

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KECERDASAN EMOSIONAL,  
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang  
Kobar)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**OLEH:**  
Risa Ardina Rahmah  
NIM: 19108020005

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2023**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KECERDASAN EMOSIONAL,  
DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang  
Kobar)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**Risa Ardina Rahmah  
NIM. 19108020005**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**

**Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.  
NIP. 19870412 201903 2 006**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**

# SURAT PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1228/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC PURWOKERTO KARANG KOBAR)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RISA ARDINA RAHMAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020005  
Telah ditujikan pada : Rabu, 09 Agustus 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.  
SIGNED

Valid ID: 64dee5b5a331



Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.  
SIGNED

Valid ID: 64dc6da0f9ac



Penguji II

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I.  
SIGNED

Valid ID: 64e2c3e3898e9



Yogyakarta, 09 Agustus 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 64e31accac81

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Risa Ardina Rahmah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamualikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Risa Ardina Rahmah

NIM : 19108020005

Judul Skripsi : “Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar)”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih,

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 10 Juli 2023

**Pembimbing**



**Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.**  
**NIP. 19870412 201903 2 006**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Risa Ardina Rahmah

NIM : 19108020005

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 10 Juli 2023

Yang Menyatakan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAR  
YOGYAKARTA



**Risa Ardina Rahmah**  
NIM. 19108020005

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Risa Ardina Rahmah  
NIM : 19108020005  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, penulis menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas *royalty* non eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas *royalty* non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Yogyakarta, 22 Agustus 2023  
Yang Menyatakan,



**Risa Ardina Rahmah**

## HALAMAN MOTTO

“This time You can face the rain, next time You can beat the pain, no more tears  
will come again. Smiling laughing to the end”

(Hendery)

“Jangan gampang kecewa sama diri kamu sendiri, dan jangan gampang bilang  
kalau kamu nyerah. Semangat!!!!”

(Huang Renjun)

“I am the only one who can save my self”

(Mark Lee)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat, serta hidayah-Nya kepada saya, sehingga saya mampu bertahan sampai dititik ini dan menyelesaikan tugas akhir saya dengan proses yang panjang. Shalawat serta salam tercurahkan dan sanjungkan kepada sang kekasih hamba-Nya yaitu Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri “Risa Ardina Rahmah” *I wanna thank me, for believing in me, for doing all these hard work, for having no days off, for never quitting, for always being a giver and trying to give more than I receive, for just being me all time...*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba <sup>ʾ</sup>	B	Be
ت	Ta <sup>ʾ</sup>	T	Te
ث	Sa <sup>ʾ</sup>	ṯ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa <sup>ʾ</sup>	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha <sup>ʾ</sup>	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra <sup>ʾ</sup>	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	„Ain	„	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha

ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مُتَعَدِّدَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

### C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini diperlakukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جِزْيَةٌ	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
نكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تتسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U

فروض	Ditulis	<i>Furud</i>
------	---------	--------------

#### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

#### G. Vokal Pendek yang Berurutan dan Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dengan huruf awal "a".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

**I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat**

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaatnya di yaumul qiyamah. Aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud tugas akhir sebagai Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.Ag., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Rifaatul Indana, S.E.I., M.E., selaku Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini sehingga skripsi ini bisa ditulis dengan sebaik-baiknya.
5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Pimpinan dan seluruh karyawan BSI KC Purwokerto Karang Kobar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Orang tua tercinta, ayah Budianto dan ibunda Almh. Armiyati, yang selalu hadir dengan cinta, doa dan merupakan kekuatan terbesar bagi penulis untuk terus belajar dan tetap kuat ketika menghadapi situasi tersulit sekalipun.
10. Untuk adik-adik saya Rizky Dwi Arianto dan Ilzamal Fikri Akhmada, serta seluruh keluarga yang selalu mendoakan dan menyemangati penulis hingga menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada pemilik NIM C0D019022 terimakasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa bangunan dan tanah. Telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, meluangkan baik tenaga, pikiran, materi maupun moril kepada penulis dan senantiasa sabar menghadapi saya.
12. Kepada sahabatku (Fatimah Nur Istiqomah, Natasya Annisa Arafah, dan Zakiya Rahmadani) terimakasih kalian orang yang selalu berada dibalik layar, kebersamai dalam perjuangan dan selalu mau saya repotkan. Terimakasih semoga sama-sama dilancarkan sampai akhir perjuangan.
13. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Perbankan Syariah A angkatan 2019 yang selalu memberikan dukungan dan menjadi kawan seperjuangan selama masa perkuliahan.
14. Teman-teman KKN 108 Kota Madiun yang telah memberikan pengalaman dan cerita baru kepada penulis.
15. Oh Sehun, Park Chaenyol, Do Kyungsoo, Kim Jongin, Byun Baekhyun, Kim Junmyeon, Kim Jongdae, Zhang Yixing, dan Kim Minseok sebagai anggota *group* EXO terimakasih sudah memberikan dukungan dan motivasi selama ini kepada penulis melalui karya dan lagu-lagunya.
16. Terimakasih kepada anggota *group* NCT (Lee Jen0, Na Jaemin, Lee Donghyuck, Huang Renjun, Mark Lee, Zhong Chenle, Park Jisung, Kim Doyoung, Lee Taeyong, Jung Jaehyun, Kim Jungwoo, Johnny Suh, Nakamoto Yuta, Moon Taeil, Qian Kun, Ten, Dong Sicheng, Huang Xuxi,

