivasi Intrinsik	23
2.2.3 Motivasi Ekstrinsik	25
2.2.4 Kinerja Karyawan	27
2.3 Hubungan antara Variabel	29
2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syari'ah.	29
2.3.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syari'ah.	29

2.3.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syari'ah.....	30
2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Intrinsik di Bank Syari'ah.....	30
2.3.5 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Intrinsik di Bank Syari'ah.....	31
2.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syari'ah dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel <i>Intervening</i>	31
2.3.7 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syari'ah dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel <i>Intervening</i>	32
2.4 Kerangka Konseptual	33
2.5 Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian	35
3.2 Lokasi/Objek Penelitian	35
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.3.1 Populasi.....	35
3.3.2 Sampel	36
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.5 Jenis dan Sumber Data	36
3.5.1 Jenis	36
3.5.2 Sumber Data.....	37
3.6 Teknik Pengumpulan Data	37
3.7 Definisi Operasional Variabel	38
3.7.1 Variabel Bebas (<i>Independen/Eksogen</i>).....	38
3.7.2 Variabel Terikat (<i>Dependen/Endogen</i>).....	39
3.7.3 Variabel <i>Intervening</i> (Mediasi).....	39
3.8 Instrumen Penelitian.....	40
3.9 Analisis Data	44
3.9.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	45
3.9.2 Model <i>Struktural</i> (<i>Inner Model</i>)	45
3.9.3 Uji Mediasi (<i>Intervening</i>)	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	48

4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Profil PT Bank Muamalat Indonesia	48
4.1.2 Visi dan Misi.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia KC Malang dan KCP Batu.....	49
4.1.4 Ruang Lingkup Perusahaan	51
4.2 Deskripsi Karakteristik Data Responden	57
4.3 Hasil Analisis Data dengan <i>Partial Least Square</i>	62
4.4 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	62
4.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	68
4.6 Pengujian Hipotesis	69
4.7 Pembahasan	73
4.7.1 Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.	73
4.7.2 Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.	74
4.7.3 Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.	75
4.7.4 Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi intrinsik.....	77
4.7.5 Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi ekstrinsik.....	77
4.7.6 Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel <i>intervening</i>	78
4.7.7 Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel <i>intervening</i>	78
BAB V PENUTUP	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Kuisisioner.....	38
Tabel 3.2 Instrumen Indikator Variabel.....	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	58
Tabel 4.2 Usia Responden.....	58
Tabel 4.3 Status Pernikahan Responden.....	59
Tabel 4.4 Posisi Jabatan Responden.....	59
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden.....	60
Tabel 4.6 Suku Responden.....	61
Tabel 4.7 Pendidikan Non Formal Responden.....	61
Tabel 4.8 <i>Loading Factor</i>	63
Tabel 4.9 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	65
Tabel 4.10 <i>Cross Loading</i>	66
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	67
Tabel 4.12 R Square.....	68
Tabel 4.13 <i>Path Coefficients</i>	70
Tabel 4.14 <i>Specific indirect effect (Efek Mediasi)</i>	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 3.1 Hubungan Uji Variabel Mediasi	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu	50
Gambar 4.2 Outher Model	63
Gambar 4.3 Bootstrapping	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Kuisisioner

Lampiran 3. Model Fit

Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 5. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

Lampiran 6. Hasil Cek Plagiarisme

Lampiran 7. Jurnal Bimbingan Tugas Akhir

Lampiran 8. Biodata Peneliti

Lampiran 9. Dokumentasi

ABSTRAK

Zaki Mubarak, Ahmad. 2024, Skripsi. Judul: “Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)”

Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

Kata Kunci : Kepemimpinan Islam, Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Kinerja Karyawan

Pada tahun 2020-2021 PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk sedang mengalami penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,37%. Hal ini sangat berdampak besar bagi kelangsungan perbankan kedepannya. Sehingga, dalam menghadapi permasalahan tersebut perbankan harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap karyawan Bank Muamalat Indonesia. Seiring dengan tumbuhnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik, maka semakin banyak karyawan yang bersemangat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bank syariah perlu mengambil pendekatan yang membangun motivasi intrinsik dan ekstrinsik sehingga karyawan dapat membuat keputusan dalam meningkatkan kinerjanya. Pendekatan tersebut dapat didorong melalui faktor kepemimpinan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu berjumlah sebanyak 45 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh yaitu seluruh populasi sebanyak 45 responden serta kuisioner sebagai alat pengumpulan data responden. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS 4 dengan uji *measurement* model (outer model), *structural* model (inner model) dan uji mediasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi Ekstrinsik dapat memediasi pengaruh kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Zaki Mubarok, Ahmad. 2024, Thesis. title: “The Influence of Islamic Leadership on Employee Performance with Intrinsic and Extrinsic Motivation as Intervening Variables (Study at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang and KCP Batu)”

Supervisor : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

Keywords : Islamic Leadership, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Employee Performance

In 2020-2021 PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk is experiencing a decline in employee performance of 0.37%. This has a big impact on the continuity of banking in the future. So, in dealing with these problems, banks must have the right strategy to increase intrinsic and extrinsic motivation for Bank Muamalat Indonesia employees. As intrinsic and extrinsic motivation grows, more and more employees are enthusiastic about improving employee performance. Islamic banks need to take an approach that builds intrinsic and extrinsic motivation so that employees can make decisions to improve their performance. This approach can be encouraged through Islamic leadership factors. This research aims to analyze the influence of Islamic leadership on employee performance directly and indirectly at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang and KCP Batu.

This study uses a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang and KCP Batu total 45 employees. The sampling technique used was saturated sampling, namely the entire population of 45 respondents and a questionnaire as a tool for collecting respondent data. Research hypothesis testing was carried out using a Structural Equation Model (SEM) approach based on Partial Least Square (PLS) using the SmartPLS 4 application with measurement model (outer model), structural model (inner model) and mediation tests.

The research results show that extrinsic motivation has a significant effect on employee performance. Islamic leadership influences intrinsic motivation and extrinsic motivation. Extrinsic Motivation can mediate the influence of Islamic leadership on employee performance.

مستخلص البحث

زكي مبارك، أحمد. ٢٠٢٤، البحث العلمي. العنوان: "تأثير القيادة الإسلامية على أداء الموظف مع الدوافع الجوهرية والخارجية كمتغيرات متداخلة" (دراسة في بنك بنك معاملة إندونيسيا، مالاج و باتو).

المشرف: البروفيسور دكتور. سيسوانتو، م.س

الكلمات المفتاحية: القيادة الإسلامية، الدوافع الذاتية، الدوافع الخارجية وأداء الموظفين

في سنة ٢٠٢١-٢٠٣٠ بنك معاملات إندونيسيا، انخفضاً في أداء الموظفين بنسبة ٣٧,٠٪. وهذا له تأثير كبير على استمرارية العمل المصرفي في المستقبل. لذلك، في التعامل مع هذه مشكلة، يجب أن يكون لدى البنوك الإستراتيجية الصحيحة لزيادة التحفيز الداخلي والخارجي لموظفي بنك معاملة إندونيسيا. مع نمو الدوافع الداخلية والخارجية، أصبح المزيد والمزيد من الموظفين متحمسين لتحسين أداء الموظفين. تحتاج البنوك الإسلامية إلى اتباع نهج يبنى الدوافع الجوهرية والخارجية حتى يتمكن الموظفون من اتخاذ القرارات لتحسين أدائهم. ويمكن تشجيع هذا النهج من خلال عوامل القيادة الإسلامية. يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير القيادة الإسلامية على أداء الموظفين بشكل مباشر وغير مباشر في شركة. بنك معاملات إندونيسيا، ومالانج، و باتو.

تستخدم هذه الدراسة النهج الكمي. كان السكان في هذه الدراسة من موظفي يبلغ عدد موظفي بنك معاملة إندونيسيا و مالانج و باتو ٤٥ موظفًا. كانت تقنية أخذ العينات المستخدمة هي أخذ العينات المشبعة، أي جميع السكان البالغ عددهم ٤٥ مستجيبًا والاستبيان كأداة لجمع بيانات المجهين. تم إجراء اختبار فرضيات البحث باستخدام منهج نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) استنادًا إلى المربع الأصغر الجزئي (PLS) باستخدام تطبيق SmartPLS ٤ مع نموذج القياس (النموذج الخارجي)، والنموذج الهيكلية (النموذج الداخلي)، واختبارات الوساطة.

تظهر نتائج البحث أن الدافع الخارجي له تأثير كبير على أداء الموظف. تؤثر القيادة الإسلامية على الدوافع الجوهرية والدوافع الخارجية. يمكن للدوافع الخارجية أن تتوسط في تأثير القيادة الإسلامية على أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Jumlah masyarakat muslim di Indonesia mencapai 237,55 juta jiwa, jumlah tersebut setara dengan 86,7% dari total populasi yang ada di Indonesia. Hal ini juga menjadi bukti bahwa Indonesia merupakan negara yang memiliki masyarakat muslim terbesar di kawasan negara-negara *Association of Southeast Asian Nations* (ASEAN), maupun secara global. Pernyataan ini didukung oleh laporan *The Royal Islamic Strategic Studies Centre* (RISSC) bertajuk *The Muslim 500* edisi 2023 (Annur, 2023). Sehingga dalam setiap melakukan aktivitas khususnya dalam bidang ekonomi, seharusnya juga menggunakan transaksi yang sesuai dengan prinsip Islam. Salah satunya dengan cara memilih produk dari lembaga keuangan syariah yaitu bank syariah (Parastika *et al.*, 2021). Bank syariah merupakan bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, dan mengacu kepada ketentuan yang ada dalam Al-Quran dan Hadits (Agustin, 2021).

Semua lembaga perbankan syariah menawarkan layanan dan produk yang beragam. Kelebihan produk dari setiap bank syariah disesuaikan dengan kebutuhan nasabah (Parastika *et al.*, 2021). Pada umumnya, prinsip-prinsip terkait produk perbankan syariah melibatkan penolakan terhadap praktek riba, gharar (ketidakpastian atau spekulasi), maisir (perjudian), dan produk-produk yang diharamkan (Abrori, 2022). Prinsip-prinsip ini memiliki dampak yang signifikan pada operasional dan produk yang diperkenalkan oleh bank syariah. Dalam konteks keuangan Islam, praktik-praktik seperti riba, gharar, maisir, dan produk yang diharamkan dilarang. Sejumlah negara dengan mayoritas penduduk Muslim telah mulai menggalakkan pendirian lembaga perbankan alternatif yang tidak melibatkan riba (Agustin, 2021).

Beberapa bank syariah yang ada di Indonesia saat ini yaitu, Bank Syariah Indonesia (BSI), Bank Muamalat Indonesia (BMI), Bank Central Asia (BCA) Syari'ah, Bank Danamon Syariah, Bank Panin Dubai Syari'ah, Bank Mega Syariah, Bank Victoria Syari'ah, Bank Jabar Banten (BJB) Syariah dll

(Febriati, 2023). Akan tetapi salah satu bank yang sekarang sedang mengalami penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,37% pada tahun 2020-2021 yaitu Bank Muamalat Indonesia (BMI) (Prayoga *et al.*, 2022). PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk adalah bank pertama di Indonesia yang menerapkan konsep perbankan syariah (Muamalat, 2016). Meskipun Bank Muamalat Indonesia menjadi bank syariah pertama di Indonesia, namun hal ini tidak membuat mereka puas dengan pencapaian tersebut. Mereka terus meningkatkan kinerja bisnisnya untuk bersaing dengan lembaga keuangan syariah maupun konvensional lainnya. Salah satu strategi yang mereka terapkan adalah dengan memperluas akses nasabah, termasuk melalui pembukaan kantor cabang di berbagai daerah di Indonesia. Contohnya, kehadiran PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu merupakan bukti konkret dari ketekunan Bank Muamalat Indonesia dalam menyediakan layanan kepada nasabah di seluruh wilayah negara ini.

Bank Muamalat Indonesia juga sudah mearaih banyak penghargaan diantaranya yaitu *Satisfaction Loyalti Engagement 2022* Peringkat III (Tiga) *Satisfaction (Teller)*, *Satisfaction Loyalti Engagement 2022* Peringkat I (Satu) *Satisfaction (Customer Service)*, *Satisfaction Loyalti Engagement 2022* Peringkat I (Satu) *Marketing Engagement*, *Satisfaction Loyalti Engagement 2022* Peringkat I (Satu) *Satisfaction (Kantor Cabang)*, dan masih banyak lagi (Muamalat, 2016). Kesuksesan Bank Muamalat Indonesia ini tidak luput dari faktor kinerja karyawan yang baik dan benar.

Menurut Sunanda (2020) menjelaskan bahwasanya kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan adalah salah satu isu krusial dalam suatu organisasi, memiliki tingkat kinerja yang tinggi sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, mencapai tujuan organisasi merupakan tujuan yang diidamkan oleh setiap organisasi atau perusahaan (Mahfudiyanto, 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk gaya kepemimpinan yang dijalankan (seperti kepemimpinan berbasis Islam) serta tingkat

motivasi kerja karyawan, baik yang bersumber dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun dari faktor luar (motivasi ekstrinsik) (Nasution & Mujiatun, 2023).

Kepemimpinan Islam merupakan kepemimpinan yang berakar pada ajaran dan nilai-nilai Islam melibatkan partisipasi aktif, didasarkan pada prinsip-prinsip moral dan etika Islam, serta berfokus pada kemaslahatan umum demi mencapai tujuan akhirat. Kepemimpinan Islam hampir identik dengan kepemimpinan konvensional dari berbagai sisi, selain dari segi agama, akhlak, dan kemanusiaan (Mukaromah, 2022). Kepemimpinan Islam lebih menekankan pada implementasi prinsip-prinsip Islam dalam pengambilan keputusan dan tindakan kepemimpinan. Dalam konteks bisnis atau organisasi, kepemimpinan Islam mencerminkan konsep dimana seorang pemimpin menggunakan prinsip-prinsip Islam untuk membimbing bawahannya dalam pengembangan profesional dan spiritual (Desri *et al.*, 2023). Motivasi intrinsik adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu (dari kemauan sendiri), tanpa adanya tekanan atau dorongan dari pihak lain (Triadi *et al.*, 2019). Maksud dari pengertian diatas yaitu motivasi intrinsik dapat dikatakan sebagai pendorong yang timbul dari diri sendiri, yang dilakukannya secara sadar tanpa adanya paksaan dari orang lain atau pihak luar. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya imbalan atau penghargaan yang diperoleh setelah tugas tersebut diselesaikan. Motivasi ekstrinsik mencakup insentif fisik (*tangibles*) yang mendorong individu untuk melakukan suatu pekerjaan, seperti gaji (*pay*), keuntungan (*benefits*), promosi (*promotions*), dan kondisi lingkungan kerja (*work environment*) (Putra *et al.*, 2023). Intinya motivasi ekstrinsik itu timbul dari luar individu dan bukan dari kemauan diri sendiri. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam dapat dijadikan sebagai kriteria dalam meningkatkan pemberian motivasi intrinsik dan ekstrinsik sehingga timbul kinerja karyawan yang baik dan benar.

Terdapat *research gap* atau celah penelitian, hal ini bisa dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunanda (2020), Ullah *et al.* (2021), Zaim *et*

al. (2022), dan Desri *et al.* (2023) yang menyatakan kepemimpinan Islam memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya Mukaromah (2022) dan Sabila & Firmansyah (2022) yang justru menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan islam itu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain mempengaruhi kinerja karyawan, kepemimpinan Islam juga memiliki pengaruh terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Hal ini di dijelaskan peneliti yaitu Shareef & Atan (2019) dan Mukaromah (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam itu berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik). Penelitian lainnya Timas *et al.* (2023) dan Fitri *et al.* (2023) yang justru menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan islam itu tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik).

Penelitian Triadi *et al.* (2019), Derwana *et al.* (2020), dan Mahfudiyanto (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya Jannah & Endratno 2017 dan Putra *et al.* (2023) yang justru menjelaskan bahwa variabel motivasi intrinsik itu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Triadi *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya Jannah & Endratno (2017), Mahfudiyanto (2021), dan Putra *et al.* (2023) yang justru menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik itu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian sebelumnya yang berbeda, masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Sehingga, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening*”** yang bertempat pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan, maka perumusan masalah yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)?
3. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)?
4. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap motivasi intrinsik (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)?
5. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)?
6. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu) dengan motivasi intrinsik sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu) dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah, adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam pada terhadap kinerja karyawan (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu).
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu).
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu).
4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam pada terhadap motivasi intrinsik (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu).

