

DAFTAR PUSTAKA

- Alshehhi, S., Abuelhassan, A. E., & Nusari, M. (2019). Effect of transformational leadership on employees' performances through job satisfaction within public sectors in UAE. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8, 588–597.
- Armstrong, M., & Taylor, A. S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Black, J. S., Bright, D. S., Gardner, D. G., Hartmann, E., Lambert, J., Leduc, L. M., Leopold, J., O'Rourke, J. S., Pierce, J. L., Steers, R. M., Terjesen, S., & Weiss, J. (2019). *Organizational Behavior*. Houston: OpenStax.
- BPS. (2020). Ekonomi Indonesia Triwulan II 2020 Turun 5,32 Persen. In *Bps.Go* (p. 1). <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/08/05/1737/-ekonomi-indonesia-triwulan-ii-2020-turun-5-32-persen.html>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Sleman: Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-1). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyono, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1), 283–298.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Dessler, G., & Chhinzer, N. (2017). *Human Resources Management in Canada* (13th ed.). Don Mills: Pearson Canada Inc.
- Dubrin, A. J. (2016). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Georgopoulos, B. S., Mahoney M., G., & Jones Jr., N. W. (1957). A path-goal approach to productivity. *Journal of Applied Psychology*, 41(6), 345–353.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Thirteenth Edition* (13th ed.). Boston: Cengage Learning. <http://www.cengage.com/>
- Gunawan, A., & Cahya, M. I. (2016). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. *Journal Industrial Servicess*, 1(2).
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hazefa, H. K. (2014). Komunikasi Perempuan Pengusaha. *Program Pascasarjana Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran*.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: John Wiley & Sons.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537.
- Herzberg, F. (2005). The Motivation-Hygiene Theory. *Organizational Behavior One: Essential Theories of Motivation and Leadership*, Eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 61–74.
- Inaray, J. C., S. Nelwan, O., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Ivanko, Š. (2012). Organizational Behavior. In Ljubljana: Štefan Ivanko (Ed.), *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. 1). Faculty of Public Administration University of Ljubljana. <http://www.schreyerinstitute.psu.edu/pdf/CaseWritingGuide.pdf%0A> http://www.jstor.org/stable/10.1086/262125%0Ahttp://www.journals.cambridge.org/abstract_S0953820810000038%0Ahttp://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:No+Title#0%0Ahttp://b
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2020). *Essentials of Management-An International, Innovation and Leadership Perspective*. New York: McGraw-Hill Education.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21St Century; an Introduction To Industrial and Organizational Psychology Fourth Edition Frank* (4th ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Lobeng, H., & Wahono, H. T. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Usaha Bersama Jombang. *Business and Accounting Education Journal*, 1(2), 197–202.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Company Human Resource Management*. Bandung: PT. Rosdakarya youth.

- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 436.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2021). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, Global Edition* (14th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Nabi, M. N., Islam, M. M., Dip, T. M., & Hossain, M. A. Al. (2017). Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangthan Bank Limited, Bangladesh. *Arabian J Bus Manag Review*, 7(293), 2.
- Oldekop, J. A., Horner, R., Hulme, D., Adhikari, R., Agarwal, B., Alford, M., Bakewell, O., Banks, N., Barrientos, S., & Bastia, T. (2020). COVID-19 and the Case for Global Development. *World Development*, 134, 105044.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. In *Pearson Education Limited* (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Ross, S. C. (2021). *Organizational Behavior Today*. New York: Routledge.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Setiawan, T., Absah, Y., & Silalahi, A. S. (2020). The Influences of Organizational Culture, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performances at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 25–36.
- Sperling, A. (1987). *Psychology: Made Simple*. London: W. H. Allen Sons & Co Ltd.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,kualitatif dan R&D)* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Model Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2014). *Metodologi penelitian: lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Susanto, A., & Anisah, H. U. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor

- Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1(2), 233–258.
- Wexley, & Yukl. (1988). *Perilaku Organisasi & Psikologi Personalia*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Worldometers. (2021). *COVID-19 Coronavirus Pandemic*. Diakses Tanggal 13 Agustus 2021.
- Yuniarsi & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Zulkarnaen, W., Erfiansyah, E., Syahril, N. N. A., & Leonandri, D. G. (2020). Comparative Study of Tax Policy Related to COVID-19 in ASEAN Countries. *International Journal of TEST Engineering & Management*, 83(2), 6519–6528.
- Alshehhi, S., Abuelhassan, A. E., & Nusari, M. (2019). Effect of transformational leadership on employees' performances through job satisfaction within public sectors in UAE. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8, 588–597.
- Armstrong, M., & Taylor, A. S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). London: Kogan Page.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Black, J. S., Bright, D. S., Gardner, D. G., Hartmann, E., Lambert, J., Leduc, L. M., Leopold, J., O'Rourke, J. S., Pierce, J. L., Steers, R. M., Terjesen, S., & Weiss, J. (2019). *Organizational Behavior*. Houston: OpenStax.
- BPS. (2020). Ekonomi Indonesia Triwulan II 2020 Turun 5,32 Persen. In *Bps.Go* (p. 1). <https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/08/05/1737-ekonomi-indonesia-triwulan-ii-2020-turun-5-32-persen.html>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Sleman: Zahir Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-1). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyono, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Palyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1), 283–298.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Dessler, G., & Chhinzer, N. (2017). *Human Resources Management in Canada* (13th ed.). Don Mills: Pearson Canada Inc.
- Dubrin, A. J. (2016). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Fauzi, I. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Georgopoulos, B. S., Mahoney M., G., & Jones Jr., N. W. (1957). A path-goal approach to productivity. *Journal of Applied Psychology*, 41(6), 345–353.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Thirteenth Edition* (13th ed.). Boston: Cengage Learning. <http://www.cengage.com/>
- Gunawan, A., & Cahya, M. I. (2016). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten. *Journal Industrial Servicess*, 1(2).
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hazefa, H. K. (2014). Komunikasi Perempuan Pengusaha. *Program Pascasarjana Ilmu Komunikasi Universitas Padjadjaran*.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: John Wiley & Sons.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537.
- Herzberg, F. (2005). The Motivation-Hygiene Theory. *Organizational Behavior One: Essential Theories of Motivation and Leadership*, Eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 61–74.
- Inaray, J. C., S. Nelwan, O., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Ivanko, Š. (2012). Organizational Behavior. In Ljubljana: Štefan Ivanko (Ed.), *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. 1). Faculty of Public Administration University of Ljubljana. http://www.schreyerinstitute.psu.edu/pdf/CaseWritingGuide.pdf%0Ahttp://www.jstor.org/stable/10.1086/262125%0Ahttp://www.journals.cambridge.org/abstract_S0953820810000038%0Ahttp://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:No+Title#0%0Ahttp://b
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2020). *Essentials of Management-An International, Innovation and Leadership Perspective*. New York: McGraw-Hill Education.

- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2013). *Work in the 21St Century; an Introduction To Industrial and Organizational Psychology Fourth Edition Frank* (4th ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Lobeng, H., & Wahono, H. T. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sejahtera Usaha Bersama Jombang. *Business and Accounting Education Journal*, 1(2), 197–202.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Company Human Resource Management*. Bandung: PT. Rosdakarya youth.
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 436.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2021). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management, Global Edition* (14th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Nabi, M. N., Islam, M. M., Dip, T. M., & Hossain, M. A. Al. (2017). Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *Arabian J Bus Manag Review*, 7(293), 2.
- Oldekop, J. A., Horner, R., Hulme, D., Adhikari, R., Agarwal, B., Alford, M., Bakewell, O., Banks, N., Barrientos, S., & Bastia, T. (2020). COVID-19 and the Case for Global Development. *World Development*, 134, 105044.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. In *Pearson Education Limited* (17th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Ross, S. C. (2021). *Organizational Behavior Today*. New York: Routledge.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Setiawan, T., Absah, Y., & Silalahi, A. S. (2020). The Influences of Organizational Culture, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performances at PT Sumatra Sistem Integrasi Medan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 25–36.