Hendery, Xiaojun, dan Liu Yangyang) yang telah menemani penulis melalui lagu-lagunya dan motivasi selama proses penulisan skripsi.

17. Ucapan terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT, Melimpahkan karunia-Nya dan membalas kebaikan kepada seluruh yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan yang belum sampai pada titik kesempurnaan. Oleh sebab itu, kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Yogyakarta, 6 Juni 2023

Hormat Saya,

**Risa Ardina Rahmah**  
**19108020005**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xx
<b>ABSTRAK</b> .....	xxi
<b>ABSTRACT</b> .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	9
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	9
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	10
<b>E. Sistematika Penulisan</b> .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	12
<b>A. Kajian Teori</b> .....	12
1. Teori Perilaku Organisasi ( <i>Organizational Behaviour</i> ).....	12
2. Kepuasan Kerja.....	13
3. Pengembangan Karir.....	20
4. Kecerdasan Emosional.....	28
5. Kepemimpinan Transformasional.....	35
<b>B. Penelitian Terdahulu</b> .....	42
<b>C. Pengembangan Hipotesis</b> .....	45
<b>D. Kerangka Berpikir</b> .....	48

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Jenis dan Sumber Penelitian .....	49
B. Populasi dan Sampel .....	50
C. Teknik Pengumpulan Data .....	51
D. Definisi Konsep dan Operasional .....	52
E. Skala Pengukuran Penelitian .....	55
F. Metode Analisis Data .....	56
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>61</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	61
B. Hasil dan Analisis .....	62
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>98</b>
A. Kesimpulan .....	98
B. Implikasi Penelitian .....	98
C. Saran .....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiii</b>
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	xxiii
Lampiran 2 Data Responden .....	xxx
Lampiran 3 Profil Responden .....	xxxiii
Lampiran 4 Hasil Olah Data .....	xxxv
Lampiran 5 Dokumentasi .....	xliv
Lampiran 6 Curriculum Vitae .....	xlvi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Keuangan Bank Syariah Indonesia .....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	42
Tabel 3.1 Indikator Variabel Dependen .....	52
Tabel 3.2 Indikator Variabel Independen.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responde Berdasarkan Pendidikak Terakhir .....	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X1) .....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2) .....	67
Tabel 4.7 HasilUji Validitas Kepemimpinan Transformasional(X3) .....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) .....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	76
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	78
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	79
Tabel 4.17 Jawaban Responden X1 .....	84
Tabel 4.18 Jawaban Responden X2 .....	87
Tabel 4.19 Jawaban Responden X3 .....	89

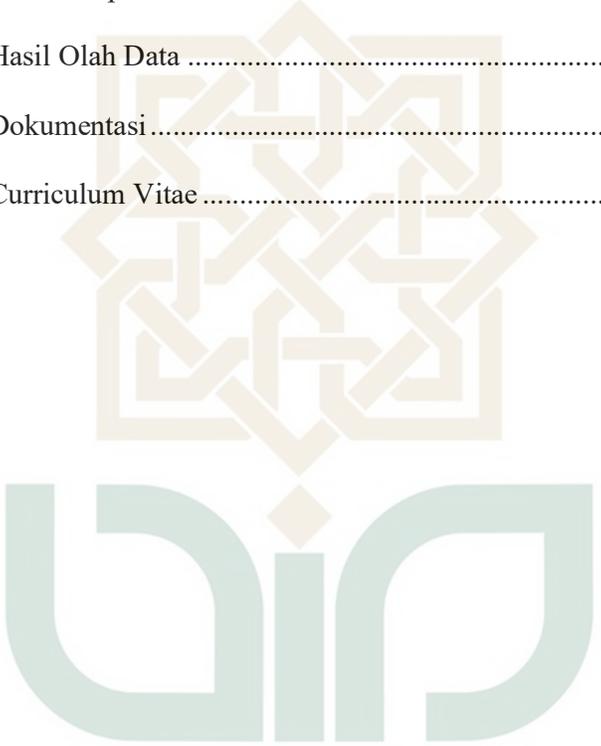
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	48
---	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran 2 Data Responden.....	xxx
Lampiran 3 Profil Responden .....	xxxiii
Lampiran 4 Hasil Olah Data .....	xxxv
Lampiran 5 Dokumentasi.....	xlvi
Lampiran 6 Curriculum Vitae .....	xlvi

