



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DIMASA PANDEMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT MALANG RAYA

Sabila Fatihah¹ & Firmansyah Fani²

^{1&2}*Program Studi Perbankan Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*
Email : fatihah.sabila18@gamil.com, firmansyahfani@yahoo.co.id

ABSTRAK

Perkembangan zaman semakin canggih, banyak perusahaan berkompetisi untuk tetap terlihat unggul dari perusahaan lain, apalagi dimasa pandemi covid 19 ini Bank Muamalat Malang Raya harus merencanakan strategi agar tetap bertahan dimasa pandemi covid 19, oleh karena itu gaya kepemimpinan dan motivasi dibutuhkan oleh karyawan Bank Muamalat Malang Raya. Tujuan penelitian ini menjelaskan terkait gaya kepemimpinan, motivasi dimasa pandemi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 35 responden dengan memakai *sampling* jenuh (*sensus*), untuk pengumpulan data pada penelitian ini memakai penyebaran kuesioner dan metode yang digunakan skala likert. Pada analisis statistik digunakan adalah SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan tidak berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya, sedangkan motivasi berdampak secara parsial terhadap prestasi tenaga kerja Bank Muamalat Malang Raya. Akan tetapi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berdampak secara simultan terhadap prestasi tenaga kerja Bank Muamalat Malang Raya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan, Pandemi Covid 19, Bank Muamalat.

ABSTRACT

The development of the times is increasingly sophisticated, many companies compete to keep superior to other companies especially during covid 19 pandemic. Bank Muamalat Malang Raya must plan a strategy to survive during the covid 19 pandemic, therefore leadership style and motivation are needed by employees of Bank Muamalat Malang Raya. The purpose of study is to explain the leadership style, employees motivation during the pandemic on the performance of Bank Muamalat Malang Raya. The type of research is quantitative research. The sample in this research is about 35 respondents using saturated sampling (census), for data collection in this research is using questionnaires And the method used is likert scale. In statistical analysis, SPSS is used. Based on the results of the research, it can be concluded that leadership style does not partially effect on employees performance at Bank Muamalat Malang Raya, while motivation has a partial impact on employee performance at Bank Muamalat Malang Raya. However, the variables of leadership style and motivation have a simultaneous impact on employee performance at Bank Muamalat Malang Raya.

Keywords : Leadership Style, Motivation, Employee Peformance, Covid 19 Pandemic, Bank Muamalat.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang sangat pesat dan canggih membuat kompetisi yang terjadi dalam bidang ekonomi maupun perusahaan akan semakin ketat dan berlomba-lomba untuk lebih unggul dari perusahaan lain. Pada tahun 2020 Indonesia menghadapi masa pandemi covid 19 yang mengakibatkan penurunan berbagai bidang di seluruh dunia, untuk meminimalisir dampak pandemi pada masyarakat pemerintah menganjurkan masyarakat bekerja di rumah dan menutup semua kegiatan yang melibatkan banyak masyarakat. Indonesia mengalami penurunan dalam bidang perekonomian selama pandemi covid 19 tersebut, badan statistika pusat mengungkapkan bahwasanya perekonomian di Indonesia mengalami penurunan sebesar 2,07% namun dengan adanya penurunan tersebut, setiap perusahaan pasti mempunyai strategi untuk menghadapi suatu permasalahan tersebut, agar perusahaan tetap berdiri dengan kokoh saat terjadi pandemi covid 19 ini. Perusahaan yang mengalami dampak pandemi covid 19 adalah industri perbankan di Indonesia salah satunya adalah Bank Muamalat, untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja yang baik bisa melalui dengan berbagai cara seperti menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hal tersebut membuat karyawan agar tetap memiliki daya positif dan arahan untuk melakukan pekerjaan dan menghadapi permasalahan pada pandemi covid 19, dikarenakan banyak perusahaan yang jatuh bangun untuk mempertahankan perusahaan tersebut, dengan demikian sebagai seorang pemimpin harus mempunyai strategi dalam menghadapi permasalahan dan bisa menganalisis antara tantangan serta peluang dimasa pandemi covid 19. Kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan dapat dihasilkan dengan melakukan penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi dari pemimpin kepada karyawan, hal tersebut sangat perlu untuk dilakukan secara berkala kepada karyawan dan akan memberikan