5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam pada terhadap motivasi ekstrinsik (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu).
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu) dengan motivasi intrinsik sebagai variabel *intervening*
7. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan (PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu) dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel *intervening*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, adapun manfaat yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

a. Bagi Akademis

Penelitian ini berpotensi menjadi acuan penting untuk studi lanjutan dan referensi kepustakaan dalam konteks pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di lembaga perbankan syariah. Penelitian ini juga mempertimbangkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai variabel *intervening*. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga dalam memperluas pengetahuan, terutama bagi mahasiswa yang berada di Fakultas Ekonomi.

b. Bagi Perbankan

Studi ini dapat menjadi panduan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di perbankan syariah, serta memberikan informasi penting bagi manajer untuk membuat keputusan yang tepat terkait staf mereka. Lebih lanjut, penelitian ini juga menekankan perlunya memperhatikan faktor-faktor yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan tujuan agar mereka dapat bekerja lebih efisien dan memuaskan di lingkungan lembaga perbankan syariah.

c. Bagi Umum

Penelitian ini berperan sebagai sumber pengetahuan yang berharga untuk memperluas pemahaman tentang kepemimpinan Islam, kinerja

karyawan, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik di konteks perbankan syariah kepada masyarakat umum.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk kepada serangkaian studi yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan berkaitan dengan topik penelitian yang akan dijalankan. Beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai variabel *intervening*, antara lain yaitu:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Aanalisis Data	Hasil Penelitian
1.	Jannah & Endratno, (2017), Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.	Independen: Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), Lingkungan Kerja (X3), Budaya Organisasi (X4). Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
2.	Triadi <i>et al.</i> , (2019), Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai	Independen: Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), Dependen:	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen organisasi dan Kinerja Pegawai. Selain itu komitmen organisasi

	Kantor Pertanahan Kota Semarang).	Kinerja Pegawai (Y) Mediasi: Komitmen Pegawai (Z).		berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Derwana <i>et al.</i> , (2020), Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Labuhanbatu Selatan.	Independen: Motivasi Intrinsik (X1), Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3). Dependen: Kinerja Pegawai (Y).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4.	Sunanda, (2020), Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal).	Independen: Kepemimpinan Islam (X1), Religiusitas (X2). Dependen: Kinerja Karyawan (Y). Intervening: Kepuasan Kerja Karyawan (Z).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.
5.	Adam <i>et al.</i> , (2021), Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT.	Independen: Motivasi (X1), Kepemimpinan (X2). Dependen:	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan

	Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia	Kepuasan Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2).	jalur dari SPSS.	positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi dan kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kepuasan kerja.
6.	Mahfudiyanto, (2021), Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto.	Independen; Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2). Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi Linier berganda dengan uji t, uji F dan R ² .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh negatif pada kinerja karyawan. Dan hasil uji simultan variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama.
7.	Mukmin & Prasetyo, (2021), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

	Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening	Organisasi (X2). Dependen: Kinerja Karyawan (Y). Intervening: Kepuasan Kerja Karyawan (Z).	deskriptif dan analisis path.	kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi variabel <i>intervening</i> antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Kepuasan kerja menjadi variabel <i>intervening</i> antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.
8.	Mukaromah, (2022), Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel	Independen: Kepemimpinan Islam (X). Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Pengajuan Model	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan

	Intervening Pada Karyawan Bmt Hasanah Ponorogo.	Intervening: Motivasi Kerja (Z).	Struktural (Inner Model) dengan menggunakan alat analisis SmartPLS.	Islam berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi karyawan, motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
9.	Kumalasari <i>et al.</i> , (2023), Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.	Independen: Kepemimpinan Etis (X1), Keterampilan Komunikasi (X2). Dependen: Kinerja Pegawai (Y). Intervening: Motivasi (Z).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SEM-PLS 3.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak berpengaruh terhadap kinerja namun variabel kepemimpinan etis berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi. Variabel keterampilan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dan juga variabel keterampilan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi. Variabel motivasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja serta variabel motivasi mampu memediasi pengaruh keterampilan komunikasi terhadap kinerja.
10.	Nasution & Mujiatun, (2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan	Independen: Gaya Kepemimpinan (X1),	Teknik analisis data dalam penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan).	Motivasi Kerja (X2). Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	ini yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji determinasi.	(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Selanjutnya motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
11.	Fitri <i>et al.</i> , (2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang).	Independen: Gaya Kepemimpinan (X). Dependen: Kinerja Karyawan (Y). Intervening: Motivasi Kerja (Z).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana dan Uji Sobel Tes.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya yaitu gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .
12.	Nurhamsiah <i>et al.</i> , (2023), Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai	Independen: Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan Organizational Citizenship	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompetensi berpengaruh

	<p>Variabel Intervening pada Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso</p>	<p>Behavior (X3). Dependen: Kinerja Karyawan (Y). Intervening: Motivasi (Z).</p>	<p>signifikan positif terhadap motivasi, <i>organizational citizenship behavior</i> berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, <i>organizational citizenship behavior</i> tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan melalui motivasi secara tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi melalui motivasi secara tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, <i>organizational citizenship behavior</i> melalui motivasi secara</p>
--	---	--	---

				tidak langsung tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
13.	Mulsiansyah <i>et al.</i> , (2023), Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Independen: Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2). Dependen: Kinerja Pegawai (Y). Intervening: Motivasi (Z).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi, kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai.
14.	Desri <i>et al.</i> , (2023), Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan.	Independen: Kepemimpinan Islami (X1), Religiusitas (X2). Dependen: Kinerja Pegawai (Y).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

15.	Adisty, (2023), Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Syari'ah Indonesia KC Bandung Suniaraja)	Independen: Motivasi Kerja Islami (X1), Lingkungan Kerja Islam (X2). Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu metode analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya lingkungan kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh motivasi kerja islami dan lingkungan kerja Islami terhadap kinerja pegawai.
16.	Putra <i>et al.</i> , (2023), Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai	Independen: Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Komitmen Organisasional (X4). Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Jadi penguatan komitmen organisasional menjadi implikasi bila pemimpin

				bermaksud mendorong kinerja pegawai.
17.	Timas <i>et al.</i> , (2023), Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.	Independen: Lingkungan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2), dan Pengembangan Karir (X3) Dependen: Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Intervening: Motivasi (Z).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji t untuk menguji tingkat signifikansi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, motivasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap

				produktivitas kerja, motivasi tidak dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.
18.	Shareef & Atan, (2019), <i>The influence of ethical employees' organizational leadership on academic citizenship behavior and turnover intention Mediating role of intrinsic motivation.</i>	Independen: <i>ethical employees' organizational leadership</i> (X). Dependen: <i>academic citizenship behavior</i> (Y1) dan <i>turnover intention</i> (Y2). Intervening: <i>intrinsic motivation</i> (Z).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu software Statistical Package for Social Science, melalui analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis berhubungan positif dengan OCB dan berhubungan negatif dengan niat berpindah. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik sepenuhnya memediasi hubungan antara kepemimpinan etis, OCB, dan niat berpindah.
19.	Sani & Maharani Ekowati, (2020), <i>Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance.</i>	Independen: <i>Islamic spirituality</i> (X1), dan <i>OCB IP</i> (X2). Dependen: <i>employee performance</i> (Y). Intervening: <i>Spirituality at work</i> (Z1) dan <i>organizational commitment</i> (Z2).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas Islam tidak berpengaruh langsung terhadap OCBIP, spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, pengaruh spiritualitas Islam terhadap OCB IP, OCBIP berpengaruh terhadap kinerja. OCBIP yang lebih tinggi akan

				menghasilkan kinerja yang diterima lebih baik, dan sebaliknya, OCBIP yang lebih rendah akan menghasilkan kinerja yang lebih buruk.
20.	Hassi <i>et al.</i> , (2021), <i>Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation.</i>	Independen: <i>Spirituality</i> (X1), <i>Intrinsic Religiosity</i> (X2), dan <i>Islamic work ethics</i> (X3) Dependen: <i>employee performance</i> (Y). Intervening: <i>intrinsic motivation</i> (Z).	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis pemodelan persamaan struktural (SEM) menggunakan platform AMOS 24 dan analisis Bayesian untuk menyelidiki dampak langsung dan tidak langsung.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya IWE yang mempunyai pengaruh langsung signifikan positif terhadap prestasi kerja. Motivasi intrinsik karyawan tidak memediasi hubungan antara spiritualitas dan religiusitas intrinsik dengan prestasi kerja. Hasil-hasil ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam diterapkan dan lebih diperkuat di tempat kerja Maroko dibandingkan konsep-konsep baru dan modern seperti religiusitas dan spiritualitas intrinsik.
21.	Ullah <i>et al.</i> , (2021), <i>The influence of ethical leadership on innovative performance: modeling the</i>	Independen: <i>ethical leadership</i> (X). Dependen:	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu Partial Least	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja inovatif

	<i>mediating role of intellectual capital.</i>	<i>innovative performance (Y). Intervening: intellectual capital (Z).</i>	Square (PLS).	karyawan. Dua bentuk IC, yaitu modal manusia dan modal sosial, diamati memainkan peran mediasi dalam kepemimpinan etis, hubungan kinerja, dan inovatif karyawan.
22.	<i>Zaim et al., (2022), The influence of Islamic leadership on work performance in service industry: an empirical analysis.</i>	<i>Independen: Islamic leadership (X). Dependen: work performance (Y).</i>	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian dengan model kepemimpinan Islam yang diusulkan, yang terdiri dari dimensi kebijaksanaan, religiusitas, keadilan dan kebaikan. Selanjutnya adanya hubungan positif antara kepemimpinan Islam dan kinerja. Selain itu, komitmen organisasi secara parsial memediasi hubungan antara kepemimpinan Islam dan prestasi kerja.
23.	<i>U. R. Jannah & Siswanto, (2022), The influence of religiosity and job satisfaction on employee performance is mediated by work motivation in</i>	<i>Independen: religiosity (X1). job satisfaction (X2). Dependen:</i>	Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis jalur dengan mengguna	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, religiusitas berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh

	<i>employees of perumda air minum tugu tirta malang city.</i>	<i>employee performance (Y). Intervening: work motivation (Z)</i>	kan IBM SPSS 21.	signifikan positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak dapat memediasi religiusitas terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja dapat memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
--	---	---	------------------	---

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan ringkasan studi sebelumnya di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat variasi hasil dan inkonsistensi, baik sebagian maupun secara langsung. Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian dan variabel yang digunakan. Setiap penelitian memiliki penambahan atau pengurangan variabel, serta penambahan variabel *intervening* atau mediasi sesuai dengan konteksnya.

Penelitian ini memfokuskan pada variabel eksogen (kepemimpinan Islam), variabel endogen (kinerja karyawan), serta variabel *intervening* (motivasi intrinsik dan ekstrinsik). Dalam konteks bisnis perbankan, kinerja karyawan yang optimal merupakan faktor krusial, karena kelancaran dan kesuksesan perbankan sangat tergantung pada produktivitas dan kualitas kerja karyawannya. Ketidaktepatan dalam kinerja karyawan dapat berdampak negatif, baik secara finansial maupun non-finansial bagi lembaga perbankan.

Penelitian ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan mengambil objek penelitian di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu. Pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)* digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini.

2.2 Teori Terkait

2.2.1 Kepemimpinan Islam

A. Pengertian Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan Islam, atau yang disebut sebagai imamah, adalah konsep kepemimpinan yang diakui dalam al-Qur'an dan as-Sunnah. Konsep ini mencakup berbagai aspek kehidupan manusia, mulai dari tingkat pribadi, pasangan, keluarga, hingga umat manusia atau kelompok. Kepemimpinan Islam tidak hanya melibatkan cara-cara memimpin, tetapi juga cara-cara dipimpin, semua bertujuan untuk melaksanakan ajaran Islam demi menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat (Harahap, 2016).

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang didasarkan pada ajaran dan nilai-nilai Islam, melibatkan partisipasi aktif, berlandaskan pada prinsip-prinsip moral dan etika Islam, serta berfokus pada kemaslahatan umum dan tujuan akhirat. Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Kepemimpinan Islam hampir identik dengan kepemimpinan konvensional selain dari segi agama, akhlak, dan kemanusiaan (Mukaromah, 2022). Kepemimpinan Islam menekankan pada penerapan prinsip-prinsip Islam dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan. Dalam konteks bisnis atau organisasi, kepemimpinan Islam diterjemahkan sebagai konsep dimana seorang pemimpin itu menerapkan prinsip-prinsip Islam untuk membimbing bawahannya dalam pengembangan profesional dan spiritual (Desri *et al.*, 2023).

Kepemimpinan Islam juga diatur dalam Al Qur'an (QS. Al-Baqarah: 30) yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan

menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Khalifah bertugas mewujudkan misi suci sebagai pembawa rahmat bagi seluruh alam semesta. Sebagai hamba Allah, beliau senantiasa patuh dan terpanggil untuk mengabdikan dedikasinya sepenuhnya di jalan Allah. Sesuai dengan sabda Rasulullah: *"Setiap individu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawabannya"*.

Manusia yang dipercayakan memiliki amanah dapat menjaga kepercayaan tersebut dan Allah memberikan manusia kemampuan intelektual. Allah mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya, lalu memperlihatkan kepada para malaikat, dengan berkata: *"Sebutkanlah nama-nama benda-benda itu kepada-Ku jika kamu memang orang yang benar"* (QS. al-Baqarah: 31). Manusia juga diberi kehendak bebas untuk menggunakan dan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya (Harahap, 2016).

B. Indikator Kepemimpinan Islam

Menurut Mukaromah (2022) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepemimpinan berbasis Islam meliputi:

- a. Kepercayaan/Integritas: menjalankan amanah yang diberikan oleh organisasi dengan baik, sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.
- b. Orientasi Karyawan: memberikan arahan kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik, termasuk aspek-aspek keagamaan.
- c. Muhasabah (Retrospeksi): kesadaran bahwa jabatan yang diemban adalah ujian dari Allah SWT; jika jabatan tersebut tidak dilaksanakan dengan adil, maka akan menghadapi hukuman yang berat.
- d. Kesabaran: kemampuan untuk menahan diri saat merasa marah, sehingga keputusan diambil setelah kemarahan mereda.

2.2.2 Motivasi Intrinsik

A. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, karena dalam diri individu sudah ada suatu dorongan

untuk melakukan tindakan (N. W. L. Jannah & Endratno, 2017). Motivasi intrinsik ini timbul dari dalam diri individu sendiri, tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri (Triadi *et al.*, 2019).

Menurut Triadi *et al.* (2019) menjelaskan bahwa Motivasi intrinsik itu melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor intrinsik disebut juga motif atau pendorong (Derwana *et al.*, 2020).

Dari Zaid Bin Tsabit Radhiyallahu anhu, beliau mendengar Rasulullah SAW bersabda:

مَنْ كَانَتْ الدُّنْيَا هَمَّهُ ، فَفَرَّقَ اللَّهُ عَلَيْهِ أَمْرَهُ ، وَجَعَلَ فَقْرَهُ بَيْنَ عَيْنَيْهِ ، وَلَمْ يَأْتِهِ مِنَ الدُّنْيَا
إِلَّا مَا كُتِبَ لَهُ ، وَمَنْ كَانَتْ الْآخِرَةُ نِيَّتَهُ ، جَمَعَ اللَّهُ أَمْرَهُ ، وَجَعَلَ غِنَاهُ فِي قَلْبِهِ ، وَأَتَتْهُ
الدُّنْيَا وَهِيَ رَاغِمَةٌ

Artinya: "Barangsiapa tujuan hidupnya adalah dunia, maka Allah akan mencerai-beraikan urusannya, menjadikan kefakiran di kedua pelupuk matanya, dan ia tidak mendapatkan dunia kecuali menurut ketentuan yang telah ditetapkan baginya. Barangsiapa yang niat (tujuan) hidupnya adalah negeri akhirat, Allah akan mengumpulkan urusannya, menjadikan kekayaan di hatinya, dan dunia akan mendatangnya dalam keadaan hina".

Makna hadits di atas menjelaskan bahwa jika anda berniat melakukan apapun yang anda lakukan untuk kehidupan selanjutnya, anda tidak perlu menunggu apa yang anda inginkan di dunia datang kepada anda karena dunia sendiri yang akan datang kepada anda. Ketika individu termotivasi untuk

bekerja dengan giat di bank syariah dengan harapan mendapat keberkahan Allah secara muamalah atau bekerja sesuai dengan prinsi-prinsip syariah.

B. Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Jannah & Endratno (2017) menjelaskan bahwa variabel motivasi intrinsik dapat diukur melalui indikator-indikator berikut:

- a. Prestasi: memberikan kesempatan kepada karyawan berpotensi untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya.
- b. Penghargaan: memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja yang mereka lakukan, dengan tujuan untuk mendorong pengembangan diri.
- c. Tanggung jawab: memastikan karyawan memahami dan menjalankan peran serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan benar.
- d. Kesempatan maju dan berkembang: memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan berkembang dalam pekerjaannya, termasuk kesempatan untuk *avansmen* (promosi) dan pengembangan keterampilan.

2.2.3 Motivasi Ekstrinsik

A. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk bekerja yang berasal dari faktor-faktor eksternal, di luar diri individu, seperti kondisi atau insentif tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal (Triadi *et al.*, 2019). Motivasi ekstrinsik juga mencakup langkah-langkah yang diambil individu untuk mencapai tujuan, memenuhi target, dan mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditetapkan. Dorongan ekstrinsik ini datang dari luar individu, mendorong mereka untuk mencapai hasil tertentu dalam situasi kerja atau pencapaian tujuan (Mahfudiyanto, 2021).

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya imbalan atau penghargaan yang diperoleh setelah tugas

tersebut diselesaikan. Motivasi ekstrinsik mencakup insentif fisik (*tangibles*) yang mendorong individu untuk melakukan suatu pekerjaan, seperti gaji (*pay*), keuntungan (*benefits*), promosi (*promotions*), dan kondisi lingkungan kerja (*work environment*) (Putra *et al.*, 2023).

Dari Zaid Bin Tsabit Radhiyallahu anhu, beliau mendengar Rasulullah SAW bersabda:

مَنْ كَانَتْ الدُّنْيَا هَمَّهُ ، فَرَقَّ اللَّهُ عَلَيْهِ أَمْرَهُ ، وَجَعَلَ فَقْرَهُ بَيْنَ عَيْنَيْهِ ، وَلَمْ يَأْتِهِ مِنَ
الدُّنْيَا إِلَّا مَا كُتِبَ لَهُ ، وَمَنْ كَانَتْ الْآخِرَةُ نِيَّتَهُ ، جَمَعَ اللَّهُ أَمْرَهُ ، وَجَعَلَ غِنَاهُ فِي قَلْبِهِ ،
وَأَتَتْهُ الدُّنْيَا وَهِيَ رَاغِمَةٌ

Artinya: "Barangsiapa tujuan hidupnya adalah dunia, maka Allah akan menceraikan-beraikan urusannya, menjadikan kefakiran di kedua pelupuk matanya, dan ia tidak mendapatkan dunia kecuali menurut ketentuan yang telah ditetapkan baginya. Barangsiapa yang niat (tujuan) hidupnya adalah negeri akhirat, Allah akan mengumpulkan urusannya, menjadikan kekayaan di hatinya, dan dunia akan mendatangnya dalam keadaan hina".

Makna hadits di atas menjelaskan bahwa jika anda berniat melakukan apapun yang anda lakukan untuk kehidupan selanjutnya, anda tidak perlu menunggu apa yang anda inginkan di dunia datang kepada anda karena dunia sendiri yang akan datang kepada anda. Ketika individu termotivasi untuk bekerja dengan giat di bank syariah dengan harapan mendapat keberkahan Allah secara muamalah atau bekerja sesuai dengan prinsi-prinsip syariah.

B. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Maulana *et al.* (2015) menjelaskan bahwa indikator-indikator dalam mengukur motivasi ekstrinsik meliputi:

- a. Kebijakan
- b. Hubungan kerja
- c. Lingkungan kerja
- d. Supervise
- e. Gaji

2.2.4 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sunanda (2020) menjelaskan bahwasanya kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan adalah salah satu isu krusial dalam suatu organisasi, memiliki tingkat kinerja yang tinggi sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, mencapai tujuan organisasi merupakan tujuan yang diidamkan oleh setiap organisasi atau perusahaan..

Kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan utama dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki impian untuk mencapai tujuan mereka, dan kinerja karyawan yang baik adalah kunci untuk mewujudkan impian tersebut. (Mahfudiyanto, 2021).

Kinerja biasanya diartikan sebagai pencapaian tugas atau hasil kerja, di mana seorang karyawan diharapkan mengikuti program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasi guna mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Perilaku yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam mencapai prestasi kerja disebut sebagai kinerja. Ini adalah aspek yang diemban oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan posisi mereka dalam perusahaan (Nurhamsiah *et al.*, 2023). Sedangkan untuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu gaya kepemimpinan (kepemimpinan Islam) dan motivasi kerja (motivasi intrinsik dan ekstrinsik) (Nasution & Mujiatun, 2023).

Kinerja karyawan juga diatur dalam Al Qur'an (QS. Al-Jumu'ah ayat 10) yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung."

Dari ayat tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan seorang muslim dalam bekerja adalah mencari ridho Allah SWT, dan hasil yang diperoleh akan mendapatkan keberkahan jika niat dan tindakan tersebut sesuai dengan ajaran agama. Jika ayat tersebut menjadi landasan kerja seorang individu, hal ini dapat menciptakan kinerja yang baik. Setiap karyawan akan dinilai berdasarkan kontribusinya terhadap perusahaan, dan evaluasi dilakukan berdasarkan sejauh mana kinerja mereka mencerminkan nilai-nilai Islam serta sejauh mana itu membantu mencapai tujuan perusahaan (Hisnidah & Solekah, 2023).

B. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sunanda (2020) terdapat tiga indikator utama dalam mengukur kinerja karyawan:

- a. Kinerja tugas: merujuk pada seberapa cepat dan seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Ini mencakup efisiensi dan kualitas kerja yang dihasilkan.
- b. Kinerja adaptif: menilai kemampuan karyawan dalam menangani situasi tak terduga dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Karyawan yang adaptif mampu berurusan dengan tantangan yang muncul dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi.
- c. Kinerja kontekstual: melibatkan keramahan dan kemampuan karyawan dalam berkolaborasi dengan rekan kerja dan juga sejauh mana mereka dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan. Ini mencakup kemampuan interpersonal, kerjasama tim, dan integritas dalam memenuhi tugas-tugas di luar kewajiban utama mereka.

2.3 Hubungan antara Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syari'ah.

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang didasarkan pada ajaran dan nilai-nilai Islam, melibatkan partisipasi aktif, berlandaskan pada prinsip-prinsip moral dan etika Islam, serta berfokus pada kemaslahatan umum dan tujuan akhirat. Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam (Mukaromah, 2022). Hal ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya kepemimpinan Islam, seorang pemimpin bisa memimpin karyawannya dengan cara dan prinsip sesuai dengan kaidah Islam. Yang nantinya hal ini bertujuan agar kinerja karyawan ini bisa maksimal apabila pemimpinnya memiliki sifat keislaman.

Sunanda (2020), Ullah *et al.* (2021), Zaim *et al.* (2022), dan Desri *et al.* (2023) yang menyatakan kepemimpinan Islam memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syari'ah.

Motivasi Intrinsik merupakan motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, karena dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan (N. W. L. Jannah & Endratno, 2017). Hal ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi intrinsik yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan berdampak pada kepribadian diri individu mereka yang menjadikan mereka lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Triadi *et al.* (2019), Derwana *et al.* (2020), dan Mahfudiyanto (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di

Bank Syari'ah.

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk bekerja yang berasal dari faktor-faktor eksternal, di luar diri individu, seperti kondisi atau insentif tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. (Triadi et al., 2019). Hal ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi ekstrinsik yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan semangat dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini dikarenakan gaji, atau tunjangan yang tinggi dari perusahaan kepada karyawan.

Penelitian Triadi *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Intrinsik di

Bank Syari'ah.

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang didasarkan pada ajaran dan nilai-nilai Islam, melibatkan partisipasi aktif, berlandaskan pada prinsip-prinsip moral dan etika Islam, serta berfokus pada kemaslahatan umum dan tujuan akhirat. Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam (Mukaromah, 2022). Hal ini memiliki pengaruh terhadap motivasi intrinsik, karena dengan adanya kepemimpinan Islam, seorang pemimpin bisa memberikan arahan atau intruksi terhadap karyawannya dengan cara memotivasi mereka dari dalam. Hal ini yang dimaksudkan yaitu motivasi intrinsik, motivasi ini bertujuan agar karyawan bisa memiliki semangat (gaya dorong) dari diri mereka sendiri seperti tanggung jawab, kemauan untuk maju, dll.

Shareef & Atan (2019) dan Mukaromah (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam itu berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik).

2.3.5 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Motivasi Intrinsik di

Bank Syari'ah.

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang didasarkan pada ajaran dan nilai-nilai Islam, melibatkan partisipasi aktif, berlandaskan pada prinsip-prinsip moral dan etika Islam, serta berfokus pada kemaslahatan umum dan tujuan akhirat. Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam (Mukaromah, 2022). Hal ini memiliki hubungan terhadap motivasi ekstrinsik, karena dengan adanya kepemimpinan Islam, seorang pemimpin bisa memberikan arahan atau instruksi terhadap karyawannya dengan cara memotivasi mereka dari luar. Hal ini yang dimaksudkan yaitu motivasi ekstrinsik, motivasi ini bertujuan agar karyawan bisa memiliki semangat (gaya dorong) dari lingkungan luar mereka seperti gaji, tunjangan, jaminan dll.

Shareef & Atan (2019) dan Mukaromah (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam itu berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik).

2.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di

Bank Syari'ah dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel

Intervening.

Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang didasarkan pada ajaran dan nilai-nilai Islam, melibatkan partisipasi aktif, berlandaskan pada prinsip-prinsip moral dan etika Islam, serta berfokus pada kemaslahatan umum dan tujuan akhirat. Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam (Mukaromah, 2022). Hal ini memiliki pengaruh terhadap motivasi intrinsik, karena dengan adanya kepemimpinan Islam, seorang pemimpin bisa memberikan arahan atau instruksi terhadap karyawannya dengan cara memotivasi mereka dari dalam. Hal ini yang dimaksudkan yaitu motivasi intrinsik, motivasi ini bertujuan agar karyawan bisa memiliki

semangat (gaya dorong) dari diri mereka sendiri seperti tanggung jawab, kemauan untuk maju, dll.

Shareef & Atan (2019) dan Mukaromah (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam itu berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik).

2.3.7 Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syari'ah dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening*.

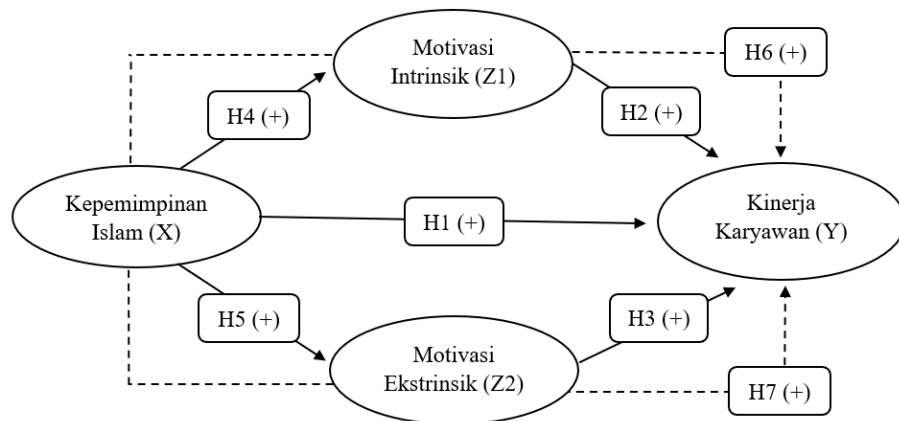
Kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang didasarkan pada ajaran dan nilai-nilai Islam, melibatkan partisipasi aktif, berlandaskan pada prinsip-prinsip moral dan etika Islam, serta berfokus pada kemaslahatan umum dan tujuan akhirat. Kepemimpinan Islam adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar terlibat dalam kegiatan tertentu berdasarkan prinsip-prinsip Islam (Mukaromah, 2022). Hal ini memiliki hubungan terhadap motivasi ekstrinsik, karena dengan adanya kepemimpinan Islam, seorang pemimpin bisa memberikan arahan atau intruksi terhadap karyawannya dengan cara memotivasi mereka dari luar. Hal ini yang dimaksudkan yaitu motivasi ekstrinsik, motivasi ini bertujuan agar karyawan bisa memiliki semangat (gaya dorong) dari lingkungan luar mereka seperti gaji, tunjangan, jaminan dll.

Shareef & Atan (2019) dan Mukaromah (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam itu berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik).

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian permasalahan, maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Keterangan :

———— : Pengaruh Langsung

----- : Pengaruh Intervening

2.5 Hipotesis

Menurut Darwin *et al.* (2021) Hipotesis adalah prediksi atau dugaan awal tentang hasil dari suatu penelitian. Hipotesis ini didasarkan pada teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Hipotesis membantu peneliti untuk merumuskan eksperimen atau penelitian lebih lanjut dengan tujuan untuk menguji validitas dari dugaan tersebut. Hipotesis dapat berupa pernyataan yang bersifat prediktif tentang hubungan antara variabel-variabel tertentu dalam penelitian, dan merupakan dasar untuk menguji kebenaran atau ketidakbenaran dari dugaan tersebut melalui proses penelitian ilmiah. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah.

- H2 : Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah.**
- H3 : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah.**
- H4 : Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Intrinsik di Bank Syariah.**
- H5 : Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Ekstrinsik di Bank Syariah.**
- H6 : Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel *Intervening*.**
- H7 : Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah dengan Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening*.**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, Menurut Abdullah *et al.* (2022:1) Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang bersifat sistematis dalam menginvestigasi faktor-faktor, fenomena, dan hubungan sebab-akibat di antara faktor-faktor tersebut. Dalam penelitian kuantitatif, data terukur dikumpulkan dengan menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi, dan kemudian dianalisis secara sistematis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan tren yang mungkin ada dalam data, dan menghasilkan generalisasi ilmiah berdasarkan analisis statistik yang mendalam.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *explanatory research*. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah jenis penelitian yang dirancang untuk mengeksplorasi dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel. Tujuan utama dari penelitian eksplanatori adalah untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi suatu fenomena atau hasil, serta menjelaskan mengapa dan bagaimana hubungan tersebut terjadi (Parastika *et al.*, 2021).

3.2 Lokasi/Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan untuk skripsinya. Lokasi penelitian skripsi ini berada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu, tepatnya di Jl. Kertanegara No.2, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65116 dan Jl. KH. Agussalim Kav. 100 No.143, Temas, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65315.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) Populasi adalah kumpulan obyek atau subyek yang memiliki jumlah dan ciri-ciri tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan darinya. Populasi

dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening*” ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:131) Sampel merupakan sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi secara keseluruhan. Kerlinger & Lee (2000) menyarankan sebanyak 30 sampel sebagai jumlah minimal dalam penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 45 Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu, yang menjadi sampel.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening*” ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *Sampling Jenuh*, menurut Sugiyono (2018:139) Teknik ini adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil, Seperti halnya sekarang peneliti melakukan penelitian tentang kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu, maka sumber data yang diambil dari penelitian ini yaitu dikhususkan untuk seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis

Pada umumnya terdapat 2 jenis data dalam penelitian, yakni data primer dan data sekunder. Namun, pada penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening*” peneliti menggunakan data primer yaitu kuesioner, yang mana dalam melaksanakan penyebaran kuesioner tersebut peneliti harus langsung terjun ke lapangan.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden, yaitu karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:213) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai *setting* (pengaturan alami), sumber (primer dan sekunder), serta metode (wawancara, kuesioner, dan observasi). Sedangkan untuk teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik angket (kuesioner). Teknik pengumpulan data secara angket (kuesioner) merupakan teknik yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:219).

Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu, yang menjadi responden penelitian ini. Skala Likert juga digunakan dalam setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam angket (kuisisioner). Menurut Abdullah *et al.* (2022:69) Skala Likert adalah metode pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial tertentu. Secara umum, sikap pada Skala Likert dinyatakan dalam format berikut, dari yang paling negatif, netral hingga yang paling positif:

1. Sangat setuju (paling positif) diberi skor (5)
2. Setuju (positif) diberi skor (4)
3. Ragu-ragu (netral) diberi skor (3)
4. Tidak setuju (negatif) diberi skor (2)
5. Sangat tidak setuju (paling negatif) diberi skor (1)

Berikut ini contoh penelitian yang menggunakan Skala Likert dapat dibuat dalam bentuk checklist:

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban Kuisisioner

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS

- STS = Sangat tidak setuju diberi skor 1
- TS = Tidak setuju diberi skor 2
- N = Netral diberi skor 3
- S = Setuju diberi skor 4
- SS = Sangat setuju diberi skor 5

3.7 Definisi Operasional Variabel

Dalam konteks penelitian, variabel adalah atribut, sifat, objek, organisasi, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari serta diambil kesimpulan. Variabel harus ditetapkan dengan jelas sebelum memulai pengumpulan data agar penelitian memiliki fokus yang jelas dan hasil yang dapat diinterpretasikan dengan benar. Variabel-variabel ini menjadi pokok dari penelitian, di mana peneliti akan mengumpulkan data untuk menganalisis hubungan, perbedaan, atau dampak yang mungkin ada di antara variabel-variabel tersebut. Dengan menetapkan variabel dengan jelas, peneliti dapat merancang metodologi penelitian yang tepat dan membuat interpretasi yang akurat terhadap hasil penelitian (Sugiyono, 2018:57). Adapun macam-macam variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (*independen/eksogen*), variabel terikat (*dependen/endogen*) dan variabel *intervening* (mediasi).

3.7.1 Variabel Bebas (*Independen/Eksogen*)

Menurut Sugiyono (2018:57) variabel bebas adalah variabel yang memiliki pengaruh terhadap atau menyebabkan perubahan atau kemunculan variabel terikat (*dependen*). Dalam model SEM, variabel bebas ditunjukkan dengan adanya panah yang bergerak dari variabel tersebut ke variabel terikat

dan tidak terpengaruh oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel bebasnya yaitu kepemimpinan Islam (X). Pemilihan kepemimpinan Islam (X) sebagai variabel bebas karena variabel bebas adalah salah satu yang mempengaruhi variabel terikat, baik pengaruh positif dan negatif. Selain itu pemilihan variabel bebas ini dilakukan untuk mengetahui apakah pemilihan kepemimpinan Islam (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bank syari'ah.

3.7.2 Variabel Terikat (*Dependen/Endogen*)

Menurut Sugiyono (2018:57) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau muncul sebagai akibat dari adanya variabel bebas (*independen*). Dalam model SEM, variabel terikat ditunjukkan dengan adanya anak panah yang mengarah ke variabel tersebut. Memungkinkan variabel terikat untuk mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Alasan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, karena dengan melakukan analisis variabel terikat merupakan hal yang sangat mungkin untuk menemukan atau mendapatkan jawaban atau solusi masalah penelitian ini.

3.7.3 Variabel *Intervening* (Mediasi)

Menurut Sugiyono (2018:59) variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, namun variabel ini tidak dapat diamati atau diukur langsung. Variabel *intervening* berperan sebagai variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara langsung, melainkan melalui variabel *intervening* ini. Variabel *intervening* dapat memiliki dampak signifikan terhadap hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, meskipun tidak dapat diukur secara langsung (Sugiyono, 2018:59). Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik (Z1) dan motivasi ekstrinsik (Z2). Penggunaan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel *intervening* membantu untuk membuat konsep dan menjelaskan pengaruh

variabel bebas berupa kepemimpinan Islam (X) dan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

3.8 Instrumen Penelitian

Menurut Abdullah *et al.* (2022:57) Instrumen penelitian adalah alat pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dari subjek penelitian. Alat penelitian kuantitatif memiliki pengaruh yang signifikan karena kecocokan alat yang digunakan dapat memastikan pengukuran variabel-variabel yang diamati oleh peneliti. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berbentuk angket atau kuesioner. Kuesioner adalah salah satu alat penelitian yang memberikan kumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018:219). Instrumen indikator penelitian dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Instrumen Indikator Variabel

No	Nama Variabel	Indikator	Item Penelitian
1.	Kepemimpinan Islam (X)	Menurut Mukaromah, (2022) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kepemimpinan berbasis Islam meliputi: 1. Kepercayaan/Integritas. 2. Orientasi karyawan. 3. Muhasabah (Retrospeksi). 4. Kesabaran.	1. Atasan selalu melakukan tindakan yang benar. 2. Atasan selalu berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam. 3. Atasan selalu bersikap adil. 4. Atasan tidak membedakan karyawan. 5. Atasan selalu bersikap ramah terhadap karyawan. 6. Atasan dengan karyawan saling mengenal satu samalain. 7. Atasan memiliki kecerdasan untuk berfikir kreatif. 8. Atasan mempunyai rasa semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan.

			<p>9. Atasan selalu berani dalam mengambil keputusan.</p> <p>10. Atasan selalu sadar bahwa setiap keputusan akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT.</p>
2.	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Menurut Sunanda (2020) terdapat tiga indikator utama dalam mengukur kinerja karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja tugas. 2. Kinerja adaptif 3. Kinerja kontekstual 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan telah memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan. 2. Karyawan telah memenuhi kuantitas kerja yang ditargetkan. 3. Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. 4. Karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin. 5. Karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya. 6. Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan. 7. Karyawan masuk bank sesuai dengan jam yang telah ditentukan. 8. Karyawan tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja. 9. Karyawan sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. 10. Karyawan sering melakukan koordinasi

			dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.
3.	Motivasi Intrinsik (Z1)	Menurut Jannah & Endratno (2017) menjelaskan bahwa variabel motivasi intrinsik dapat diukur melalui indikator-indikator berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Tanggung jawab 4. Kesempatan maju dan berkembang 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya. 2. Saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan saya. 3. Perusahaan memberikan reward atau penghargaan apabila saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan perusahaan. 4. Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat. 5. Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya. 6. Saya suka dengan pekerjaan yang menantang. 7. Perusahaan memberikan keleluasaan saya dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi dengan supervisor. 8. Saya merasa bersemangat dalam bekerja apabila tidak selalu diawasi supervisor. 9. Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah

			<p>hal yang memotivasi saya dalam bekerja.</p> <p>10. Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang.</p>
4.	Motivasi Ekstrinsik (Z2)	<p>Menurut Maulana <i>et al.</i> (2015) menjelaskan bahwa indikator-indikator dalam mengukur motivasi ekstrinsik meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan 2. Hubungan kerja 3. Lingkungan kerja 4. Supervise 5. Gaji 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang saya laporkan mendapatkan pengakuan Atasan. 2. Fasilitas kerja sudah memadai untuk melakukan pelaporan kerja. 3. Kebijakan perusahaan mendukung saya melaporkan pekerjaan saya. 4. Hubungan rekan kerja membantu dalam pelaporan kerja saya. 5. Pelaporan kerja sebagai salah satu pertimbangan Atasan melakukan promosi jabatan saya. 6. Pelaporan kerja sebagai salah satu pertimbangan Atasan dalam melakukan penilaian kinerja saya. 7. Atasan mengarahkan dalam pengisian laporan kerja. 8. Reformasi perusahaan secara keseluruhan menjadikan saya lebih rajin melaporkan kerja saya. 9. Pemberian bonus menjadikan saya lebih rajin melaporkan kerja saya. 10. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya.

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

3.9 Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) tepatnya SmartPLS 4. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Hamid & Anwar (2019:1) SEM memiliki keunggulan dalam melakukan analisis jalur (*path analytic*) dengan variabel laten. Lebih lanjutnya, SEM merupakan salah satu teknik analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian dan estimasi pada hubungan kausal dengan mengintegrasikan analisis jalur dan analisis faktor.

Menurut Hamid & Anwar (2019:15) Analisis *Partial Least Squares* (PLS) adalah sebuah teknik statistika multivariat yang digunakan untuk membandingkan variabel dependen berganda dengan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis varian. Metode ini dirancang khusus untuk menangani permasalahan khusus pada data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil, adanya data yang hilang (*missing value*), dan masalah multikolinieritas. Dengan menggunakan PLS, peneliti dapat melakukan analisis regresi berganda dan mengatasi kendala-kendala yang mungkin muncul dalam data penelitian, sehingga memungkinkan analisis yang lebih akurat dan valid. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik PLS yang dilakukan dalam dua tahap meliputi:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement* model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari setiap indikator.
2. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural* model dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel antara konstruk dengan diukur menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.
3. Tahap ketiga adalah melakukan uji mediasi dengan tujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediasi dengan menguji nilai t dari koefisien β .

3.9.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penelitian ini menggunakan kuisioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari hasil kuisioner (Hamid & Anwar, 2019:41).

3.9.1.1 Validitas

Pengujian ini dimulai dari tahapan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen, dengan memperhatikan nilai loading factor, nilai AVE, dan validitas diskriminan yang ditunjukkan oleh nilai *cross loading*. Nilai *loading factor* dikatakan tinggi ketika indikator berkorelasi lebih besar dari atau sama dengan 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dinilai cukup untuk penelitian pada tahap awal pengembangan (Hamid & Anwar, 2019:41).

3.9.1.2 Reliabilitas

Kemudian, tahap kedua, yaitu pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan nilai *composite reliability*. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,7 (Hamid & Anwar, 2019:42).

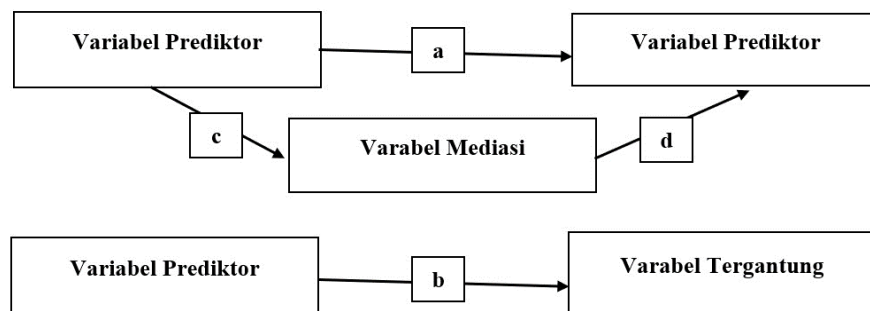
3.9.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Tujuan dari uji structural model adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. Structural atau inner model dapat diukur dengan melihat nilai R-Square model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur bootstrapping dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (significance level 5%) atau lebih besar dari 1,65 (significance level 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya (Hamid & Anwar, 2019:43).

3.9.3 Uji Mediasi (*Intervening*)

Pengujian mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel *intervening*. Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, perlu menguji nilai t dari koefisien ab . Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi, lalu melihat sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna atau mediasi parsial atau bukan sebagai variabel mediasi. Metode pemeriksaan variabel mediasi dilakukan sebagai berikut: (1) memeriksa pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terkait pada model dengan melibatkan variabel *intervening*. (2) memeriksa pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terkait tanpa melibatkan variabel *intervening*. (3) memeriksa pengaruh variabel bebas terhadap variabel *intervening*. (4) memeriksa pengaruh variabel *intervening* terhadap variabel terkait (Fernandes & Solimun, 2016:35).

Gambar 3.1
Hubungan Uji Variabel Mediasi



Sumber: Fernandes & Solimun (2016)

Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) signifikan, dimana koefisien dari (a) lebih kecil dari (b) maka dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) juga signifikan, dimana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b), maka bukan sebagai variabel mediasi. Jika (c) dan

(d) atau keduanya tidak signifikan maka dikatakan bukan sebagai variabel mediasi (Fernandes & Solimun, 2016:35).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil PT Bank Muamalat Indonesia

Bank Muamalat Indonesia berdiri atas gagasan dari beberapa organisasi besar islam, seperti Majelis Ulama Indonesia, Ikatan Cendikiawan Muslim Indonesia, serta Pengusaha Muslim, dan mendapatkan dukungan penuh dari pemerintah Indonesia, Bank Muamalat Indonesia didirikan pada tanggal 1 November tahun 1992, dalam hal ini Bank Muamalat Indonesia menjadi Bank pertama di Indonesia yang menggunakan prinsip syariah dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin menjadi Bank Devisa pada tanggal 27 Oktober tahun 1994. Sebelum terdaftar sebagai Bank Devisa, Bank Muamalat Indonesia sudah terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing pada Bursa Efek Indonesia selama setahun. Bank Muamalat Indonesia menjadi bank yang mengeluarkan sukuk subordinasi mudharabah pertama pada lembaga perbankan setelah melaksanakan penawaran umum terbatas dengan hak memesan efek terlebih dahulu sebanyak lima kali. Oleh karena itu posisi Bank Muamalat menjadi terlihat di industri perbankan. Bank Muamalat terus berinovasi dalam membuat produk keuangan syariah yang baru seperti Asuransi Syariah, Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat, serta Multifinance Syariah, dan semua produk-produk tersebut merupakan produk terbaru yang ada di Indonesia.

Bank Muamalat Indonesia terus mengembangkan perusahaannya dengan menambah kantor cabang di luar negeri. Bank Indonesia memperoleh izin membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia pada tahun 2009. Kegiatan Operasional Bank Muamalat juga didukung dengan layanan dan jaringan yang sangat luas. Bank Muamalat Indonesia selalu melakukan inovasi dan terus berkembang dengan baik. Pada tanggal 28 Agustus 2003, Bank Muamalat Indonesia mendirikan Kantor Cabang di Malang tepatnya di Jl. Kertanegara No.2, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65116.

Hal ini diprakarsai oleh karena adanya pertimbangan mayoritas jumlah penduduk muslim serta adanya perputaran dana ketiga di Malang ini, disertai perluasan jaringan untuk area Jawa Timur yang sebelumnya berlokasi di Cabang Pusat Surabaya. Selain itu Bank Muamalat Indonesia juga mendirikan Kantor Cabang Pembantu di Kabupaten Batu yang terletak di tengah-tengah pusat Kabupaten Batu tepatnya di Jl. KH. Agussalim Kav. 100 No.143, Temas, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65315. Bank Muamalat KCP Batu ini merupakan salah satu cabang pembantu dari Kantor Cabang Bank Muamalat di Malang selain Batu ada juga KCP Kepanjen, Probolinggo dan juga Pasuruan.

4.1.2 Visi dan Misi

Bank Muamalat dalam menjalankan kegiatan operasionalnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia memiliki visi misi sebagai berikut berdasarkan <https://www.bankmuamalat.co.id/> visi-misi :

Visi

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

Misi

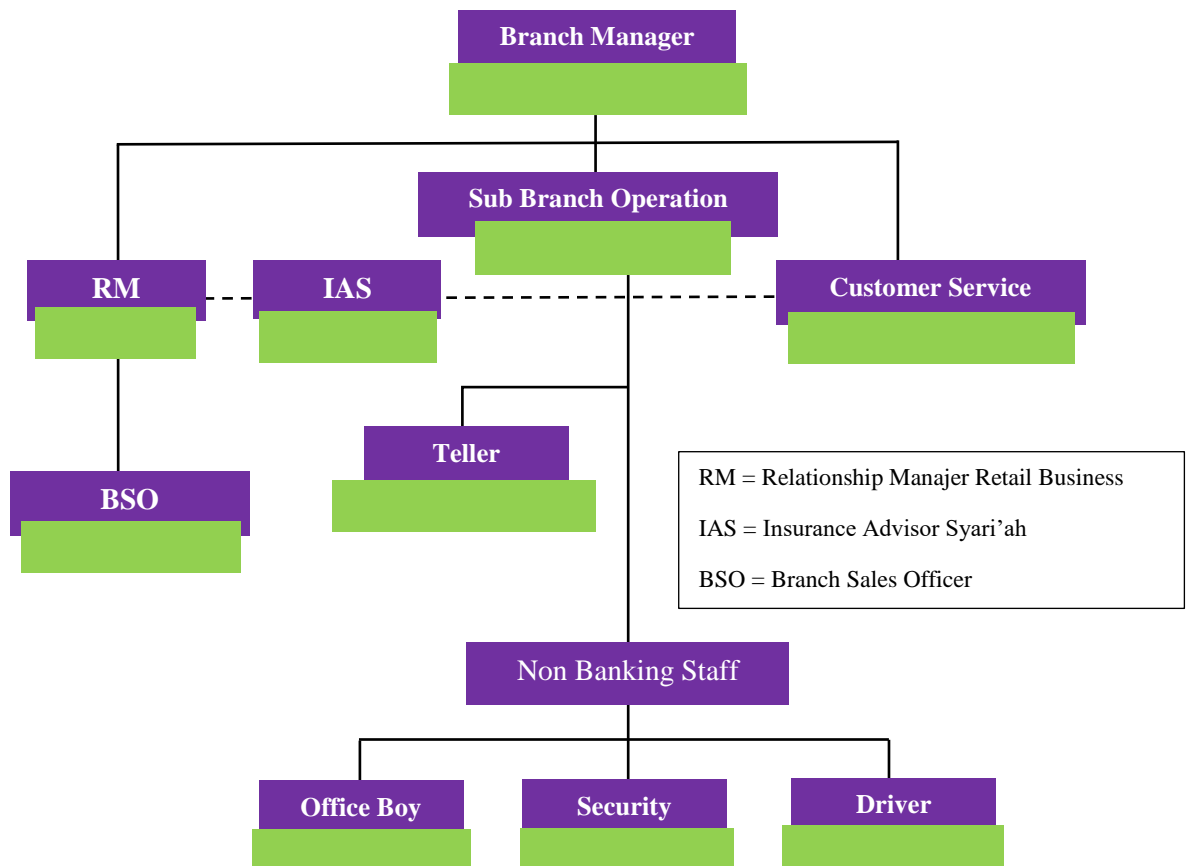
“Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan”.