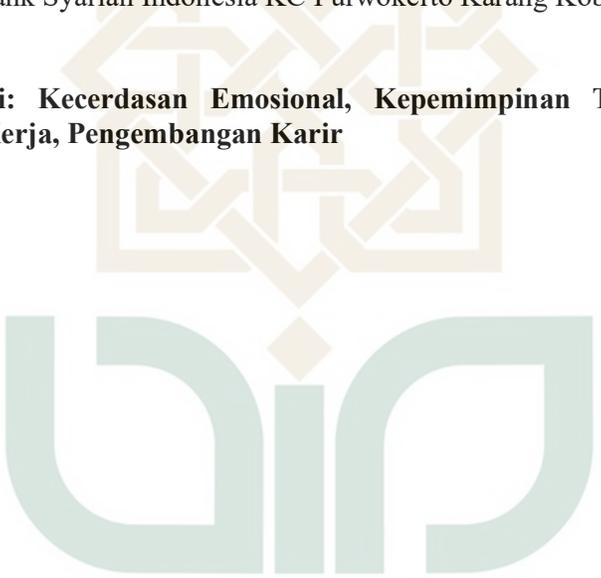


STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar. Menggunakan metode analisis linear berganda dengan alat *software* SPSS 26 *for windows*. Ada 35 responden dan menggunakan teknik sampling *Nonprobability Sampling* metode sampling jenuh. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformatif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar, sedangkan Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar .

**Kata Kunci:** Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformatif, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir

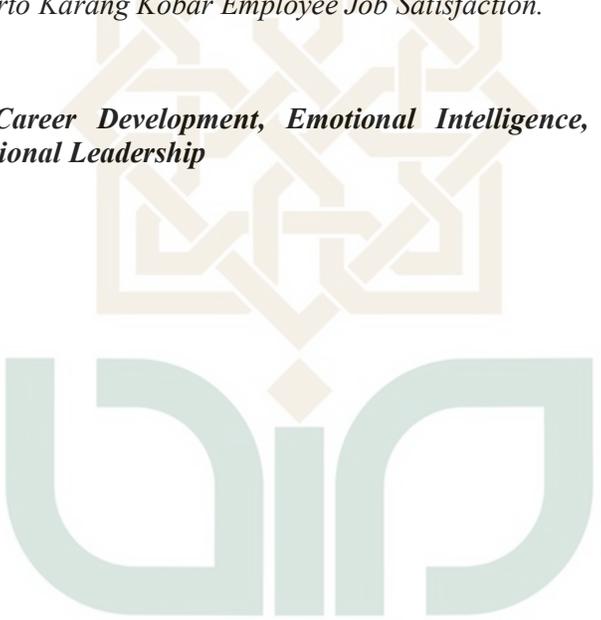


STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*This study aims to measure and analyze the Effect of Career Development, Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Employee Job Satisfaction at Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar. Using multiple linear analysis methods with SPSS 26 software tools for windows. There were 35 respondents and used the Nonprobability Sampling sampling technique saturated sampling method. The results of the study showed that Transformational Leadership had a significant effect on Job Satisfaction of Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar Employees, while Career Development and Emotional Intelligence did not have a significant effect on Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar Employee Job Satisfaction.*

**Keywords:** *Career Development, Emotional Intelligence, Job Satisfaction Transformational Leadership*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perbankan syariah merupakan salah satu lembaga perekonomian syariah di Indonesia yang semakin meningkat setiap tahunnya dengan berdirinya perbankan dan lembaga-lembaga keuangan syariah lainnya. Hadirnya bank syariah di Indonesia pada tahun 1990-an merupakan langkah awal perkembangan perbankan syariah pada saat ini setelah sekian lama masyarakat hanya dihadapkan dengan perbankan konvensional yang menggunakan sistem bunga, yang dalam agama Islam dilarang menggunakannya (Supriyanto & Troena, 2011).

Perkembangan perbankan syariah menjadikan masyarakat memiliki pilihan untuk memenuhi kebutuhannya, khususnya pada bidang perbankan ataupun tabungan dan pembayaran (Kasman, 2021). Selain itu, perbankan syariah di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir mulai mendapatkan kepercayaan lebih dari masyarakat yang membuat statistik perbankan syariah mengalami kenaikan (Sari, 2021). Salah satu perbankan syariah yang mengalami perkembangan dan *merger* yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021.