kinerja karyawan serta bisa menunjang semangat pada diri karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawab yang telah diberikan. Menurut kasmir dalam penelitian (Sultan et al, 2021) bahwasanya prestasi karyawan adalah hasil kerja dan karakter kerja yang telah diraih dalam menuntaskan tugas dan tanggungjawab yang disampaikan pada waktu tertentu. Pada dasarnya prestasi karyawan akan menentukan keberhasilan perusahaan dengan mempunyai tenaga kerja yang baik dan mempunyai keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hal tersebut dikatakan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan karyawan yang mempunyai prestasi yang baik, kinerja karyawan dikatakan baik melalui beberapa variabel dalam penelitian. Menurut (Sultan et al, 2021) dalam penelitiannya bahwa kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan akan tetapi menurut (Putro et al, 2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dimasa pandemi saat ini, karena hal tersebut berguna untuk menjalin komunikasi dan saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan di masa pandemi covid 19. Setiap perusahaan pasti mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri untuk menjalankan kegiatan operasional dan menghadapi suatu persoalan yang terjadi di dalam internal maupun eksternal perusahaan. Menurut Fuqhoha & Raflis (2021) gaya kepemimpinan adalah sekelompok gambaran yang dipergunakan pemimpin untuk memotivasi tenaga kerja agar objek organisasi terpenuhi atau bisa dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah model kepribadian dan program yang digemari dan selalu diimplementasikan oleh pemimpin. Akan tetapi menurut penelitian (Sultan et al, 2021) bahwasanya gaya kepemimpinan tidak menjamin gaya kepemimpinan berdampak kepada prestasi karyawan di era pandemi, pada dasarnya kebanyakan seorang pemimpin mempunyai gaya tersendiri untuk memimpin bawahannya untuk saling mengenal dan mendekatkan diri kepada

tenaga kerja, dengan demikian perihal tersebut dapat meningkatkan prestasi karyawan dan semangat tinggi saat mencapai tujuan perusahaan tersebut dan kepemimpinan yang baik akan membawa pengaruh kepada kinerja karyawan di perusahaan, akan tetapi bukan hanya gaya kepemimpinan saja yang akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan yaitu motivasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Karyawan yang mempunyai semangat kerja besar tidak mudah untuk menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah disampaikan perusahaan, oleh karena itu pemberian motivasi penting dilakukan bagi perusahaan. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan arahan, ketekunan, semangat dalam melakukan pekerjaan, motivasi ini akan bertahan lama di fikiran manusia apabila dilakukan dengan efektif dan tepat waktu, dengan adanya motivasi karyawan akan semakin terbuka untuk mengembangkan ide-ide, dan mempunyai ketekunan dalam mencapai tujuan baik internal maupun eksternal, dimasa pandemi covid 19 ini karyawan membutuhkan motivasi hal tersebut sebagai hal yang berguna dalam berkomunikasi untuk menyelesaikan kendala dan solusi pada pandemi covid 19. Menurut riva'i mengatakan dalam penelitian (Hustia 2020) motivasi adalah salah satu serangkaian cara dan kuantitas yang memotivasi individu untuk memenuhi suatu yang karakteristik sesuai dengan maksud pribadi, dari pengertian motivasi menurut para ahli bahwasannya motivasi adalah salah satu