4.1.3 Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia KC Malang dan KCP Batu

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk memudahkan dalam menyusun pembagian kerja dari pelaksanaan kerja. Agar dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut. Di dalam struktur organisasi juga menunjukkan suatu garis perintah dan hubungan antar bagian sehingga dapat dilihat bahwa bagian tersebut mempunyai tugas masing-masing. Dibawah divisi-divisi tersebut masih memiliki bawahan lagi yang akan melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan

Job Descriptionnya yang telah dibagi. Adapun Struktur Organisasi Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Nganjuk yaitu sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu



Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar pada gambar 4.1 tersebut, dapat dilihat bahwa dalam struktur organisasi tersebut yang memiliki kedudukan paling tinggi adalah *Branch Manager*, dimana memiliki tanggung jawab serta membawahi langsung bagian *Relationship Manager*, *Sub Branch Operation* dan *Customer Service*. Selanjutnya *Sub Branch Operation* tidak membawahi langsung bagian *Relationship Manager*, *Insurance Advisor Syari'ah* dan *Customer Service*. Untuk *Relationship Manager* membawahi langsung *Branch Sales Officer*. Untuk bagian *Sub Branch Operation* membawahi langsung *Teller*, dan juga *Non Banking Staff* (*Office Boy*, *Security*, dan *Driver*).

4.1.4 Ruang Lingkup Perusahaan

4.1.4.1 Tugas dan Tanggung jawab Jabatan Bank Muamalat

Indonesia

Berikut ini uraian pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu:

a. Pimpinan Cabang (*Branch Manager*)

Pimpinan cabang merupakan pemimpin sekaligus menjadi pengawas dalam seluruh kegiatan Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu dalam sehari-hari sesuai dengan ketentuan yang telah disetujui dewan komisaris dalam Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Tugas-tugas dan tanggung jawab pemimpin cabang :

1. Mengkoordinasi dan menetapkan rencana kerja tahunan Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu agar dapat mencapai visi dan misi Bank Muamalat.
2. Mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan rencana kerja untuk memastikan tercapainya target Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu yang telah ditetapkan.
3. Mengkoordinasi seluruh sarana dan kegiatan yang ada di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan disepakati sejalan dengan visi dan misi perusahaan.
4. Penanggung jawab penuh terkait dengan operasional cabang.
5. Menetapkan kebijakan-kebijakan direksi dan pengambilan keputusan untuk kemajuan Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.
6. Pemegang limit pengeluaran biaya dan pembiayaan.

b. *Sub Branch Operation Supervisor (SBOS)*

Tugas dan tanggung jawab *Sub Branch Operation* :

1. Otorisasi operasional ke Bank Muamalat cabang.
2. Pengawas dan penanggung jawab atas kinerja *Teller*.
3. Dapat menggantikan posisi *Teller* apabila dibutuhkan.
4. Penanggung jawab penuh segala properti di Bank Muamalat cabang.

c. *Relationship Manager Retail Business*

Tugas dan tanggung jawab *Relationship Manager Retail Business*:

1. Mencari nasabah baru dan menjaga hubungan antarmitra.
2. Melakukan komunikasi yang intensif dan membantu memberikan solusi bagi nasabah yang berhubungan dengan produk/jasa.
3. Melakukan monitoring, evaluasi, review, terhadap kualitas portofolio pembiayaan yang telah diberikan dalam rangka pengamanan atas setiap pembiayaan yang telah diberikan.
4. Melayani, menerima tamu baik calon nasabah maupun nasabah lama yang secara aktif memerlukan pelayanan jasa perbankan.
5. Dapat menggantikan posisi customer service apabila diperlukan.
6. Memperbanyak database untuk mempromosikan produk/jasa yang ditawarkan perusahaan.

d. *Branch Sales Officer (BSO)*

Tugas dan tanggung jawab *Branch Sales Officer (BSO)*:

1. Melakukan penawaran dan kerjasama mengenai produk Pembiayaan Multiguna, Prohaji Reguler dan Prohaji Plus, untuk memperbanyak outlet perusahaan.
2. Membina hubungan baik dengan jaringan para mitra perusahaan.
3. Dapat melakukan support co branding promo dengan outlet melalui program *marketing*.
4. Membuat report aktivitas dan update prospek outlet area Batu dan sekitarnya.
5. Bekerjasama dengan operasional untuk membantu teknis pengiriman barang agar sesuai dengan SLA.

e. *Insurance Advisor Syari'ah (IAS)*

Tugas dan tanggung jawab *Insurance Adivor Syari'ah (IAS)*:

1. Mencari tahu profil klien.
2. Menilai portofolio keuangan klien.
3. Menganalisa risiko klien.
4. Melengkapi analisa kebutuhan keuangan klien.

5. Menyarankan klien untuk berinvestasi di masa depan.
6. Mencari tujuan keuangan yang ingin dicapai oleh klien.
7. Menyarankan produk asuransi yang sesuai dengan kebutuhan klien.
8. Menjawab pertanyaan yang diajukan oleh klien terkait produk asuransi yang ditawarkan.
9. Membantu klien dalam membeli produk asuransi.
10. Menjalin hubungan yang baik dengan klien usai penjual produk asuransi.
11. Membantu klien dalam mengajukan klaim ke perusahaan asuransi
12. Menjual sebanyak mungkin produk asuransi kepada klien yaitu Sun Life Syari'ah.
13. Mempertahankan klien agar tetap menggunakan produk asuransi yang sama.
14. Mempromosikan perusahaan asuransi Sun Life Syari'ah di mata klien.

f. *Customer Service*

Tugas dan tanggungjawab *Customer Service* :

1. Memberikan penjelasan ke nasabah mengenai produk, syarat, dan tata cara penggunaan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Media penyampaian informasi dan penjualan produk-produk *funding* yang ditawarkan Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.
3. Memberikan layanan kepada nasabah untuk membuka serta menutup rekening tabungan.
4. Memberikan layanan permintaan nasabah mengenai pemblokiran rekening.
5. Melayani dan menyelesaikan keluhan nasabah.
6. Menginput data nasabah *funding*.
7. Mengerjakan instruksi.

g. *Teller*

Tugas dan tanggungjawab *teller* :

1. Mengatur dan memelihara saldo/porsi uang kas yang ada dalam tempat khasanah bank.

2. Berkewajiban membuat laporan harian.
 3. Menyusun daftar penerimaan dan pengeluaran uang tunai.
 4. Melakukan pencocokan saldo dengan fisik uang tunai dan saldo pada neraca harian.
 5. Melakukan sortir uang tunai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- h. Bagian Keamanan dan Urusan Rumah Tangga Kantor (*Non Banking Staff*)
Tugas dan Tanggungjawab *non banking staff* :
1. *Driver*, bertugas dalam bagian transportasi dan memelihara kendaraan kantor.
 2. *Security*, bertugas untuk siap siaga terhadap situasi kantor, memantau keluar masuk nasabah ke kantor, *menfull* (mengeluarkan dan memasukan uang dari khasanah bersama *teller* dan pejabat bank), pengawalan penyetoran uang ke Bank Indonesia, serta membantu *customer service* dalam penjualan *shar-e*.
 3. *Office boy*, bertugas memelihara kekayaan kantor, membantu kebersihan kantor, serta membantu kegiatan karyawan lainnya.

4.1.4.2 Produk Bank Muamalat Indonesia

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu memiliki beberapa produk pendanaan sebagai berikut :

a. Tabungan IB Muamalat

Tabungan IB Muamalat adalah tabungan syariah yang sepenuhnya dikelola dengan akad mudharabah muthlaqah atau bagi hasil. Bebas riba dan menenangkan.

b. Tabungan Muamalat Prima

Tabungan muamalat prima adalah salah satu produk perbankan unggulan dari Bank Muamalat untuk yang mendambakan hasil yang maksimal dan kebebasan dalam bertransaksi.

c. Tabungan iB Hijrah

Tabungan iB Hijrah adalah tabungan nyaman untuk digunakan kebutuhan transaksi dan berbelanja dengan kartu Shar-E Debit yang berlogo Visa plus dengan manfaat berbagai macam program subsidi

belanja di merchant lokal dan luar negeri. Terdapat berbagai ragam layanan seperti realtime transfer/SKN/RTGS, isi ulang Prabayar, bayar tagihan listrik, tagihan kartu pasca bayar, pembelian tiket dan pembayaran ZIS (zakat, infaq, sedekah) dengan Tabungan iB Hijrah melalui mobile banking dan internet banking. Tabungan dengan akad wadiah adh-dhamanah bebas riba dan biaya admin.

d. TabunganKu

TabunganKu adalah tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

e. Tabungan Haji Arafah

Tabungan Haji Arafah adalah tabungan yang membantu dalam merencanakan ibadah haji dengan setoran yang terjangkau untuk mendapatkan porsi haji karena terhubung langsung dengan SISKOHAT Kementerian Agama.

f. Tabungan Muamalat Dollar

Tabungan dalam mata uang Dollar (USD) yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat atau sesuai ketentuan Bank Muamalat.

g. Tabungan Muamalat Umroh

Tabungan Muamalat umroh merupakan tabungan yang digunakan untuk merencanakan keberangkatan Umroh di masa yang akan datang. Dalam Tabungan Muamalat Umroh, terdapat setoran rutin yang harus disetor oleh nasabah sehingga dapat ditentukan target dan juga jangka waktu yang dapat dicapai oleh nasabah.

h. Tabungan iB Hijrah Rencana

Tabungan Muamalat Rencana adalah tabungan yang dipersembahkan kepada nasabah untuk merencanakan kebutuhan keuangan nasabah di masa depan. Contohnya seperti perencanaan pendidikan, pernikahan, perjalanan ibadah atau wisata, dll.

i. Deposito Mudharabah

Deposito Mudharabah adalah jenis simpanan pada bank syariah dalam mata uang rupiah dan valuta asing yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada saat jatuh tempo deposito (sesuai jangka waktunya).

j. Deposito Fullinvest

Deposito fullinvest merupakan jenis simpanan pada Bank Muamalat dalam mata uang rupiah dan valuta asing yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada saat jatuh tempo. Dalam produk ini nasabah mendapat fasilitas asuransi.

k. DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan)

Pensiun terproteksi muamalat menawarkan kemudahan perencanaan keuangan masa depan bagi karyawan maupun pekerja mandiri yang dicover dengan asuransi syariah. Dikelola dengan investasi jangka panjang dalam mewujudkan rekening pribadi. Memberi jaminan keseimbangan penghasilan selama masa pensiun.

4.1.4.3 Produk Layanan Bank Muamalat Indonesia

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu memiliki beberapa produk pelayanan sebagai berikut:

a. Salam Muamalat

Merupakan layanan Phone Banking 24 jam melalui 1500016 / (021) 1500016 (jika menghubungi melalui via telepon seluler), yang memberikan kemudahan kepada nasabah setiap saat dan dimanapun nasabah berada.

b. Internet Banking

Layanan transaksi perbankan elektronik melalui akses internet dengan menggunakan SMS Token yang dapat beroperasi 24 Jam 7 hari seminggu dengan mudah, kapan saja dan dimana saja.

c. Virtual Account

Layanan yang disediakan Bank Muamalat untuk memudahkan pelanggan Mitra dalam melakukan pembayaran kewajiban/tagihan kepada pihak Mitra melalui Delivery Channel Bank Muamalat dan

Channel Bank lain serta membantu Mitra dalam pengelolaan dan pelaporan transaksi pembayaran.

d. Cash Management System Muamalat

Melalui sistem yang inovatif, proses yang unik dan tim yang spesialis, solusi Cash Management Bank Muamalat memberikan pendekatan baru yang revolusioner untuk pengelolaan keuangan perusahaan.

e. Gerai Muamalat

Gerai Muamalat atau lebih dikenal dengan sebutan PPOB (Payment Point Online Bank) adalah layanan atau fasilitas sistem pembayaran yang dilakukan secara tunai oleh masyarakat pada loket atau Payment Point yang sudah bekerjasama dengan Bank Muamalat.

f. Fitur Biaya Transkrip Muamalat

Merupakan fitur internet banking untuk nasabah perusahaan yang memungkinkan nasabah memonitor maupun melakukan transaksi perbankan atas seluruh rekening yang berada di cabang Bank Muamalat di Indonesia secara Realtime Online.

g. Muamalat Mobile

Muamalat Mobile adalah layanan perbankan dengan menggunakan teknologi GPRS yang dilakukan dari ponsel. Nasabah dapat melakukan transaksi non-tunai seperti cek saldo, transfer maupun melihat riwayat transaksi Real Time dengan biaya yang sangat murah.

4.2 Deskripsi Karakteristik Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di Bank Muamalat Indonesia KC Malang dan KCP Batu. Pengumpulan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Target dari penyebaran kuesioner yang telah ditentukan sebelumnya adalah 45 sampel. Dari data kuesioner yang telah disebar kepada para responden dihasilkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	22	48,9 %
Perempuan	23	51,1 %
Total	45	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.2.1 diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki yaitu responden perempuan sebesar 51,1 % sedangkan laki-laki yaitu sebesar 48,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 51,1 %.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data mengenai usia responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
16 – 25 tahun	11	24,4 %
26 – 35 tahun	15	33,3 %
36 – 45 tahun	15	33,3 %
46 – 55 tahun	4	8,9 %
56 – 65 tahun	-	-
Total	45	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.2.2 diatas diketahui dari 45 responden dibedakan menjadi 5 kategori. Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data bahwa usia responden 26 - 35 tahun dan 36 - 45 tahun sebesar 33,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas berusia 26 - 35 tahun dan 36 - 45 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Data mengenai status pernikahan responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
Sudah Menikah	30	66,7 %
Belum Menikah	15	33,3%
Total	45	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.2.3 diketahui bahwa responden dengan status sudah menikah lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berstatus belum menikah yaitu responden sudah menikah sebesar 66,7 % sedangkan belum menikah sebesar 33,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah mayoritas berstatus sudah menikah dengan jumlah sebesar 66,7 %.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

Data mengenai posisi jabatan responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Posisi Jabatan Responden

Posisi Jabatan	Jumlah	Presentase
<i>Branch Manager</i>	2	4,4 %
<i>Sub Branch Operation</i>	1	2,2 %
<i>Relationship Manager</i>	9	20 %
<i>Branch Sales Officer</i>	3	6,7 %
<i>Branch Sales Support</i>	1	2,2 %
<i>Insurance Advisor Syari'ah</i>	2	4,4 %
<i>Auditing</i>	3	6,7 %
<i>Marketing</i>	3	6,7 %
<i>Data Government</i>	1	2,2 %
<i>Manager Area</i>	2	4,4 %

<i>Bcak Office</i>	1	2,2 %
<i>Customer Service</i>	2	4,4 %
<i>Teller</i>	7	15,6 %
<i>Driver</i>	1	2,2 %
<i>Office Boy</i>	3	6,7 %
<i>Security</i>	4	8,9 %
Total	45	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.2.4 diatas diketahui dari 45 responden dibedakan menjadi 16 kategori. Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data bahwa posisi jabatan responden sebagai *Relationship Manager* sebesar 20 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas bekerja sebagai *Relationship Manager*.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data mengenai pendidikan terakhir responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMP	-	-
SMA	12	26,7 %
S1	32	71,1 %
S2	-	-
S3	1	2,2 %
Total	45	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.2.5 diatas diketahui dari 45 responden dibedakan menjadi 5 kategori. Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan menghasilkan data bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 71,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden mayoritas pendidikan terakhirnya adalah S1.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Suku

Data mengenai suku responden yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Suku Responden

Suku	Jumlah	Presentase
Jawa	41	91,1 %
Selain Jawa	4	8,9 %
Total	45	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.2.6 diketahui bahwa responden suku Jawa lebih banyak dibandingkan dengan responden suku selain Jawa yaitu responden suku Jawa sebesar 91,1 % sedangkan suku selain Jawa sebesar 8,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah mayoritas berasal dari suku Jawa dengan jumlah sebesar 91,1 %.