- Sperling, A. (1987). *Psychology: Made Simple*. London: W. H. Allen Sons & Co Ltd.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif,kualitatif dan R&D)* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Model Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2014). *Metodologi penelitian: lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Susanto, A., & Anisah, H. U. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 1(2), 233–258.
- Wexley, & Yukl. (1988). *Perilaku Organisasi & Psikologi Personalia*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Worldometers. (2021). *COVID-19 Coronavirus Pandemic*. Diakses Tanggal 13 Agustus 2021.
- Yuniarsi & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Zulkarnaen, W., Erfiansyah, E., Syahril, N. N. A., & Leonandri, D. G. (2020). Comparative Study of Tax Policy Related to COVID-19 in ASEAN Countries. *International Journal of TEST Engineering & Management*, 83(2), 6519–6528.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 BIODATA PENELITI**BIODATA****IDENTITAS DIRI**

- | | |
|------------------|---------------------------------------|
| 1. Nama | : Usamah Abdullah Haq |
| 2. TTL | : Kendari, 16 Januari 2000 |
| 3. Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| 4. Alamat | : Jl. Damai 2A No.3, Tamalanrea Indah |
| 5. No Hp | : 082292178982 |
| 6. Email | : usma.abdoel@gmail.com |

**RIWAYAT PENDIDIKAN**

1. SDN 10 Baruga (2005-2011)
2. SMPN 4 Kendari (2011-2014)
3. SMAN 5 Kendari (2014-2017)
4. S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2017-Sekarang)

PENGALAMAN ORGANISASI

1. ORGANISASI JURNALIS SISWA (2015-2017)
2. ROHANI ISLAM (2015-2016)

LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN
KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG MAKASSAR 1

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Lampiran : 5 Lembar

Kepada

Bapak/Ibu/Saudara(i) Responden

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian untuk penyusunan tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Makassar 1”, yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner/daftar pertanyaan yang dilampirkan. Kegiatan penelitian ini ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan daftar pertanyaan yang terlampir dalam angket hanya digunakan sebagai sarana untuk mengumpulkan data. Dengan demikian, penulis sangat mengharapkan kejujuran responden dalam pengisian Kuesioner.

Atas kesediaan waktu untuk mengisi kuesioner ini, diucapkan terima kasih.

Makassar, 30 Juli 2021

Peneliti

Usamah Abdullah Haq
A021171304

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden : _____
2. Umur : _____
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Lama Kerja : < 3 Tahun
 4 – 6 Tahun
 > 7 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk membaca pertanyaan-pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Berikan tanda *tick mark* (✓) yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara(i) pada salah satu keterangan yang ada.

STS : Sangat Tidak Setuju = 1

TS : Tidak Setuju = 2

N : Netral = 3

S : Setuju = 4

SS : Sangat Setuju = 5

DAFTAR KUESIONER

1. Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi mendapat kesempatan untuk mengembangkan karier seperti promosi dan mutasi					
2	Setiap pegawai memiliki hubungan yang harmonis dan rukun					
3	Saya memiliki rekan kerja yang mendukung Ketika saya mengalami masalah dalam pekerjaan					
4	Lingkungan kerja aman dan nyaman walaupun di masa pandemi COVID-19					
5	Saya merasa nyaman bekerja menggunakan masker di masa pandemi COVID-19					
6	Kinerja pegawai dihargai oleh atasan secara kualitas dan kuantitas					
7	Kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya selama pandemi COVID-19					

2. Kepemimpinan (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Pemimpin menjadi figur/tokoh yang dihormati dalam organisasi					
2	Pemimpin dengan baik menjelaskan tentang kegiatan dan rencana kerja untuk menghadapi pandemi COVID-19					
3	Pemimpin melakukan tawar-menawar dengan atasannya untuk dana dan fasilitas atau bentuk dukungan lainnya yang membantu pekerjaan selama pandemi COVID-19					
4	Pemimpin memberikan saran dan masukan kepada anggota tim mengenai kinerja yang tidak efektif selama pandemi COVID-19					
5	Pemimpin mengadakan pertemuan staf secara berkala untuk mendorong tim berbicara tentang pencapaian, masalah dan kekhawatiran mereka selama pandemi COVID-19					
6	Pemimpin berbicara dengan pelanggan atau orang lain dalam organisasi untuk tetap menyadari perubahan kebutuhan dan persyaratan selama pandemi COVID-19					
7	Pemimpin menetapkan misi dan arah bagi organisasi dan memberikan ide-ide untuk dicapai					
8	Pemimpin mengimplementasikan strategi menjadi Tindakan dan menjadi contoh yang baik					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya mampu bekerja mencapai target dan memberi hasil yang baik selama pandemi COVID-19					
2	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan selama pandemi COVID-19					
3	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan sebagainya yang dibutuhkan selama pandemi COVID-19					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Saya cepat dalam bertindak dan mengambil keputusan					
6	Saya mampu berinovasi dan menyesuaikan diri dalam menyelesaikan pekerjaan di masa pandemi COVID-19					
7	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu kecuali ketika lembur dan sakit					
8	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak ada pengawasan dari atasan					