Dengan hadirnya Bank Syariah Indonesia menjadi sejarah baru bagi industri perbankan di Indonesia, dengan harapan dapat memperkuat sistem perekonomian syariah di Indonesia dan dapat menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan

masyarakat luas (Fitria, 2022). Berbagai kelebihan yang dimiliki sekarang ini, Bank Syariah Indonesia mempunyai potensi untuk menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, dan memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik (Nur, 2021). Potensinya juga didukung dengan kondisi masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama Islam, dinilai sesuai dengan perekonomian yang ada, serta adanya dukungan dari pemerintah (Tira, 2021). Dilihat dari data keuangannya, Bank Syariah Indonesia mengalami perkembangan serta kemajuan yang cukup pesat dan stabil.

**Tabel 1.1 Perkembangan Keuangan Bank Bank Syariah Indonesia**  
(Dalam juta rupiah)

<b>Keterangan</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Aset	305.727.438	265.289.081	239.581.524
Modal	33.506.610	25.013.934	21.743.145
Laba	4.260.182	3.028.205	2.187.649

Sumber: Data diolah, 2023<sup>1</sup>

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa keuangan Bank Syariah Indonesia dari tahun 2020 hingga tahun 2022 mempunyai *trend* yang positif dan mengalami peningkatan setiap tahunnya, begitupun juga dilihat dari aspek kinerjanya berdasarkan rasio keuangan bank. Terlepas dari *trend* positif tersebut, Bank Syariah Indonesia juga mempunyai tantangan tersendiri terutama pada proses manajemen karyawan karena bank ini lahir dari proses *merger* beberapa bank yang lebih dahulu berdiri namun setelah

<sup>1</sup> <https://ir.bankbsi.co.id/misc/AR/AR2022-ID/16/index.html>

beberapa tahun berdiri Bank Syariah Indonesia mampu untuk menjawab tantangan tersebut untuk mampu menembus pasar dan bertransformasi menjadi bank nasional (Pascariati, 2021).

Peningkatan tersebut tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang mana Bank Syariah Indonesia mampu memaksimalkan hal tersebut melalui kerja sama dengan seluruh aspek sumber daya yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia termasuk sumber daya pendukung lainnya seperti sumber daya modal dan faktor eksternal lainnya seperti *trend* pasar serta kondisi yang ada (Rianti, 2020). Dengan perencanaan sumber daya dan manajemen karyawan yang baik Bank Syariah Indonesia mampu mengkolaborasikan beberapa sumber daya yang ada untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Bank Syariah Indonesia, faktor tersebut juga dibutuhkan oleh Bank Syariah Indonesia untuk mempertahankan *trend* positif tersebut dan untuk terus berkomitmen meningkatkan pelayanan kepada nasabah (Lubis et al., 2022).

Semakin berkembangnya iklim global dalam bidang bisnis khususnya pada sektor perbankan, perusahaan diharapkan mampu untuk beradaptasi dengan perkembangan yang ada agar mampu bersaing dan dapat mempertahankan perusahaan atau bisnisnya (Ihsan, 2022). Salah satu upaya untuk beradaptasi dengan perkembangan yang ada bagi sebuah perusahaan adalah dengan memperhatikan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawannya (Wuarlima et al., 2019).

Tanpa disertai dengan sumber daya manusia yang memadai tentunya suatu perusahaan diperkirakan tidak akan mengalami perkembangan atau peningkatan yang baik. Kualitas dari sumber daya manusia sebagai salah satu kunci penentu agar perusahaan tetap berdiri dari persaingan luar (Hutauruk, 2000). Maka dari itu, untuk menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnis di bidang perbankan syariah, Bank Syariah Indonesia tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa ditunjang dengan SDM yang handal, sebab karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan, karena karyawan selalu berperan aktif menjadi perencana, pelaksana dan pengendali untuk mencapai tujuan perusahaan (Syarief, 2022).

Dengan perkembangan Bank Syariah Indonesia yang pesat tentu saja didalamnya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan (Lugas, 2021). Kondisi yang demikian, dibutuhkan tanggung jawab dari manajemen dan sudah seharusnya para karyawan dikelola dengan dengan baik guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Rofiliana, 2021). Kepuasan kerja sebagai salah satu pokok utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan dan dapat berperan serta dinilai atas hasil pekerjaannya didasarkan perilaku serta dilakukan secara adil dan tidak memihak (Murtani, 2017). Kepuasan kerja merupakan pemikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pekerjaan (Yuliana *et al.*, 2020).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu yang bersangkutan maupun bagi perusahaan, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan kerja dan pada akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif sehingga dapat mengganggu produktivitas kerja dan berdampak akan kinerja perusahaan (Arwin, 2019). Banyak hal yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, meliputi berbagai aspek seperti gaji yang diterima, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, mutu pengawasan, perlakuan yang adil, dan sebagainya (Hasibuan, 2016).