7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Non Formal

Data mengenai pendidikan non formal yang diambil sebagai sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Pendidikan Non Formal Responden

Pendidikan Non Formal	Jumlah	Presentase
Santri	14	31,1 %
Bukan Santri	31	68,9 %
Total	45	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.2.7 diketahui bahwa latar Pendidikan non formal responden sebagai bukan santri lebih banyak dibandingkan dengan responden santri yaitu responden bukan santri sebesar 68,9 % sedangkan santri sebesar 31,1 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah mayoritas berlatar belakang bukan santri dengan jumlah sebesar 68,9 %.

4.3 Hasil Analisis Data dengan *Partial Least Square*

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) tepatnya SmartPLS 4. PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Hamid & Anwar (2019:1) SEM memiliki keunggulan dalam melakukan analisis jalur (*path analytic*) dengan variabel laten. Pada PLS-SEM 4 menyatakan minimal ukuran sampel yang digunakan PLS-SEM ialah 30-100 ukuran sampel, hal ini sangat memudahkan peneliti dalam mengolah data yang tidak perlu membutuhkan data yang besar (Zuhdi *et al.*, 2016; Chin & College, 2000). *Structural Equation Model* (SEM) merupakan salah satu teknik analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian dan estimasi pada hubungan kausal dengan mengintegrasikan analisis jalur dan analisis faktor. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik PLS yang dilakukan dalam dua tahap meliputi:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji *measurement* model untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari setiap indikator.
2. Tahap kedua adalah melakukan uji *structural* model dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel antara konstruk dengan diukur menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.
3. Tahap ketiga adalah melakukan uji mediasi dengan tujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediasi dengan menguji nilai t dari koefisien ab.

4.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

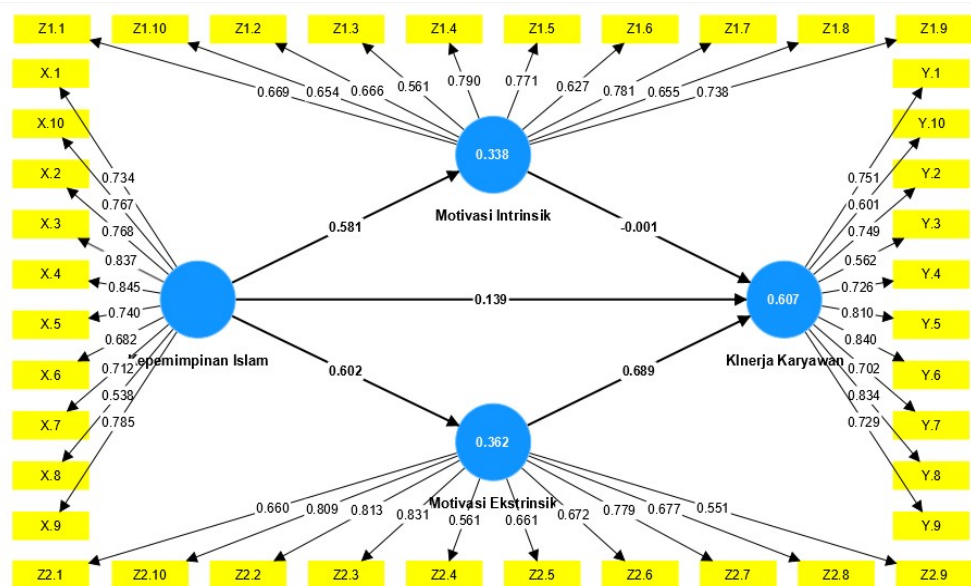
Analisa PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran atau sering disebut dengan *outer* model. Analisa ini dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Perancangan model pengukuran ini merujuk pada definisi operasional variabel yang telah disesuaikan dengan proses perancangan untuk instrumen penelitian. Analisa *outer* model dapat dilihat dari beberapa indikator (Hamid & Anwar, 2019).

1. Validitas

1) *Convergent Validity*

Covergent validity merupakan indikator yang mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten dalam evaluasi *covergent validity* dari pemeriksaan individual item *realibility*, dapat dilihat dari *standarized loading factor* yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai yang diharapkan > 0.7, tetapi nilai outer loading antara 0.5 - 0.6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* (Hamid & Anwar, 2019:41).

Gambar 4.2
Outer Model



Sumber: *Output Smart PLS*, diolah Peneliti (2023)

2) *Uji Loading Factor (Outer Loading)*

Tabel 4. 8
Loading Factor

	Kepemimpinan Islam (X)	Motivasi Intrinsik (Z1)	Motivasi Ekstrinsik (Z2)	Kinerja Karyawan (Y)	Ket.
X.1	0.734				Valid
X.2	0.768				Valid
X.3	0.837				Valid

X.4	0.845				Valid
X.5	0.740				Valid
X.6	0.682				Valid
X.7	0.712				Valid
X.8	0.538				Valid
X.9	0.785				Valid
X.10	0.767				Valid
Z1.1		0.669			Valid
Z1.2		0.666			Valid
Z1.3		0.561			Valid
Z1.4		0.790			Valid
Z1.5		0.771			Valid
Z1.6		0.627			Valid
Z1.7		0.781			Valid
Z1.8		0.655			Valid
Z1.9		0.738			Valid
Z1.10		0.654			Valid
Z2.1			0.660		Valid
Z2.2			0.813		Valid
Z2.3			0.831		Valid
Z2.4			0.561		Valid
Z2.5			0.661		Valid
Z2.6			0.672		Valid
Z2.7			0.779		Valid
Z2.8			0.677		Valid
Z2.9			0.551		Valid
Z2.10			0.809		Valid
Y.1				0.751	Valid
Y.2				0.749	Valid
Y.3				0.562	Valid
Y.4				0.726	Valid
Y.5				0.810	Valid
Y.6				0.840	Valid
Y.7				0.702	Valid
Y.8				0.834	Valid
Y.9				0.729	Valid

Y.10				0.601	Valid
------	--	--	--	-------	-------

Sumber: *Output Smart PLS*, diolah Peneliti (2023)

Hasil Uji *Convergent Validity loading factor* dapat dilihat pada gambar 4.4.1 dan tabel 4.4.2 diatas yang menunjukkan hasil bahwa seluruh indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan Islam, motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan kinerja karyawan memiliki nilai *loading factor* > 0.5, Hal ini berarti bahwa setiap indikator valid, dimana berkorelasi tinggi.

a) Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 4.9

Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepemimpinan Islam (X)	0.556
Motivasi Intrinsik (Z1)	0.483
Motivasi Ekstrinsik (Z2)	0.501
Kinerja Karyawan (Y)	0.541

Sumber: *Output Smart PLS*, diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.4.3 menunjukkan hasil bahwa, uji validitas nilai AVE dari keseluruhan variabel yaitu terdiri dari 4 variabel menunjukkan nilai AVE > 0.50 kecuali variabel Intrinsik yaitu 0.483 < 0.50, namun variabel ini masih bisa tetap diterima karena nilai *Composite Reliability* lebih tinggi dari 0,7 dan *Convergent Validity* memenuhi syarat (Jansen, 2019). Nilai AVE paling tinggi yaitu variabel Kepemimpinan Islam sebesar 0.556.

b) *Discriminant Validity*

Uji *Discriminant validity* dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Apabila nilai *cross loading* setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* variabel laten lainnya maka dikatakan valid.

Tabel 4.10
Cross Loading

	Kepemimpinan Islam (X)	Motivasi Intrinsik (Z1)	Motivasi Ekstrinsik (Z2)	Kinerja Karyawan (Y)
X.1	0.734	0.569	0.530	0.575
X.2	0.768	0.421	0.562	0.482
X.3	0.837	0.372	0.416	0.493
X.4	0.845	0.409	0.483	0.564
X.5	0.740	0.320	0.404	0.338
X.6	0.682	0.428	0.402	0.288
X.7	0.712	0.543	0.442	0.324
X.8	0.538	0.336	0.202	0.203
X.9	0.785	0.422	0.518	0.382
X.10	0.767	0.449	0.393	0.303
Z1.1	0.329	0.669	0.650	0.594
Z1.2	0.337	0.666	0.545	0.337
Z1.3	0.160	0.561	0.517	0.410
Z1.4	0.289	0.790	0.638	0.433
Z1.5	0.566	0.771	0.685	0.561
Z1.6	0.177	0.627	0.435	0.344
Z1.7	0.591	0.781	0.613	0.534
Z1.8	0.586	0.655	0.521	0.443
Z1.9	0.421	0.738	0.656	0.429
Z1.10	0.221	0.654	0.402	0.270
Z2.1	0.540	0.429	0.660	0.467
Z2.2	0.651	0.653	0.813	0.529
Z2.3	0.465	0.633	0.831	0.597
Z2.4	0.257	0.394	0.561	0.346
Z2.5	0.105	0.548	0.661	0.561
Z2.6	0.125	0.538	0.672	0.539
Z2.7	0.528	0.625	0.779	0.659
Z2.8	0.258	0.588	0.677	0.503
Z2.9	0.339	0.658	0.551	0.431
Z2.10	0.540	0.761	0.809	0.730

Y.1	0.413	0.469	0.613	0.751
Y.2	0.460	0.439	0.545	0.749
Y.3	0.311	0.498	0.532	0.562
Y.4	0.289	0.447	0.488	0.726
Y.5	0.327	0.443	0.535	0.810
Y.6	0.404	0.448	0.579	0.840
Y.7	0.222	0.484	0.604	0.702
Y.8	0.448	0.529	0.618	0.834
Y.9	0.611	0.593	0.608	0.729
Y.10	0.518	0.406	0.499	0.601

Sumber: *Output Smart PLS*, diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *cross loading* indikator yang mengukur variabel yang bersangkutan lebih besar dari pada indikator tersebut mengukur variabel lainnya. Semua nilai > 0.5 , maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari instrumen penelitian ini memenuhi *discriminant validity*.

2. Reliabilitas

Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Composite Reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Nilai reliabilitas komposit (ρ_c) dari perubah laten adalah nilai yang mengukur kestabilan dan kekonsistenan pengukuran reliabilitas gabungan. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.70 . mempunyai reliabilitas yang tinggi. *Cronbach's alpha* adalah uji reliabilitas yang memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach's alpha* apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.70 (Hamid & Anwar, 2019:42).

Tabel 4.11

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (ρ_a)</i>	<i>Composite Reliability (ρ_c)</i>
Kepemimpinan Islam (X)	0.910	0.920	0.925
Motivasi Intrinsik (Z1)	0.882	0.897	0.902

Motivasi Ekstrinsik (Z2)	0.888	0.910	0.908
Kinerja Karyawan (Y)	0.910	0.920	0.925

Sumber: *Output Smart PLS*, diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.4.5 menunjukkan bahwa, hasil dari output *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari semua konstruk yaitu >0.7. Sehingga menunjukkan bahwa setiap konstruk atau variabel memiliki reliabilitas yang baik.

4.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*inner model*) berfungsi untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai R-Square dan nilai signifikansi dari model penelitian. Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan R-Square pada setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian nilai R-Square dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12

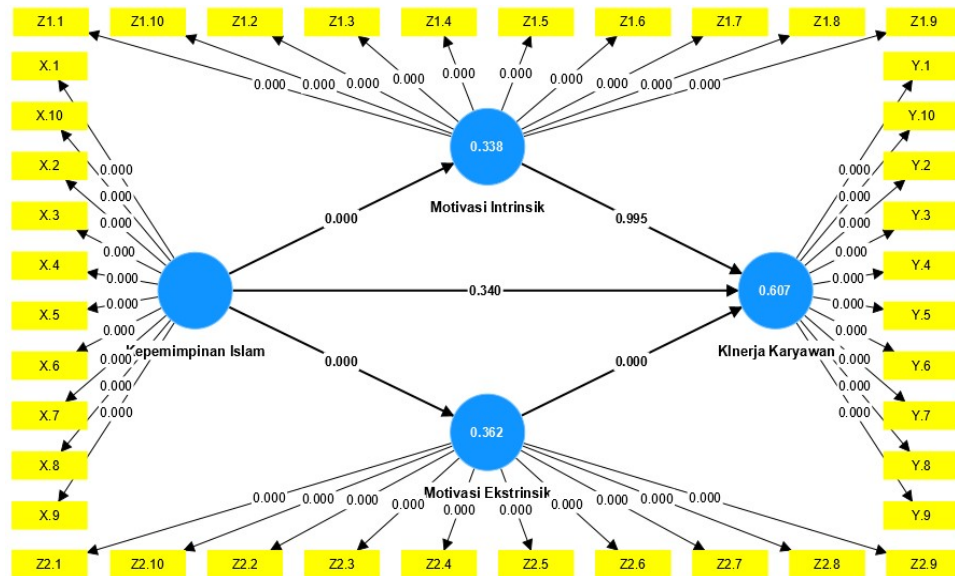
R Square

	R Square	<i>Presentase</i>
Motivasi Intrinsik (Z1)	0.338	34 %
Motivasi Ekstrinsik (Z2)	0.362	36 %
Kinerja Karyawan (Y)	0.607	61 %

Sumber: *Output Smart PLS*, diolah Peneliti (2023)

Tabel 4.5.1 menunjukan bahwa nilai R-Square dari variabel motivasi intrinsik 0,338 atau 34% dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan Islam, variabel motivasi ekstrinsik 0,362 atau 36% dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan Islam. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan Islam, motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebesar 0,607 atau 61 %. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Gambar 4.3
Bootstrapping



Sumber: *Output Smart PLS*, diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan gambar terdapat variabel yang tidak memiliki pengaruh secara langsung yaitu variabel kepemimpinan Islam, dimana variabel tersebut tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh variabel yang dapat memediasi kepemimpinan Islam, yaitu variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Model diatas dinamakan koefisien jalur yang mengindikasikan besarnya pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi atau dapat dikatakan dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien jalur adalah koefisien regresi standar (standar z) yang menunjukkan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen yang telah tersusun diagram jalur.

4.6 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasil dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai t-statistics dan nilai p-value. Pengaruh antar variabel signifikan jika nilai t hitung lebih besar dari (t-tabel signifikan 5%) 1,96. Hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Value <0,05. Dasar pengujian hipotesis secara langsung adalah output atau nilai yang terdapat pada

output *path coefficients* dan *indirect effect*. Adapun pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

a. Pengujian secara langsung

Tabel 4.13

Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan Islam => Kinerja Karyawan	0.139	0.118	0.146	0.954	0.340
Kepemimpinan Islam => Motivasi Ekstrinsik	0.602	0.638	0.095	6.363	0.000
Kepemimpinan Islam => Motivasi Intrinsik	0.581	0.637	0.088	6.574	0.000
Motivasi Ekstrinsik => Kinerja Karyawan	0.689	0.710	0.192	3.591	0.000
Motivasi Intrinsik => Kinerja Karyawan	-0.001	0.008	0.204	0.006	0.995

Sumber: *Output Smart PLS*, diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6.1 diatas menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Islam memiliki nilai T-statistic sebesar $0,954 < 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Kepemimpinan Islam memiliki nilai T-statistic sebesar $6,363 > 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islam berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Ekstrinsik.
- 3) Kepemimpinan Islam memiliki nilai T-statistic sebesar $6,574 > 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islam berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Intrinsik.
- 4) Motivasi Ekstrinsik memiliki nilai T-statistic sebesar $3,591 > 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

- 5) Motivasi Intrinsik memiliki nilai T-statistic sebesar $0.006 < 1,96$ hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian secara tidak langsung

Tabel 4.14

Specific indirect effect (Efek Mediasi)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan Islam => Motivasi Ekstrinsik => Kinerja Karyawan	0.414	0.453	0.146	2.838	0.005
Kepemimpinan Islam => Motivasi Intrinsik => Kinerja Karyawan	-0.001	0.007	0.135	0.006	0.995

Sumber: *Output Smart PLS*, diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6.2 diatas menunjukkan bahwa ada efek mediasi antara Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel mediasi Motivasi Ekstrinsik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-statistic* sebesar $2,838 > 1,96$ dan nilai *P values* sebesar $0,005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dimana pada pengujian secara langsung pada tabel 4.6.1 tidak terdapat pengaruh. Pada variabel Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Intrinsik menunjukkan nilai *T-statistic* sebesar $0,006 < 1,96$, dan nilai *P values* sebesar $0,995 > 0,05$. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel tersebut.

c. Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.6.1 dan 4.6.2 maka dapat ditarik kesimpulan dari analisis pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai variabel *intervening*, sebagai berikut:

1) H1: Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien parameter 0,139, nilai t-statistik 0,954 atau $< 1,96$, dan nilai p-value 0,340 atau $> 0,05$. **H1 tolak**, sehingga dapat

disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) H2: Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien parameter $-0,001$, nilai t-statistik $0,006$ atau $< 1,96$, dan nilai p-value $0,995$ atau $> 0,05$. **H2 ditolak**, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) H3: Pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan

Hasil koefisien parameter $0,689$, nilai t-statistik $3,591$ atau $> 1,96$, dan nilai p-value $0,000$ atau $< 0,05$. **H3 diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) H4: Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi intrinsik

Hasil koefisien parameter $0,581$, nilai t-statistik $6,574$ atau $> 1,96$, dan nilai p-value $0,000$ atau $< 0,05$. **H4 diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi intrinsik.