LAMPIRAN 3 DATA PENELITIAN

KEPEMIMPINAN (X2)									
No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	5	3	5	5	5	5	5	38
2	4	4	5	5	4	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	3	4	4	4	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	3	4	3	3	4	4	29
8	5	4	4	4	3	4	4	4	32
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	4	3	4	4	3	5	4	31
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	4	3	3	3	4	4	4	30
13	5	4	3	3	3	4	4	4	30
14	5	5	4	5	5	5	4	5	38
15	4	4	5	3	4	4	4	4	32
16	4	4	5	4	4	4	5	5	35
17	4	3	4	5	4	4	4	4	32
18	5	5	5	4	5	5	5	5	39
19	5	5	4	4	4	4	4	4	34
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	3	4	4	4	4	4	4	4	31
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	4	4	5	5	5	5	5	38
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	4	5	4	5	5	5	5	5	38

KINERJA (Y)									
No	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	4	4	5	4	4	4	5	5	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	5	4	4	5	4	34
6	5	5	5	4	4	4	4	4	35
7	4	5	4	5	5	4	5	4	36
8	4	4	4	4	4	4	5	5	34
9	5	5	4	5	5	5	5	5	39
10	5	4	5	4	4	5	4	5	36
11	5	5	4	5	5	5	5	5	39
12	4	4	3	4	4	4	5	5	33
13	4	4	3	4	4	4	5	5	33
14	4	4	4	5	4	5	4	5	35
15	4	5	4	4	4	5	4	4	34
16	4	5	4	5	4	4	5	5	36
17	4	5	4	5	4	4	5	5	36
18	4	5	4	5	4	4	5	5	36
19	4	4	4	4	3	4	4	4	31
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	4	5	5	5	5	5	5	38
30	5	5	5	5	5	5	4	5	39
31	5	5	5	4	4	5	5	4	37

32	5	5	5	5	5	5	3	5	38
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	4	5	4	4	4	4	5	4	34
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	5	4	5	4	4	4	5	5	36
37	4	4	4	4	4	5	4	4	33
38	5	5	5	5	4	5	5	5	39
39	5	5	5	5	4	5	5	5	39
40	4	5	5	5	5	5	5	5	39
41	5	4	5	5	5	5	5	5	39
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	5	4	4	4	4	4	5	34
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	5	4	5	5	5	4	4	37
47	4	5	4	5	5	4	5	5	37
48	4	5	5	5	4	5	4	5	37
49	3	4	3	4	4	4	3	4	29
50	4	4	4	4	3	4	3	4	30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	4	4	4	5	5	4	5	5	36
55	4	4	4	4	4	4	3	4	31
56	5	5	5	5	5	5	5	5	40
57	5	5	4	5	3	5	5	5	37
58	5	5	5	5	5	5	5	5	40
59	3	3	4	3	4	4	1	3	25
60	5	5	5	5	4	4	5	5	38

LAMPIRAN 4. HASIL UJI INSTRUMEN PENELITIAN

1. *Statistic*

Statistics				
		Jenis_Kelamin	Umur	Lama_Bekerja
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0

Jenis_Kelamin						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Pria	23	38,3	38,3	38,3	
	Wanita	37	61,7	61,7	100,0	
	Total	60	100,0	100,0		

Umur						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	≤24	4	6,7	6,7	6,7	
	25 - 29	18	30,0	30,0	36,7	
	30 - 34	19	31,7	31,7	68,3	
	35 - 39	13	21,7	21,7	90,0	
	40 - 44	3	5,0	5,0	95,0	
	≥45	3	5,0	5,0	100,0	
	Total	60	100,0	100,0		

Lama_Bekerja						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	< 3 Th	15	25,0	25,0	25,0	
	4 - 6 Th	14	23,3	23,3	48,3	
	> 7 Th	31	51,7	51,7	100,0	
	Total	60	100,0	100,0		

2. Correlations

Motivasi kerja (X1)