indikator untuk memotivasi seseorang dalam melaksanakan suatu aktivitas atau pekerjaan dan motivasi termasuk suatu penambahan energi dan semangat dalam diri seseorang. Menurut (Sultan et al, 2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan dimasa pandemi saat ini, hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan membutuhkan komunikasi, perhatian dan saling mendukung antar karyawan dalam situasi pandemi covid 19 ini, dan menyelesaikan kendala-kendala yang terjadi saat pandemi covid 19. Pada dasarnya Bank Muamalat Malang Raya sudah memberikan kinerja yang baik untuk terus bertahan pada pandemi covid-19, akan tetapi dalam menghadapi rintangan pada masa pandemi covid 19 tidak mudah. Adapun beberapa kendala yang dihadapi oleh Bank Muamalat Malang Raya seperti adanya penurunan produktivitas karyawan, penurunan tersebut dikarenakan adanya pembatasan sosial antara nasabah dan karyawan Bank Muamalat Malang Raya. Selain itu karyawan Bank Mumalat Malang Raya mengalami kesulitan dalam berkomunikasi di masa pandemi dikarenakan ada penerapan WFH (*Work From Home*), dalam melaksanakan pekerjaan dengan sistem WFH karyawan sedikit mengalami kendala dalam produktivitas kinerja karena untuk berkomunikasi dengan pimpinan atau sesama karyawan tidak bisa langsung akan tetapi melalui komunikasi *online* dan hal tersebut sepenuhnya tidak efektif bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 1. Daftar Pencapaian Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya

Kategori	Tingkat	Tahun
Peringkat 1 Best Profit Branch B	Jawa Timur	2021
Peringkat 1 Best Profit Branch C	Jawa Timur	2021
Peringkat 1 Best KPI Branch B	Jawa Timur	2021
Peringkat 1 Best KPI Branch C	Jawa Timur	2021

Sumber : Data Olahan(2022)

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah topik pembicaraan yang tidak ada hentinya, banyak penelitian yang menemukan perbedaan tentang kepemimpinan. Menurut Griffin dan Ebert (1999) yang dikutip dari Wijono (2018) menyampaikan kepemimpinan merupakan metode memotivasi individu untuk mau bekerja dalam memenuhi rencana yang telah ditentukan. Menurut Syafaruddin (2010) yang dikutip dari Hafizi dan Hasan (2021) kepemimpinan adalah keterampilan seseorang dalam memendorong, memfokuskan dan merubah pola pikir, model kerja setiap tenaga kerja agar berkarakter mandiri terutama dalam pengambilan keputusan untuk kebutuhan percepatan pencapaian rencana yang telah ditetapkan. Pemimpin dipercaya oleh pemimpin karena otoritas dan kemampuannya untuk membagikan pengaruh anggota untuk menjalankan sesuatu.

Motivasi

Motivasi kerja menurut (Sunyoto, 2020) yang dikutip dari Septiawan et al (2020) adalah suatu keadaan yang memotivasi seseorang untuk menjalankan aktivitas tertentu dalam memenuhi keinginannya dan motivasi kerja ialah suatu daya potensial pada diri sendiri yang bisa dikembangkan oleh sebanyak kekuasaan luar yang artinya berkisar pada imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mendorong hasil prestasinya secara positif

atau secara negatif, aktivitas tersebut sesuai suasana dan keadaan yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Rivai & Sagala (2009) yang dikutip dari Bahri (2018) motivasi adalah kumpulan perilaku dan nilai yang mendorong seseorang untuk meraih hal yang karakteristik sesuai dengan rencana seseorang. Perilaku dan nilai merupakan hal yang invisibel dalam menyerahkan kekuasaan untuk memotivasi seseorang bertingkah laku dalam meraih tujuan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hal yang penting untuk perusahaan, karena kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang rencanakan. Menurut harsuko (2011) yang dikutip dari (Silitonga, 2020) kinerja adalah pencapaian seseorang dalam bekerja dan melakukan program organisasi, dalam memenuhi objek khusus yang mengenai kedudukan pribadi atau dengan menunjukkan keahlian yang menyatakan relevan untuk industri, prestasi merupakan suatu rancangan yang multi dimensional menggolongkan tiga aspek yaitu perilaku (*attitude*) kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Maka bisa disimpulkan bahwa prestasi karyawan adalah hasil kerja dan karakter yang sudah daraih ketika menjalankan pekerjaan dan tanggung kewajiban yang dibagikan dalam waktu tertentu.

PENELITIAN TERDAHULU

Sultan et al (2021) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan saat

pandemi covid-19 menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak menjamin keberhasilan kinerja karyawan atau semakin tinggi kinerja karyawan pada saat pandemi covid-19, sedangkan terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi di masa pandemi covid-19.