Kepuasan kerja memiliki banyak faktor diantaranya yaitu pengembangan karir, kecerdasan emosional serta kepemimpinan transformasional. Teori yang dijelaskan Adams (1963) bahwa kepuasan seseorang akan sangat tergantung dari situasi dan kondisi dari suatu perusahaan. Hagemeyer dan Volmer (2007) juga menjelaskan bahwa perusahaan yang tumbuh ada kalanya mengalami situasi perubahan, dan perubahan tersebut membuat konflik bermunculan dimana membuat karyawan tidak puas akan perubahan yang dialami baik secara internal maupun eksternal.

Penelitian ini menggunakan teori perilaku organisasi (*organizational behaviour*). Menurut teori ini, perilaku tidak bersifat acak, melainkan perilaku memiliki tujuan akhir (Tyson & Jackson, 2000).

Perilaku organisasi menerapkan pengetahuan yang diperoleh melalui individu, kelompok serta efek struktur pada perilaku untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif dan mempengaruhi kinerja organisasi. Dapat diidentifikasi dengan konsistensi mendasar dalam perilaku seluruh individu dan dimodifikasi guna merefleksikannya perbedaan antar individual (Robbins & Judge, 2015).

Menurut Robbins (2015) ada 8 topik yang mencakup perilaku organisasi, yaitu motivasi, perilaku dan kekuasaan pemimpin, komunikasi interpersonal, struktur dan proses kelompok, pengembangan dan persepsi sikap, proses perubahan, konflik dan negosiasi, dan rancangan kerja. Apabila organisasi tidak berjalan dengan efektif, tentu akan mengalami depresi, tekanan, stress kerja, dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti menggunakan variabel pengembangan karir karena mewakili topik dari teori *organizational behaviour*, yaitu rancangan kerja, motivasi, dan proses perubahan. Menurut Jackson (2000) pengembangan karir juga sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Ardhana (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Dengan adanya program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan produktivitas

karyawannya, dan tentunya akan menurunkan *labour turnover*, serta meningkatkan promosi untuk karyawan (Julianita, 2018).

Selain pengembangan karir, variabel kecerdasan emosional juga dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja. Variabel kecerdasan emosional peneliti wakikan untuk topik komunikasi interpersonal serta pengembangan dan persepsi sikap. Menurut Akinboye (2003) kecerdasan emosional sekumpulan kemampuan kognitif yang dapat memberikan pengaruh terhadap kemampuan manusia untuk menuju sukses di kehidupan dan dunia kerja. Begitu juga perasaan, watak dan moral merupakan landasan dari kecerdasan emosional (Goleman, 2006). Prati (2013) dalam penelitiannya mengemukakan kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang menggunakan tingkat kecemerlangnya untuk merespon segala sesuatu dalam dirinya sendiri ataupun ketika dihadapkan oleh masalah dalam pekerjaannya. Kecerdasan emosional juga berkemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan emosi orang lain (empati), mengolah emosi diri sendiri dan hubungan dengan orang lain serta memotivasi diri sendiri (Taylor, 2014).

Selain variabel pengembangan karir dan kecerdasan emosional, ternyata variabel kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional peneliti wakikan untuk topik perilaku dan kekuasaan pemimpin, konflik dan negosiasi, serta proses kelompok. Karena, kepemimpinan transformasional mempunyai peran andil dalam kemajuan suatu

perusahaan. Avolio (2004) mengemukakan bahwa seorang pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan perhatian secara langsung kepada bawahannya melalui semangat, dukungan, dan motivasi kepada karyawannya. Kepemimpinan transformasional juga mampu menumbuhkan kepuasan kerja karyawannya dengan cara memotivasi karyawan untuk berbuat lebih dari yang sesungguhnya serta memberikan inspirasi dan perhatian serta individu sehingga karyawan tidak ragu untuk menunjukkan potensi dan ide yang dimiliki (Kasmirudin, 2016).