Correlations									
		P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7	Total _X1
P_1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1 0,017	,307* 60	,515** 60	,521** 60	,343** 60	,479** 60	,560** 60	,712** 60
P_2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,307* 0,017	1 60	,520** 60	,548** 60	,259* 60	,655** 60	,612** 60	,718** 60
P_3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,515** 0,000	,520** 60	1 60	,484** 60	,371** 60	,435** 60	,348** 60	,681** 60
P_4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,521** 0,000	,548** 60	,484** 60	1 60	,448** 60	,425** 60	,501** 60	,736** 60
P_5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,343** 0,007	,259* 60	,371** 60	,448** 60	1 60	,446** 60	,524** 60	,707** 60
P_6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,479** 0,000	,655** 60	,435** 60	,425** 60	,446** 60	1 60	,686** 60	,777** 60
P_7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,560** 0,000	,612** 60	,348** 60	,501** 60	,524** 60	,686** 60	1 60	,831** 60
Total _X1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,712** 0,000	,718** 60	,681** 60	,736** 60	,707** 60	,777** 60	,831** 60	1 60

Kepemimpinan (X2)

		Correlations									
		P_8	P_9	P_10	P_11	P_12	P_13	P_14	P_15	Total_X2	
P_8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 *,3 0,00 0 60	,703* *,3 0,11 9 60	0,20 *,0 0,00 0 60	,360* *,0 0,00 0 60	,512* *,0 0,00 0 60	,425* *,0 0,00 0 60	,610* *,0 0,00 0 60	,601* *,0 0,00 0 60	,671** 0,00 0 60	
P_9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,703* *,0 0,00 0 60	1 *,3 0,00 6 60	,352* *,0 0,00 0 60	,480* *,0 0,00 0 60	,745* *,0 0,00 0 60	,572* *,0 0,00 0 60	,688* *,0 0,00 0 60	,727* *,0 0,00 0 60	,816** 0,00 0 60	
P_10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,20 *,3 0,11 9 60	,352* *,0 0,00 6 60	1 0,00 6 60	,383* *,0 0,00 2 60	,458* *,0 0,00 0 60	,710* *,0 0,00 0 60	,387* *,0 0,00 2 60	,392* *,0 0,00 2 60	,664** 0,00 0 60	
P_11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,360* *,0 0,00 5 60	,480* *,0 0,00 0 60	,383* *,0 0,00 2 60	1 0,00 0 60	,701* *,0 0,00 0 60	,468* *,0 0,00 0 60	,622* *,0 0,00 0 60	,660* *,0 0,00 0 60	,739** 0,00 0 60	
P_12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,512* *,0 0,00 0 60	,745* *,0 0,00 0 60	,458* *,0 0,00 0 60	,701* *,0 0,00 0 60	1 0,00 0 60	,653* *,0 0,00 0 60	,771* *,0 0,00 0 60	,757* *,0 0,00 0 60	,885** 0,00 0 60	
P_13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,425* *,0 0,00 1 60	,572* *,0 0,00 0 60	,710* *,0 0,00 0 60	,468* *,0 0,00 0 60	,653* *,0 0,00 0 60	1 0,00 0 60	,515* *,0 0,00 0 60	,594* *,0 0,00 0 60	,808** 0,00 0 60	
P_14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,610* *,0 0,00 0 60	,688* *,0 0,00 2 60	,387* *,0 0,00 0 60	,622* *,0 0,00 0 60	,771* *,0 0,00 0 60	,515* *,0 0,00 0 60	1 0,00 0 60	,826* *,0 0,00 0 60	,842** 0,00 0 60	
P_15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,601* *,0 0,00 0 60	,727* *,0 0,00 2 60	,392* *,0 0,00 0 60	,660* *,0 0,00 0 60	,757* *,0 0,00 0 60	,594* *,0 0,00 0 60	,826* *,0 0,00 0 60	1 0,00 0 60	,866** 0,00 0 60	
Tot al_X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,671* *,0 0,00 0 60	,816* *,0 0,00 0 60	,664* *,0 0,00 0 60	,739* *,0 0,00 0 60	,885* *,0 0,00 0 60	,808* *,0 0,00 0 60	,842* *,0 0,00 0 60	,866* *,0 0,00 0 60	1 0,00 0 60	

Kinerja (Y)

3. Reliability

Motivasi kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,854	7

Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,904	8

Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,896	8

4. Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,779 ^a	,608	,594	2,239	,608	44,133	2	57	,000

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		Regression	2	221,293	44,133	,000 ^b
1	Residual	285,813	57	5,014		
	Total	728,400	59			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,315	2,843		3,629	,001
	Total_X1	,264	,127	,258	2,077	,042
	Total_X2	,494	,108	,569	4,588	,000

a. Dependent Variable: Total_Y