5) H4: Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi ekstrinsik

Hasil koefisien parameter $0,602$, nilai t-statistik $6,363$ atau $> 1,96$, dan nilai p-value $0,000$ atau $< 0,05$. **H5 diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi ekstrinsik.

6) H6: Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel *intervening*

Hasil koefisien parameter $-0,001$, nilai t-statistik $0,006$ atau $< 1,96$, dan nilai p-value $0,995$ atau $> 0,05$. **H6 ditolak**, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan secara tidak langsung (melalui mediasi) variabel motivasi intrinsik antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat efek mediasi.

7) H7: Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel *intervening*

Hasil koefisien parameter 0,414, nilai t-statistik 2,838 atau $> 1,96$, dan nilai p-value 0,005 atau $< 0,05$. **H7 diterima**, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan secara tidak langsung (melalui mediasi) variabel motivasi ekstrinsik antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan, terdapat efek full mediasi. Hal ini dikarenakan dalam pengujian secara langsung tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan tabel 4.6.1 dan 4.6.2 maka dapat ditarik kesimpulan dari analisis pengaruh pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai variabel *intervening*, sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien parameter 0,139, nilai t-statistik 0,954 atau $< 1,96$, dan nilai p-value 0,340 atau $> 0,05$. Artinya apabila kepemimpinan Islam yang dimiliki kepala cabang meningkat maka kemungkinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.

Penelitian ini sejalan dengan Mukaromah (2022) dan Sabila & Firmansyah (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islam itu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Sunanda (2020), Ullah *et al.* (2021), Zaim *et al.* (2022), dan Desri *et al.* (2023) yang menunjukkan kepemimpinan Islam memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu penyebab kenapa kepemimpinan Islam tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung, dikarenakan di dalam perbankan syari'ah itu sudah ada yang namanya SOP (Standar Operasional Prosedur) dari masing-masing jabatannya, yang mana peran dari pemimpin ini tidak terlalu berpengaruh terhadap karyawannya. Teori kepemimpinan Islam

Mukaromah (2022) mengemukakan bahwa kepemimpinan Islam berakar pada ajaran dan nilai-nilai Islam yang melibatkan partisipasi aktif, didasarkan pada prinsip-prinsip moral dan etika Islam, serta berfokus pada kemaslahatan umum demi mencapai tujuan akhirat. Kepemimpinan Islam yang kuat dari beberapa segi kepentingan karyawan yang memperkuat karyawan meningkatkan kinerjanya di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.

Kepemimpinan Islam juga diatur dalam Al Qur'an (QS. Al-Baqarah: 30) yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا

وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

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

Maksud dari ayat di atas menjelaskan bahwa Allah menciptakan manusia di bumi ini yaitu untuk dijadikan khalifah atau pemimpin baik itu memimpin organisasi lembaga, maupun diri sendiri, karena Allah tau kemampuan manusia dibandingkan makhluk lain itu sangatlah mulia.

4.7.2 Motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien parameter -0,001, nilai t-statistik 0,006 atau < 1,96, dan nilai p-value 0,995 atau > 0,05. Artinya apabila motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan meningkat maka kemungkinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.

Penelitian ini sejalan dengan Jannah & Endratno 2017 dan Putra *et al.* (2023), yang menunjukkan hasil variabel variabel motivasi intrinsik itu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Triadi *et al.* (2019), Derwana *et al.* (2020), dan

Mahfudiyanto (2021), yang menunjukkan hasil variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Teori motivasi intrinsik menurut Triadi *et al.* (2019) adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu (dari kemauan sendiri), tanpa adanya tekanan atau dorongan dari pihak lain. Motivasi intrinsik yang kuat dari beberapa segi kepentingan karyawan yang memperkuat karyawan meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.

Dari Zaid Bin Tsabit Radhiyallahu anhu, beliau mendengar Rasulullah SAW bersabda:

مَنْ كَانَتْ الدُّنْيَا هَمَّهُ ، فَرَقَّ اللَّهُ عَلَيْهِ أَمْرَهُ ، وَجَعَلَ فَقْرَهُ بَيْنَ عَيْنَيْهِ ، وَلَمْ يَأْتِهِ مِنَ الدُّنْيَا إِلَّا مَا كُتِبَ لَهُ ، وَمَنْ كَانَتْ الْآخِرَةُ نِيَّتَهُ ، جَمَعَ اللَّهُ أَمْرَهُ ، وَجَعَلَ غِنَاهُ فِي قَلْبِهِ ، وَأَتَتْهُ الدُّنْيَا وَهِيَ رَاغِمَةٌ

Artinya: "Barangsiapa tujuan hidupnya adalah dunia, maka Allah akan mencerai-beraikan urusannya, menjadikan kefakiran di kedua pelupuk matanya, dan ia tidak mendapatkan dunia kecuali menurut ketentuan yang telah ditetapkan baginya. Barangsiapa yang niat (tujuan) hidupnya adalah negeri akhirat, Allah akan mengumpulkan urusannya, menjadikan kekayaan di hatinya, dan dunia akan mendatangnya dalam keadaan hina".

Makna hadits di atas menjelaskan bahwa jika anda berniat melakukan apapun yang anda lakukan untuk kehidupan selanjutnya, anda tidak perlu menunggu apa yang anda inginkan di dunia datang kepada anda karena dunia sendiri yang akan datang kepada anda. Ketika individu termotivasi untuk bekerja dengan giat di bank syariah dengan harapan mendapat keberkahan Allah secara muamalah atau bekerja sesuai dengan prinsi-prinsip syariah.

4.7.3 Motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien parameter 0,689, nilai t-statistik 3,591 atau $> 1,96$, dan nilai p-value 0,000 atau $< 0,05$. Artinya apabila semakin kuatnya motivasi ekstrinsik

yang dimiliki karyawan maka kemungkinan kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu juga akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan Triadi *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Jannah & Endratno (2017), Mahfudiyanto (2021), dan Putra *et al.* (2023), yang meunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik itu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori motivasi ekstrinsik menurut Triadi *et al.* (2019) adalah dorongan untuk bekerja yang berasal dari faktor-faktor eksternal, di luar diri individu, seperti kondisi atau insentif tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal. Motivasi ekstrinsik yang kuat dari beberapa segi kepentingan karyawan yang memperkuat karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.

Dari Zaid Bin Tsabit Radhiyallahu anhu, beliau mendengar Rasulullah SAW bersabda:

مَنْ كَانَتِ الدُّنْيَا هَمَّهُ ، فَرَّقَ اللَّهُ عَلَيْهِ أَمْرَهُ ، وَجَعَلَ فَقْرَهُ بَيْنَ عَيْنَيْهِ ، وَمَمَّ يَأْتِهِ مِنَ الدُّنْيَا
إِلَّا مَا كُتِبَ لَهُ ، وَمَنْ كَانَتِ الْآخِرَةُ نِيَّتَهُ ، جَمَعَ اللَّهُ أَمْرَهُ ، وَجَعَلَ غِنَاهُ فِي قَلْبِهِ ، وَأَتَتْهُ
الدُّنْيَا وَهِيَ رَاغِمَةٌ

Artinya: "Barangsiapa tujuan hidupnya adalah dunia, maka Allah akan mencerai-beraikan urusannya, menjadikan kefakiran di kedua pelupuk matanya, dan ia tidak mendapatkan dunia kecuali menurut ketentuan yang telah ditetapkan baginya. Barangsiapa yang niat (tujuan) hidupnya adalah negeri akhirat, Allah akan mengumpulkan urusannya, menjadikan kekayaan di hatinya, dan dunia akan mendatangnya dalam keadaan hina".

Makna hadits di atas menjelaskan bahwa jika anda berniat melakukan apapun yang anda lakukan untuk kehidupan selanjutnya, anda tidak perlu menunggu apa yang anda inginkan di dunia datang kepada anda karena dunia sendiri yang akan datang kepada anda. Ketika individu termotivasi untuk

bekerja dengan giat di bank syariah dengan harapan mendapat keberkahan Allah secara muamalah atau bekerja sesuai dengan prinsi-prinsip syariah.

4.7.4 Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi intrinsik

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien parameter 0,581, nilai t-statistik 6,574 atau $> 1,96$, dan nilai p-value 0,000 atau $< 0,05$. Artinya apabila kepemimpinan Islam yang dimiliki kepala cabang meningkat maka kemungkinan mempengaruhi motivasi intrinsik di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.

Penelitian ini sejalan dengan Shareef & Atan (2019) dan Mukaromah (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islam berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi intrinsik. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Timas *et al.* (2023) dan Fitri *et al.* (2023) yang justru menunjukkan kepemimpinan Islam tidak memiliki pengaruh terhadap morivasi ekstrinsik.

4.7.5 Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap motivasi ekstrinsik

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi ekstrinsik. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien parameter 0,602, nilai t-statistik 6,363 atau $> 1,96$, dan nilai p-value 0,000 atau $< 0,05$. Artinya apabila kepemimpinan Islam yang dimiliki kepala cabang meningkat maka kemungkinan mempengaruhi motivasi ekstrinsik di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.

Penelitian ini sejalan dengan Shareef & Atan (2019) dan Mukaromah (2022) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islam berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi ekstrinsik. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan Timas *et al.* (2023) dan Fitri *et al.* (2023) yang justru menunjukkan kepemimpinan Islam tidak memiliki pengaruh terhadap morivasi ekstrinsik.

4.7.6 Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan secara tidak langsung (melalui mediasi) variabel motivasi intrinsik antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat efek mediasi. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien parameter $-0,001$, nilai t-statistik $0,006$ atau $< 1,96$, dan nilai p-value $0,995$ atau $> 0,05$. Artinya apabila semakin kuatnya kepemimpinan Islam yang dimiliki kepala cabang dengan ada atau tidaknya motivasi intrinsik maka kemungkinan kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu tidak akan meningkat. Karena, motivasi intrinsik tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Timas *et al.* (2023) dan Fitri *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islam itu tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik.

4.7.7 Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan motivasi ekstrinsik sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan secara tidak langsung (melalui mediasi) variabel motivasi ekstrinsik antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan, terdapat efek full mediasi. Hal ini dikarenakan dalam pengujian secara langsung tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil koefisien parameter $0,414$, nilai t-statistik $2,838$ atau $> 1,96$, dan nilai p-value $0,005$ atau $< 0,05$. Artinya apabila kepemimpinan Islam yang dilakukan kepala cabang rendah tetapi dengan adanya motivasi ekstrinsik maka kemungkinan kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu menjadi meningkat. Karena, motivasi ekstrinsik dapat memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Shareef & Atan (2019) dan Mukaromah (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi ekstrinsik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas mengenai pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai variabel *intervening* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu. dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan Islam yang dimiliki oleh kepala cabang tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.
2. Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika motivasi intrinsik ditingkatkan maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.
3. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika motivasi ekstrinsik ditingkatkan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.
4. Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan Islam yang dimiliki oleh kepala cabang dapat mempengaruhi motivasi intrinsik di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.
5. Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap motivasi ekstrinsik. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan Islam yang dimiliki oleh kepala cabang dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.
6. Motivasi Intrinsik tidak memediasi kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika tingginya motivasi intrinsik yang dimiliki oleh karyawan terhadap Bank Muamalat KC Malang dan KCP

Batu dan ditambah dengan kepemimpinan Islam dari pihak bank, maka karyawan tidak akan meningkatkan kinerja karyawannya di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.

7. Motivasi Ekstrinsik memediasi kepemimpinan islam terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika tingginya motivasi ekstrinsik yang dimiliki karyawan terhadap Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu ditambah dengan kepemimpinan islam dari pihak bank, maka karyawan akan meningkatkan kinerja karyawannya di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.

5.2 Saran

1. Saran untuk Bank Muamalat Indonesia KC Malang dan KCP Batu

Adapun saran bagi Bank Muamalat Indonesia KC Malang dan KCP Batu adalah terus memberikan motivasi ekstrinsik kepada karyawan, hal ini dikarenakan motivasi ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang dan KCP Batu.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya.

Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel dalam mengukur kinerja karyawan seperti kualitas kerja dan lain sebagainya. Diharapkan juga untuk lebih mengembangkan model penelitian atau dapat menambahkan faktor-faktor lain dalam melakukan penelitian lanjutan. Jika pada penelitian ini menekankan faktor internal yaitu dari sudut pandang karyawan, untuk peneliti selanjutnya bisa mengambil faktor eksternal atau dari segi luar bank meliputi nasabah dan lain-lain. Misalnya variabel kepercayaan, promosi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2). Yayasan Penerbit Muhammad Zain.
- Abrori, F. (2022). Mekanisme Prinsip Syariah pada Produk Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syari'ah*, 3(2), 192–205.
- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 32(1), 48–56. [https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(1\).7407](https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(1).7407)
- Adisty, A. V. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Islami dan Lingkungan Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Syari'ah Indonesia KC Bandung Suniaraja). *Journal of Educational and Cultural Studies*, 2(1), 266–274.
- Agustin, H. (2021). Teori Bank Syariah. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 2(1), 67–83. <https://doi.org/10.46367/jps.v2i1.279>
- Annur, C. M. (2023). *Jumlah Populasi Muslim di Kawasan ASEAN (2023)*. Katadata Media Network. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/03/28/ini-jumlah-populasi-muslim-di-kawasan-asean-indonesia-terbanyak#:~:text=Jumlah ini setara 0%2C1,Indonesia%3A 237.558.000 jiwa>
- Chin, W. W., & College, C. T. B. (2000). Partial Least Squares For Researchers : An overview and presentation of recent advances using the PLS approach. *Agenda*, 1–34.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, M. D. M., Prasetyo, B., Asionsta, V., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendektan Kuantitatif*.
- Derwana, Harahap, K., Zubeir, A., Leonia, A., & Harahap, M. S. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 160–169. <https://doi.org/10.30743/akutansi.v7i2.3373>
- Desri, S., Nazaruddin, E., Sabila, S. S., & Alfiana, M. P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 631–636.
- Febriati, V. A. (2023). *Daftar Lengkap Bank Syariah di Indonesia, Mulai BSI hingga BJB Syariah*. Tempo.Co. https://bisnis.tempo.co/read/1687458/daftar-lengkap-bank-syariah-di-indonesia-mulai-bsi-hingga-bjb-syariah?page_num=2

- Fernandes, A. A. R., & Solimun. (2016). *Pemodelan Statistika Pada Analisis Reliabilitas dan Survival* (T. U. Press (ed.)). UB Press.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., Even, N., & Palembang. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis. In Abiratno, S. Nurdianti, & A. D. Raksanagara (Eds.), *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue August). PT Inkubator Penulis Indonesia (Institut Penulis Indonesia).
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk. *Human Falah*, 3(2), 153–270.
- Hassi, A., Balambo, M. A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 439–456. <https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2020-0131>
- Hisnidah, M., & Solekah, N. A. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja , Fasilitas Kerja , Work Life Balance dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang. *Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303–315.
- Jannah, N. W. L., & Endratno, H. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, XVII(1), 1–14.
- Jannah, U. R., & Siswanto. (2022). The influence of religiosity and job satisfaction on employee performance is mediated by work motivation in employees of Perumda Air Minum Tugu Tirta Malang City. *The American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 05(02), 93–98. <http://repository.uin-malang.ac.id/10544/%0Ahttp://repository.uin-malang.ac.id/10544/7/10544.pdf>
- Jansen. (2019). Pengaruh Service Attributes Terhadap Overall Satisfaction Dan Membership Renewal Intention Member Knockout Boxing Camp Surabaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of Behavioral Research PSY 200 (300) Quantitative Methods in Psychology Series* (4th, berilus ed.). Harcourt College Publishers.