Peneliti ingin mengetahui aspek-aspek apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Bank Syariah Indonesia di KC Purwokerto Karang Kobar, dikarenakan faktor kepuasan kerja bagi karyawan masih belum tercapai secara signifikan dan merata sebagai contoh seperti kenaikan jabatan dan pengembangan karir yang ada pada Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar kurang memuaskan, karena berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Pak Fuad selaku Kepala Bagian Umum Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar dan berdasarkan data yang ada terdapat fakta, beliau mengatakan bahwa:

*“ Karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 2 tahun juga belum tentu menjamin akan promosi jabatan dan kenaikan karir. Dikarenakan karena keadaan perusahaan yang saat ini masih genting dan tingkat kebutuhan karyawan yang tinggi membuat perusahaan masih*

*menahan akan promosi jabatan dan karir. Selain itu, untuk fasilitas penunjang yang didapatkan karyawan belum secara merata dan juga masih kurang adil sehingga banyak karyawan yang merasakan adanya kesenjangan antar karyawan”.*

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KC Puwokerto Karang Kobar).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar?
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini merujuk dari perumusan masalah, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar.
2. Untuk mengetahui kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dalam tujuan penelitian ini, memberikan beberapa manfaat bagi berbagai pihak, baik bagi peneliti, praktisi, dan akademisi.

1. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan diaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dalam penelitian ini, selain itu juga untuk melengkapi penelitian sebelumnya.
2. Bagi praktisi BSI KC Purwokerto Karang Kobar, penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam mengetahui kepuasan kerja karyawan dilihat dari pengembangan karir, kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional sehingga dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dalam melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia.
3. Bagi akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan dalam penelitian sebelumnya, selain itu penelitian juga dapat dijadikan referensi guna menambah ilmu dan pengetahuan bagi pembaca.

## E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian yang digunakan secara sistematis tersusun sebagai berikut:

**Bab pertama** adalah pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

**Bab kedua** adalah landasan teori dari masing-masing variabel, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka berpikir teori.

**Bab ketiga** adalah metodologi penelitian yang secara umum menjelaskan teknik yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian terdiri dari jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, pengujian instrumen, serta metode analisis data yang digunakan.

**Bab keempat** adalah hasil analisis dan pembahasan yang menjelaskan analisis data dan pembahasan bab yang berisi tentang hasil penelitian menggunakan teori-teori terkait pengembangan karir, kecerdasan emosional dan kepemimpinan transformasional BSI KC Purwokerto Karang Kobar dengan analisis data menggunakan SPSS.

**Bab kelima** adalah kesimpulan yang menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang disajikan secara singkat dan jelas. Terdapat implikasi, saran, masukan, serta kekurangan yang ada dalam penelitian ini sebagai bahan analisis lanjutan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan olah data dan analisis variabel pengembangan karir, kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Purwokerto Karang Kobar, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BSI KC Purwokerto Karang Kobar
2. Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BSI KC Purwokerto Karang Kobar
3. Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BSI KC Purwokerto Karang Kobar

#### B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian dapat digunakan oleh divisi Sumber Daya Manusia dan manajemen untuk selalu menjaga dan memberikan hak-hak pekerja kepada karyawannya agar selalu menjaga kualitas dan kuantitas dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil dari penelitian juga dapat digunakan oleh karyawan agar selalu meningkatkan kinerjanya

untuk mencapai tujuan bersama serta menjalankan kewajiban terhadap perusahaan dan menjaga performa.

### **C. Saran**

#### **1. Bagi BSI KC Purwokerto Karang Kobar**

BSI KC Purwokerto Karang Kobar bisa menggunakan penelitian ini untuk mengevaluasi dan memperhatikan karyawannya agar selalu menjaga serta meningkatkan kualitas kinerja, dan tidak memberikan dampak negatif terhadap karyawan supaya kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya, dapat menambahkan variabel lain yang lebih banyak dan meneliti faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain dari variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, dapat memperbanyak responden objek penelitian BSI di kota atau kabupaten lain supaya mendapatkan hasil penelitian yang lebih beragam.

### DAFTAR PUSTAKA

051703707\_SEKRIPSI\_(Akmal\_A).PDF. (n.d.).

- A.Sitohang (2006:213) dalam Batubara, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Soci Mas Medan. *SP - Management*, 53(9), 1689–1699.  
<http://hdl.handle.net/123456789/700>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (Ed.); 1st ed., Issue March). CV. Pustaka Ilmu.
- Ali, I. (2003). A Performance Measurement Framework for a Small and Medium Enterprise. *Univerity of Alberta Dissertation*, 8(7), 4676.
- Anggraeni, Y., & Santosa, T. E. C. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 10(1), 51–68.
- Baba, M. A. (2017). Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Penerbit Erlangga, Jakarta, June*, 1–188. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.31268.91529>
- Bagaskara, P. E. (2023). *Peran Kepuasan Kerja Karyawan Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional*. 3(3), 416–429.
- Bagis, F., Darmawan, A., Ikhsani, M. M., & Purnadi, P. (2021). The effect Of Employee Engagement and Emotional Intelligent on Organizational Commitment by Job Satisfaction as Mediate Variable Case in Employee Of