Hustia (2020) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi menggunakan kualitatif yang di kuantitatifkan dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian dari semua variabel tersebut menunjukkan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hamzah et al (2021) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan Islam dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Provinsi Riau yang di mediasi oleh budaya organisasi Islam. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung antara variabel kepemimpinan Islam, etos kerja Islam dan budaya organisasi Islam

terhadap kinerja karyawan di bank syariah di provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Menurut Hardani et al (2020) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang sistematis mengenai komponen dan kejadian fakta serta hubungannya, maksud riset kuantitatif adalah memajukan dan memanfaatkan cara matematis. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini memakai kuesioner yang menghitung dengan memakai skala likert, menurut Sani & Maharani (2013) yang dikutip dari Nurma (2021) Skala likert bertujuan untuk memperkirakan perilaku, pengetahuan dan pemahaman individu atau gabungan pada suatu peristiwa dan situasi sosial bahwa variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi parameter variabel setelah itu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Parameter tersebut dibentuk seperti acuan untuk membuat contoh pernyataan skala likert. Sampel adalah perwakilan populasi yang dikaji, jika kita semata-mata akan meneliti sebagian dari populasi maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel (Arikunto) yang mengutip dari Siyoto dan Sodik (2015). Sistem pengambilan sampel pada penelitian ini memakai *sampling* jenuh (sensus) yang merupakan suatu sistem pengambilan sampel jika seluruh populasi dipakai untuk sampel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,547	0,324	Valid
	X1.2	0,695	0,324	Valid
	X1.3	0,599	0,324	Valid
	X1.4	0,659	0,324	Valid
	X1.5	0,502	0,324	Valid
	X1.6	0,690	0,324	Valid

	X1.7	0,521	0,324	Valid
	X1.8	0,407	0,324	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,714	0,324	Valid
	X2.2	0,719	0,324	Valid
	X2.3	0,568	0,324	Valid
	X2.4	0,574	0,324	Valid
	X2.5	0,708	0,324	Valid
	X2.6	0,555	0,324	Valid
	X2.7	0,589	0,324	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,659	0,324	Valid
	Y1.2	0,725	0,324	Valid
	Y1.3	0,600	0,324	Valid
	Y1.4	0,776	0,324	Valid
	Y1.5	0,642	0,324	Valid
	Y1.6	0,769	0,324	Valid

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan uji validitas pada penelitian ini menyatakan bahwasanya seluruh koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel sebesar (0,324) pada semua variabel diantaranya gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.

Pada uji validitas di penelitian ini dapat menarik kesimpulan maka seluruh indikator variabel memiliki nilai signifikansi $<$ 0,05 dan dinyatakan valid semua.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

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

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan uji realibitas pada penelitian ini bahwasanya seluruh variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) motivasi (X2) dan prestasi karyawan (Y) pada penelitian ini menyimpulkan bahwa koefisien korelasi alpha cronbach lebih besar dari 0,6 yang artinya variabel dalam penelitian

ini reliabel dengan demikian penelitian ini cukup untuk melakukan tahap selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov - smirnov	0,948	Distribusi Normal

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan uji asumsi normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independent dan dependent memiliki distribusi normal atau mengarah normal, uji kenormalan ini dijalankan dengan uji kolmogorov smirnov. Berdasarkan pada hasil uji normalitas

melalui metode *one-sample* kolmogorov-smirnov test menyatakan bahwa hasil pada penelitian ini berdistribusi normal dikarenakan nilai *asymp.sig (2-tailed)* bernilai 0,948 yang artinya nilai $0,948 > 0,05$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Sumber : Data Olahan (2022)

Heteroskedastisitas memakai uji koefisien korelasi Rank Spearman yakni mengkolerasikan pada *absolute residual* hasil regresi dengan seluruh variabel bebas, apabila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) artinya persamaan dalam model regresi tersebut terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika signifikan hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas

dalam penelitian ini bahwasannya gaya kepemimpinan dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi senilai $0,962 > 0,05$, dan motivasi dalam penelitian ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan hasil nilai signifikansi sebesar $0,162 > 0,05$. Jadi dalam uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dinyatakan layak.