- Kumalasari, E. A., Muthalib, A. A., & Nur, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economics and Business*, 3(2), 171–182.
- Mahfudiyanto, M. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Astra Infra Solution Mojokerto. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 37. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v5i1.1983>
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang*. 22(1), 1–23.
- Muamalat, B. (2016). *Profil Bank Muamalat*. Bank Muamalat. <https://www.bankmuamalat.co.id/>
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142–154. <https://doi.org/10.21154/etihad.v2i2.5072>
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Mulsiansyah, M., Indarti, S., & Machasin. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 409–422. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1020>
- Nasution, R. A., & Mujiatun, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan). *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 3(4), 2109–2115.
- Nurhamsiah, S., Yafiz, M., & Rahmani, N. A. B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Bank Sumut Syariah Cabang Brigjend Katamso. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 1039–1059. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.4571>
- Parastika, P., Hartini, T., & Amri, U. (2021). Pengaruh Religiusitas dan Pengetahuan terhadap Keputusan Menabung di Bank Syariah dengan Minat Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 10(1), 177–187. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v10i1.8609>
- Prayoga, K. A., Zahro, & Muhardono, A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Promosi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

- Bank Muamalat Pekalongan, Batang, dan Pemalang). *Prosiding Seminar Nasional FEB UNIKAL 2022*, 1225–1233.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Sabila, F., & Firmansyah, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 377–386. [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9516](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9516)
- Sani, A., & Maharani Ekowati, V. (2020). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1777–1799. <https://doi.org/10.1108/JIMA-08-2018-0140>
- Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention: Mediating role of intrinsic motivation. *Management Decision*, 57(3), 583–605. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2017-0721>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta, Bandung.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 17(1), 20–36. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>
- Timas, N. F. M., Setyowati, D. E., & Susanto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan dampaknya terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Almatama*, 2(1), 26–44. <https://ejournal.stiebi.ac.id/index.php/jmba>
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, Oktober*(47), 1–17. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/78>
- Ullah, I., Mirza, B., & Jamil, A. (2021). The influence of ethical leadership on innovative performance: modeling the mediating role of intellectual capital. *Journal of Management Development*, 40(4), 273–292. <https://doi.org/10.1108/JMD-08-2020-0277>
- Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B., & Seçgin, G. (2022). The influence of

Islamic leadership on work performance in service industry: an empirical analysis. *International Journal of Ethics and Systems*.
<https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2021-0242>

Zuhdi, Suharjo, B., & Sumarno, H. (2016). Perbandingan Pendugaan Parameter Koefisien Struktural Model Melalui SEM Dan PLS-SEM. *Journal of Mathematics and Its Applications*, 15(2), 11–22.
<https://doi.org/10.29244/jmap.15.2.11-22>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Dengan Hormat,

Saya Ahmad Zaki Mubarak mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening*” yang mengambil studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu. Saya mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner yang telah disediakan. Data yang telah didapatkan akan terjamin kerahasiaannya dan data tersebut hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i menjadi responden saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Nama/Inisial :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 16 – 25 thn 26 – 35 thn
 36 – 45 thn 46 – 55 thn
 56 – 65 thn
4. Status Pernikahan : Sudah Menikah Belum Menikah
5. Posisi Jabatan : Branch Manager Relationship Manager
 Customer Service Teller
 Branch Sales Officer Lainnya
6. Pendidikan Terakhir : SMP SMA S1
 S2 S3
7. Suku : Jawa Selain Jawa
8. Pendidikan Non Formal : Santri Bukan Santri

B. Petunjuk Pengisian dan Pernyataan

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

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

1. Kepemimpinan Islam (X)

NO	PERNYATAAN	KATEGORI				
		SS	S	N	TS	STS
1	Atasan selalu melakukan tindakan yang benar.					
2	Atasan selalu berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam.					
3	Atasan selalu bersikap adil.					
4	Atasan tidak membedakan karyawan.					
5	Atasan selalu bersikap ramah terhadap karyawan.					
6	Atasan dengan karyawan saling mengenal satu samalain.					
7	Atasan memiliki kecerdasan untuk berfikir kreatif.					
8	Atasan mempunyai rasa semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan.					
9	Atasan selalu berani dalam mengambil keputusan.					
10	Atasan selalu sadar bahwa setiap keputusan akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah SWT.					

2. Motivasi Intrinsik (Z1)

NO	PERNYATAAN	KATEGORI				
		SS	S	N	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya dijadikan rujukan evaluasi oleh rekan kerja saya.					
2	Saya ingin memiliki prestasi baik dalam pekerjaan saya.					
3	Perusahaan memberikan reward atau penghargaan apabila saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.					
4	Penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat.					
5	Saya senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga saya tidak merasa bosan dengan rutinitas pekerjaan saya.					
6	Saya suka dengan pekerjaan yang menantang.					
7	Perusahaan memberikan keleluasaan saya dalam bekerja dengan tidak selalu diawasi oleh supervisor.					
8	Saya merasa bersemangat dalam bekerja apabila tidak selalu diawasi supervisor.					
9	Potensi pengembangan diri yang menarik dalam pekerjaan saya adalah hal yang memotivasi saya dalam bekerja.					
10	Bekerja diperusahaan ini membuat kemampuan dan keterampilan saya berkembang.					

3. Motivasi Ekstrinsik (Z2)

NO	PERNYATAAN	KATEGORI				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya laporkan mendapatkan pengakuan Atasan.					
2	Fasilitas kerja sudah memadai untuk melakukan pelaporan kerja.					

3	Kebijakan perusahaan mendukung saya melaporkan pekerjaan saya.					
4	Hubungan rekan kerja membantu dalam pelaporan kerja saya.					
5	Pelaporan kerja sebagai salah satu pertimbangan Atasan melakukan promosi jabatan saya.					
6	Pelaporan kerja sebagai salah satu pertimbangan Atasan dalam melakukan penilaian kinerja saya.					
7	Atasan mengarahkan dalam pengisian laporan kerja.					
8	Reformasi perusahaan secara keseluruhan menjadikan saya lebih rajin melaporkan kerja saya.					
9	Pemberian bonus menjadikan saya lebih rajin melaporkan kerja saya.					
10	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	KATEGORI				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan telah memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan.					
2	Karyawan telah memenuhi kuantitas kerja yang ditargetkan.					
3	Karyawan merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin.					
5	Karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya.					
6	Karyawan tidak pernah menunda-nunda waktu menyelesaikan pekerjaan.					
7	Karyawan masuk bank sesuai dengan jam yang telah ditentukan.					

8	Karyawan tidak pernah keluar tanpa izin saat jam kerja					
9	Karyawan sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10	Karyawan sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					

Lampiran 2. Data Penelitian

Kepemimpinan Islam										
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10
1	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
6	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4
9	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
12	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
13	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4
14	3	5	5	3	3	3	5	5	5	4
15	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
17	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4
18	3	4	4	4	3	5	5	5	4	5
19	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
21	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

23	3	2	3	2	4	5	5	5	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5
29	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4
30	4	4	5	3	4	4	4	3	5	5
31	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
33	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3
38	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3
39	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4
40	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
41	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
42	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
43	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
44	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Motivasi Intrinsik										
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
6	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
7	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5
8	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4
12	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4
13	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
14	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5
15	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
18	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
19	4	5	5	5	3	5	3	2	4	5
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4

23	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
28	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
29	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
30	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
31	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
38	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
39	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4
40	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
41	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
42	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3
43	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
44	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
45	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5

Motivasi Ekstrinsik										
	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
8	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2
9	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3
10	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3
11	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
16	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
17	4	2	3	4	4	4	4	4	2	3
18	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4
19	2	2	3	4	5	5	3	4	5	3
20	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
22	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3

23	3	2	3	5	4	4	2	4	4	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
28	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
29	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
30	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
32	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
33	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
38	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
39	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
40	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
41	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
42	4	2	3	4	4	4	3	2	2	2
43	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
44	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
45	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5

Kinerja Karyawan										
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
6	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
8	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3
9	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
10	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
11	4	5	5	4	4	4	5	4	3	3
12	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
13	3	4	5	4	3	3	4	2	3	4
14	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2
20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
22	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4

23	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
30	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
33	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
40	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	5	3	3	3	4	3	4	4

Lampiran 3. Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.085	0.108
d_ULS	2.530	4.072
d_G	1.638	1.715
Chi-square	525.832	545.332
NFI	0.665	0.652

Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian



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

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-1680/F.Ek.1/PP.00.9/11/2023 10 November 2023
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Kepala PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu**
Jl. Kertanegara No.2, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65116 dan Jl.
KH. Agussalim Kav. 100 No.143, Temas, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65315
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

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

Nama : Ahmad Zaki Mubarak
NIM : 200503110029
Program Studi : Perbankan Syariah
Semester : VII (Tujuh)
Contact Person : 085236546502
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel Intervening
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 5. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

28/12/23, 11.36

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si
NIP : 498908082020121002
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Zaki Mubarak
NIM : 200503140029
Konsentrasi : Entrepeneur

Judul Skripsi : **"Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening*" (Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)**

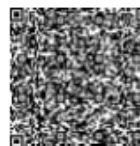
Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*.

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	24%	3%	9%

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

Malang, 28 Desember 2023

UP2M



Eka Wahyu Hestya Budianto, Lc., M.Si

Lampiran 6. Hasil Cek Plagiarisme

Test Turnitin Skripsi Zaki			
ORIGINALITY REPORT			
23%	24%	3%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	17%	
2	Submitted to Universiti Teknologi Petronas Student Paper	1%	
3	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	1%	
4	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%	
5	Afdi Tria Putra, Jajuk Herawati, Ignatius Soni Kurniawan. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2022 Publication	1%	
6	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%	
7	Submitted to Perguruan Tinggi Pelita Bangsa Student Paper	1%	
8	repository.uin-malang.ac.id Internet Source	1%	
9	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%	
Exclude quotes	On	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	Off		

Lampiran 7. Jurnal Bimbingan Tugas Akhir



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimili (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA :

NIM : 200503110029
 Nama : Ahmad Zaki Mubarok
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Dosen Pembimbing : Prof.Dr.Siswanto, M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KC Malang dan KCP Batu)

JURNAL BIMBINGAN :

TIDAK	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	13 September 2023	1. judul Perubahan dari “Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan” menjadi “Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik sebagai Variabel <i>Intervening</i> ”. 2. Disarankan analisis menggunakan jalur Smart PLS. 3. Dibagian latar belakang bisa ditambahkan variabel baru dan antarmukanya termasuk gap risetnya. 4. Disarankan untuk lokasi studi kasusnya ada di 2 Bank Muamalat, yaitu KC Malang dan KCP Batu.	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	14 September 2023	1. Disarankan untuk memperbanyak referensi dan menggunakan jurnal terupdate (tahun terbaru). 2. Alur penulisan di Latar belakang lebih di tata lagi biar lebih sinkron mulai awal sampai akhir.	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	18 September 2023	1. Perbaiki penulisan bagian cover penulisan tahun ajaran langsung 2023 saja. 2. Penulisan nomor sub bab di luskan dan di ratakan. 3. Hal-hal yang tidak informatif di hapus saja. 4. Didalam latar belakang tidak boleh ada penomoran atau urutan abjad. 5. Bisa di tambahkan prestasi-prestasi yang diraih oleh bank muamalat untuk dijadikan pendukung di latar belakang. 6. Diperbanyak lagi referensinya. 7. Diusahakan antara latar	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi

		belakang dengan rumusan masalah yang berhubungan, jangan tiba-tiba ada rumusan masalah tanpa di bahas di latar belakang. 8. Bisa melanjutkan BAB II dan BAB III nya sambil merevisi BAB I		
4	25 September 2023	1. memperbaiki penulisan Rumusan masalah yang kurang tepat (Apa) menjadi (Apakah). 2. memperbaiki penulisan huruf besar atau kecil pada kata. 3. Untuk tabel bisa menggunakan 1 spasi saja agar tidak terlalu memakan tempat atau halaman. 4. Daftar pustaka yang di ambil dari web site bisa di tambahkan link dan pengaksesannya kapan saja.	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	20 Oktober 2023	Bimbingan pasca seminar proposal, revisi bagian penambahan jumlah responden dan perluasan wilayah penelitian, sekaligus parafrase penggunaan kalimat dalam proposal, penambahan hipotesis menjadi 7.	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	8 November 2023	Konsultasi terkait revisi kuesioner sesuai dengan teori yang digunakan dan disarankan masing-masing variabel memiliki 10 pernyataan untuk kuesionernya.	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	24 November 2023	Bimbingan terkait BAB 4 dan 5. Revisi terkait teori penguatan pengambilan sampel yang dipakai dan jumlah sampel.	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	29 November 2023	Revisi terkait penguatan argumentasi hasil penelitian, penguatan referensi yang menyebutkan penggunaan sampel PLS-SEM minimal 30-100 sampel dari Chin WW (2000).	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	7 Februari 2024	Revisi pasca semhas perbaikan abstrak, hubungan antara variabel, teori minimal 30 responden dalam penelitian kuantitatif, penerapan model fit, dan penguatan hasil penelitian.	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 7 Februari 2024
Dosen Pembimbing



Prof.Dr.Siswanto, M.Si

Lampiran 8. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama : Ahmad Zaki Mubarak
Tempat, Tanggal Lahir : Nganjuk, 22 Desember 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Dsn. Kebonagung, RT. 05, RW. 08,
Ds. Sumberkepuh, Kec. Tanjunganom,
Kab. Nganjuk
Nomor Telepon : 085236546502
Email : kangazam1986@gmail.com
Instagram : @ka_azm12



Pendidikan Formal :

2005-2007 : TK Pertiwi 3 Sumberkepuh
2007-2014 : SDN Sumberkepuh 1
2014-2017 : SMPN 1 Prambon
2017-2020 : MAN 1 Nganjuk
2020-2024 : Jurusan S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal :

2017-2020 : Pondok Pesantren Miftahul ‘Ula, Nglawak Kertosono
2020-2021 : Ma’had Sunan Ampel Al-Aly Malang
2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA),
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2021-2022 : English Language Center (ELC), UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi :

- Menjadi anggota IPNU cabang Ds. Sumberkepuh
- Menjadi Anggota PMR WIRA Cakra Sakti di MAN 1 Nganjuk
- Menjadi anggota Pramuka Penegak di MAN 1 Nganjuk
- Menjadi Ketua OSIS periode 2019-2020 di MAN 1 Nganjuk
- Menjadi Warga Negara PSNU Pagar Nusa (lulus tahun 2018)
- Ketua Komunitas SAPEN Perbankan Syariah (2021-2022)
- Anggota Divisi Keagamaan HMJ Islamic Banking UIN Malang (2021-2022)
- Anggota UKM Pagar Nusa UIN Malang Tahun 2020
- Mengikuti program Magang MBKM MIKO (Muamalat Indonesia Kompeten) tahun 2022 selama 6 bulan.
- Koordinator Divisi Informasi dan Teknologi Organisasi Daerah Ikatan Mahasiswa Kota Angin (IMAKA) tahun 2022

Prestasi yang pernah dicapai :

- Juara 3 Olimpiade Ekonomi Islam Tingkat Kabupaten Nganjuk, di STAIM Nglawak, Kertosono (2019).
- Juara 3 Lomba Desain Poster UKS Tingkat Kabupaten Nganjuk, di SMKN 1 Tanjunganom (2017).
- Juara 1 KSM EKONOMI Tingkat Kabupaten Nganjuk di MAN 2 Nganjuk (2018).
- Juara 2 Accounting Festival Of Dewantara (ACFED) Prov. Jawa Timur Di STIE PGRI Jombang (2020).
- Memperoleh Medali Perunggu dalam Olimpiade Sains Mahasiswa Bidang Ekonomi (OSM) Tingkat Nasional yang diselenggarakan oleh POSI (2020).

Lampiran 9. Dokumentasi