- Islamic Education Institution. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 460.  
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2132>
- Deshpande, S. P., Joseph, J., & Shu, X. (2005). The impact of emotional intelligence on counterproductive behaviour in China. *Management Research News*, 28(5), 75–85. <https://doi.org/10.1108/01409170510629050>
- Dewi Wahyuni, & Rusman Frenidika. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 11–15. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.856>
- Fadilah, L., & Hamami, T. (2021). Kepemimpinan Trasformasional dalam Pendidikan Islam. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 4186–4197.  
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1381>
- Fitria. (2015). PERKEMBANGAN BANK SYARIAH DI INDONESIA Tira Nur Fitria STIE AAS Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 01. N(Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia), 83–84.
- Goleman Daniel. (1996). *Emotional Intelligence*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hak, A. A., Rum, M., & Azwar, M. (2021). Memilih Profesi Pustakawan: Antara Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karir. In *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/54698%0Ahttp://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/54698/2/ebook.pdf>
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Akmal, Y. (2019). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25* (J. Iddris (Ed.); 1st ed., Issue December). Sefa Bumi Persada.  
[file:///C:/Users/Windows 10/Downloads/SPSSPENDAHULUAN25.pdf](file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/SPSSPENDAHULUAN25.pdf)
- Hanafi, A., Wahab, Z., & Cahyadi, A. (2020). *Transactional Leadership and*

*Transformational Leadership, Their Impacts on Job Satisfaction: Islamic Banking in South Sumatra. 142*(Seabc 2019), 133–140.

<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200520.023>

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan

Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja.

*Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 31–45.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>

Herispon. (2020). Modul Statistical Package for the Social Sciences ( SPSS )

Panduan Pengolahan Data Penelitian Menggunakan SPSS 23 Bagi

Mahasiswa. *ResearchGate, July*, 1–4.

[https://www.researchgate.net/publication/342623438\\_Modul\\_Olah\\_Data\\_Deengan\\_SPSS\\_23](https://www.researchgate.net/publication/342623438_Modul_Olah_Data_Deengan_SPSS_23)

Hermawan, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir

Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan.

*JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi, 1*(2), 76–85.

<https://doi.org/10.31949/dialogika.v1i2.2171>

Hidayati, I. N. (2011). *Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual*

*Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi di*

*Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan ( LPMP ) Nusa Tenggara Barat ).*

66, 629–639.

HM, E. M. (2017). Mengelola Kecerdasan Emosi. *Tadrib: Jurnal Pendidikan*

*Agama Islam, 2*(2), 198–213.

Jasasila, J. (2018). *EKONOMIS: Jurnal of Economics and Business Vol.2 No.1*

Maret 2018. 2(1), 13–28.

Julianita, R. (2018). Pengaruh Program Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 14(1), 55–63. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v14i1.20>

Jumawan, J., & Mora, M. T. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 343–352. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.153>

Karin, M., & Prasetio, A. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Binajasa Abadikarya the Effect of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction in Pt Binajasa Abadikarya*. 8(3), 1–8.

Kaseger, G. F., & Greis M Sendow, H. N. T. J. E. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia ( Persero ) Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 3058–3067.

*Kepemimpinan Transformasional Pengertian, Indikator, Contoh, dll - serupa*. (n.d.).

Lasut, D. Y., Tewel, B., & Kolengan, R. A. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulut Go. *Emba*, 6(4), 2298–2307.

Lubis, A., Effendi, I., & Rosalina, D. (2022). Pengaruh Kepercayaan dan

- Komitmen Terhadap Loyalitas Nasabah Bank Syariah Indonesia di Kota Medan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 896–902. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i4.1600>
- Madiun, D. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit paru dungus madiun. September.*
- Mahdani, F., & Adam, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Kecerdasan Emosional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Kanwil Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Banda Aceh). *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 1–15.
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Maryanti, L. D., Ayu, I. G., & Dewi, M. (2016). *ISSN : 2302-8912 PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL , KECERDASAN EMOSIONAL , DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia *Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga dalam organisasi . Kare. 5(5), 2856–2884.*
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5), 635–645.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber

- Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejournal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507–536. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>
- Muhlis, M., . S., & . R. (2018). Pelatihan dan Pemasukan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>
- Murtani, A. (2017). Pengaruh pengembangan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT . Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd*, 1(2), 177–188.
- Nasreen, A., & Mehmood, K. K. (2018). Effect of Transformational Leadership, Job Design, and Human Resource Practices on Job Satisfaction of Banking Staff in Pakistan. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.30537/sijmb.v5i1.116>
- No Tit. (n.d.). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Novitasanti, D., Nasution, N., Syariah, B. U., & Mandiri, B. S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Mandiri Regional Kantor III Jakarta. 8(April).
- Noviyanti, A., Purwandari, D. A., & Syah, T. Y. R. (2019). Career Development Effect on Work Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic* 177 JoMA, 03(05), 177–181.