Uji Multikolonieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas

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

Sumber : Data Olahan (2022)

Uji multikolinieritas bermaksud untuk mencoba apakah kedapatan korelasi antara variabel bebas, untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model

regresi dapat dilihat dari *tolerance value atau variance inflation factor (VIF)*. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini membuktikan bahwa variabel gaya

kepemimpinan membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan hasil nilai VIF > dari 10 dan nilai *tolerance* < 0,10

Jadi pada uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji T (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial

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

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat menyimpulkan yaitu: Berdasarkan hasil uji t dapat ditemukan bahwasanya hasil nilai signifikan untuk pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap prestasi karyawan (Y) Bank Muamalat Malang Raya adalah sebesar 0,648 > 0,05 dari hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat merumuskan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya. Sedangkan terkait pengaruh

motivasi terhadap prestasi karyawan Bank Muamalat Malang Raya Berdasarkan hasil uji t ditemukan bahwasanya hasil nilai signifikan untuk pengaruh variabel Motivasi (X2) terhadap prestasi tenaga kerja (Y) Bank Muamalat Malang Raya adalah sebesar 0,008 < 0,05 dari hasil uji signifikansi parsial (uji t) dapat menyimpulkan variabel motivasi berdampak signifikan terhadap prestasi karyawan Bank Muamalat Malang Raya.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

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

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan hasil uji simultan, dapat menarik kesimpulan bahwasanya hasil uji nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,022 < 0,05 maka variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap tenaga kerja terdapat dampak secara simultan.

Sedangkan nilai f hitung sebesar 4,305 > nilai f tabel 3,28 maka dalam artian terdapat dampak secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi tenaga kerja.

Uji R Square

Tabel 9. Hasil Uji r

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

Sumber : Data Olahan (2022)

Koefisien Determinasi (*R square*) dipergunakan untuk memahami besarnya dampak variabel bebas terhadap variabel

terikat pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi bahwasannya hubungan variabel independen dengan

variabel dependen sebesar 0,212 atau 21,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya pengaruh hasil uji koefisien determinasi bahwasanya hubungan variabel independen dengan variabel dependen sebesar 0,212 atau 21,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi tenaga kerja dan selebihnya ($100\% - 21,2\% = 78,8$) dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya sedangkan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya dan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Malang Raya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi sangat penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karena itu seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada karyawan apalagi dimasa pandemi covid 19 yang cenderung banyak kendala dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Moh Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. CV Jakad Publishing. Surabaya.
- Fuqhoha, Iqbal Mirza., & Rafli. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Proyek Konstruksi di Masa Pandemi. *Jurnal Construction Engineering and Sustainable Development (CESD)*, 4, (1), p. 41-50.
- Hafizi, Tasdin., & Hasan. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. CV Tahta Media Group. Jakarta.
- Hamzah, Zulfadli., Basri, Yuswar Zainal., & Zulhelmy. 2021. The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Bank In Riua Province mediated by Islamic Organization Culture. *International Journal of Islamic Business & Management*, 5(1), p. 23-34.
- Hardani., Andriani, Helmina., Ustiawaty, Jumari., Utami, Evi Fatmi., Istiqomah, Ria Rahmatul., Fardani, Roushandy Asri., Sukaman, Dhika Juliana., & Auliya, Nurhikmatul. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu Group. Yogyakarta.
- Hustia, Anggreany. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), p. 81-91.
- Nurma, Anisa. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
- Putro, Dony Apriyanto., Susilo, Heru., & Ruhana, Ika. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2), p. 188-195.
- Septiawan, Bambang., Masrunik, Endah., & Rizal, M. 2020. *Motivasi Kerja Dan Generasi Z (Teori Dan Penerapan)*. Addin Publishing. Yogyakarta.
- Silitonga, Sanusi Eddy. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Penebar Media Pustaka. Yogyakarta.

- Siyoto, Sandu., & Sodik, M. Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing. Yogyakarta.
- Sultan, Nurul Fahmi., Lukman, Rica Yulianti., & Kartini. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid_19. *AKUNSIKA : Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 2(2), p. 60-67.
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Pertama. Prenadamedia Group. Jakarta.