- October, W. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (T. Chandra (Ed.); 2nd ed.). Zifatama Publisher.
- Prajitno, S. B. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Daniel Sondakh (Ed.), *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed., Issue March). Unsrat Press.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis pengaruh etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasional berdampak pada kinerja karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 1(2), 84–92.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (Ed.); 1st ed.). Zifatama Publishing.
- Purnama, Y. (2020). Effect of Compensation, Career Development on the Performance of Employees Through Job Satisfaction as Intervening Variable (Case Study at PT. Bank Syariah Mandiri in Indonesia). *European Journal of Business and Management*, 12(3). <https://doi.org/10.7176/ejbm/12-3-11>
- Rahman, Y., Hakim, A., & Sinambela, E. A. (2018). Kerja, Peranan Hubungan Karir, Pengembangan. *Global*, 03(01), 37–45.
- Rakasiwi, G. A. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASIONAL DITINJAU DARI TEORI KEPUASAN KERJA Gresya. *Prosiding Seminar Nasional 2020*, 53(9), 1689–1699.
- Ramadhona, P., Erlina, R. R., & Jimad, H. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Employee Job Satisfaction. *International Journal of Economics*,

*Business, and Entrepreneurship*, 5(2), 1.

- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.30996/die.v9i1.206>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia (Ed.); 16th ed.). Salemba Empat.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>
- Saefullah, U. A. (2021). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal*, 6(2), 223–235. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1761>
- Salovey, M. (1990). *University of New Hampshire Scholars ' Repository What is Emotional Intelligence ? What Is Emotional Intelligence ? Contents.*
- Sari Pascariati Kasman, P. (2021). FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625>
- Sari, T. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aditya

- Sata Parajaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 16(2), 94–101.
- Sarnoto, A. Z., & Rahmawati, S. T. (2020). Kecerdasan Emosional Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Statement : Media Informasi Sosial Dan Pendidikan*, 10(1), 21–38. <https://doi.org/10.56745/js.v10i1.17>
- Supriyanto, A. S., & Troena, E. A. (2011). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer ( Studi di Bank Syari ' ah Kota Malang )*. 66, 693–709.
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (K. P. Utomo (Ed.); 1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Tufail, M., Ali, N., & Ali, Z. (2018). Exploring the Role of Fun in Organizational Commitment, Creative Performance, and Job Stress: A Case of Higher Education in Khyber Pakhtunkhwa. *Global Social Sciences Review*, III(I), 447–459. [https://doi.org/10.31703/gssr.2018\(iii-i\).26](https://doi.org/10.31703/gssr.2018(iii-i).26)
- Tyson, S., & Jackson, T. (2000). *The Essence of Organizational Behaviour* (D. Jacobus & D. Prabantini (Eds.); 1st ed.). ANDI Yogyakarta.
- Ula, N. W. (2020). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Divisi produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 376–384.
- Verasari, D. G. (2017). Karyawan Pada Bank Bca. *Psikologi*, 10 No.1, 32–38.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Wuarlima, F., Kojo, C., Sendow, G. M., Keseimbangan, P., Kerja, K., Dan, K. K.,

- Karir, P., Kepuasan, T., Karyawan, K., Gran, P., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2019). *PURI HOTEL MANADO THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE , WORK INVOLVEMENT AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT GRAN PURI HOTEL MANADO* *Jurnal EMBA Vol . 7 No . 4 Oktober 2019 , Hal . 5368-5377*. 7(4), 5368–5377.
- Yap, E., Tham, P., Hamidon, N., & Husna Zulkifli, N. (2020). Kecerdasan Emosi. *Kecerdasan Emosi, 1*, 21–31. <https://doi.org/10.55846/9789675492068>
- Yasir, A., Ribhan, R., & Hayati, K. (2021). Kinerja Karyawan dari Aspek Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual serta Kecerdasan Emosional. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 17*(1), 44–59. <https://doi.org/10.23960/jbm.v17i1.222>
- Yoety, O. A. (2014). *Perencanaan dan pengembangan Karir*. 7(2), 165.
- Yuliana, Arwin, & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *BISMA Cendekia, 1*(1), 1–6.