

**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE*, *PERSON ORGANIZATION-FIT* DAN RESOLUSI KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK BPD DIY SYARIAH**



SKRIPSI

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

OLEH:

FATMA NUR 'AZIZAH

NIM. 19108020035

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE*, *PERSON ORGANIZATION-FIT* DAN RESOLUSI KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK BPD DIY SYARIAH**



SKRIPSI

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

OLEH:

FATMA NUR 'AZIZAH
NIM. 19108020035

DOSEN PEMBIMBING:

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-1726/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE, PERSON ORGANIZATION FIT DAN RESOLUSI KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FATMA NUR 'AZIZAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020035
Telah diujikan pada : Jumat, 17 November 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

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 65781431d0773



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 6576618362a56



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 6571916b8bd3



Yogyakarta, 17 November 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 65794115b2c8c

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Fatma Nur 'Azizah
Kepada
Yth. Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

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

Nama : Fatma Nur 'Azizah

NIM : 19108020035

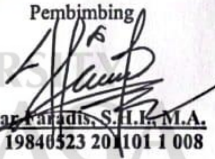
Judul Skripsi : "Pengaruh *Emotional Intelligence, Person Organization-Fit* dan Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Walaikumu'salam Wr. Wb

Yogyakarta, 31 Oktober 2023

Pembimbing


Jauhar Faradis, S.I.P., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fatma Nur 'Azizah

NIM : 19108020035

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "*Pengaruh Emotional Intelligence, Person Organization-Fit dan Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah*" adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar Pustaka. Apabila di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi dan dipergunakan dengan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 31 Oktober 2023



STATE ISLAMIC UNIVE
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Fatma Nur 'Azizah
NIM : 19108020035
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Emotional Intelligence*, *Person Organization-Fit* dan Resolusi Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti 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.

Semikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 31 Oktober 2023

Yang Menyatakan,



Fatma Nur'Azizah
NIM.19108020035

HALAMAN MOTTO

“Setiap ketabahan, keteguhan, kesabaran, dan ketelatenan itu pasti kelak berbuah manis, walaupun perjalanannya sangat pahit.”

- Ning Khilma Anis

“Orang sukses memiliki kebiasaan melakukan hal yang tidak suka dilakukan oleh orang malas' Orang sukses itu sendiri sebenarnya juga tidak suka melakukannya tapi ketidaksukaan mereka ditaklukkan oleh kekuatan tujuan mereka.”

- Sayyidah Aisyah R.A

“Dan Kami perintahkan kepada manusia (agar berbuat baik) kepada kedua orang tuanya. Ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah-tambah, dan menyapihnya dalam usia dua tahun. Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada kedua orang tuamu. Hanya kepada Aku kembalimu.”

- (Q.S Al Luqman:14)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan karunia-Nya sehingga proses penyusunan tugas akhir ini telah terselesaikan. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

*Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas keberhasilan penyusunan skripsi ini. Dengan rasa syukur dan bahagia, skripsi ini saya persembahkan :
Teruntuk kedua orang tua tercinta saya Bapak Suwarno dan Ibu Nyamianik yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan yang terbaik untuk saya serta yang selalu melimpahi saya dengan kasih dan sayang.*

Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan jalan kepada saya dan telah memberikan ilmu dan pengetahuan khususnya Bapak Jauhar Faradis yang telah membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian saat ini, saya ucapkan terimakasih atas jasa dan pengabdianya, semoga dapat menjadi berkah amal ke depan terlebih di akhirat kelak.

Teruntuk Sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi, dan menampung segala bentuk keluh kesah saya.

Serta teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan manis.

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	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	DZal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Dza'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	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

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	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 katasandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang

sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathh	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهليَّة	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	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 dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

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 menggunakan huruf awal "al"

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

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah 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 rabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul “Pengaruh *Emotional Intelligent, Person Organization-Fit* dan Resolusi Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah”. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatNya dengan segala keistimewaanNya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku serta menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, tentunya ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri 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. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan memberi semangat untuk penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.

6. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam hal administrasi.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank BPD DIY Syariah yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
8. Orang tua tercinta Bapak Suwarno dan Ibu Nyamianik yang telah membesarkan saya dengan sepenuh hati dan penuh dengan kasih sayang serta selalu memberikan dukungan kepada saya atas apa yang akan saya lakukan. Yang selalu mendoakan saya dan menjadi sumber kebahagiaan saya hingga saat ini. Serta kakak kandung saya Khusnul Hadi yang selalu memberikan saya dukungan dan selalu memberi motivasi untuk saya agar tetap kuat dan semangat hingga saat ini.
9. Keluarga Besar dan saudara-saudara saya Talib's Family dan keluarga nenek Waijah yang selalu memberikan dukungan dan kebahagiaan serta mendoakan saya selama ini.
10. Keluarga Besar PS B khususnya dan seluruh mahasiswa PS angkatan 2019 yang selalu menjadi inspirasi kami, teman seperjuangan di bangku perkuliahan.
11. Sahabat sekaligus keluarga saya, Mba Mela Tri Wahyuni dan Karsyah, orang yang selalu menjadi garda terdepan saya, orang yang selalu mengkhawatirkan dan memperhatikan saya, yang selalu menyayangi saya, mendukung dan selalu kebersamaan saya dalam apapun keadaan saya.
12. Kakak-kakak saya Mba Eki, Mas Bopeng, Mas Anes, Mas Samsul, mba Putri dan Mba ayu. Orang yang sudah seperti kakak saya yang selalu memperhatikan saya, mendukung saya dan memotivasi saya selama ini.
13. Teman-teman yang selalu membantu saya dan selalu peduli dengan saya, Bimo dan Yunisa.
14. Teman-teman dekat saya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi saya, Amel, Zuhada, Ani, Riki, Selvy dan Ila.

15. Sahabat Volturi yang terbentuk saat MABA, Natasya, Arifah dan Theresa. Terimakasih sudah menjadi sahabat yang sangat baik dan mendukung saya. Saya bersyukur bertemu dan mengenal kalian. Meskipun sekarang kita menempuh jalan yang berbeda tapi semoga kalian sukses selalu serta dikelilingi dengan orang baik.
16. Keluarga besar KKN 110 Mangunjaya, terima kasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawa serta memori yang tercipta sampai saat ini.
17. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dalam peneliti sebutkan satu per satu, semoga Allah SWT memberikan rahmat, ridho dan karunia-Nya.
18. Seseorang yang telah mendukung, memberikan motivasi, peduli dengan saya, memberi banyak pelajaran berharga dan membantu saya dalam keadaan apapun saya selama 3 tahun ini dan semoga akan terus kebersamai dan bisa saling memberi energi positif, saling support serta sama-sama belajar menjadi manusia yang lebih baik lagi.
19. Untuk diri saya sendiri. Terimakasih banyak sudah mau untuk tidak berhenti. Terimakasih karena meskipun banyak mengalami hal yang tidak mudah, tapi terus berusaha berdiri. Terimakasih karena tidak malu untuk menangis dan setelah itu bangkit lagi.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan dengan hal yang lebih baik lagi. Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin

Yogyakarta, 31 Oktober 2023

Hormat Saya



Fatma Nur Azizah
NIM. 19108020035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRAC	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori	11
1. Teori Hubungan Manusia (<i>Human Relations</i>)	11
2. Kinerja	12
3. <i>Emotional Intelligence</i>	18
4. <i>Person Organization-Fit</i>	21
5. Konflik Interpersonal	24
B. Telaah Pustaka	26
C. Pengembangan Hipotesis	31
1. Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> terhadap Kinerja Karyawan	31
2. Pengaruh <i>Person Organization-Fit</i> terhadap Kinerja Karyawan	32
3. Pengaruh Resolusi Konflik terhadap Kinerja Karyawan	33
D. Kerangka Berpikir	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Jenis dan Sumber Data	35
C. Populasi dan Sampel	36
D. Metode Pengumpulan Data	37
E. Skala Pengukuran Penelitian	38
F. Definisi Operasional Variabel	39
1. Variabel Independen (X)	39

2. Variabel Dependen (Y).....	40
G. Teknik Analisis Data.....	40
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
2. Uji Asumsi Klasik	42
3. Uji Hipotesis	44
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B. Profil Responden.....	46
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	46
2. Berdasarkan Usia.....	47
3. Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	48
4. Berdasarkan Masa Kerja.....	48
5. Berdasarkan Keturunan	49
C. Uji Instrumen data.....	50
1. Uji Validitas.....	50
2. Uji Reliabilitas.....	53
D. Uji Asumsi Klasik	54
1. Uji Normalitas	54
2. Uji Multikolinieritas	55
3. Uji Heteroskedastisitas	56
E. Uji Regresi Linier Berganda	57
F. Uji Hipotesis	59
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59
2. Uji F.....	59
3. Uji T.....	60
G. Pembahasan.....	62
1. Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank BPD DIY Syariah.....	62
2. Pengaruh <i>Person Organization-Fit</i> (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Bank BPD DIY Syariah.....	66
3. Pengaruh Resolusi Konflik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank BPD DIY Syariah.....	69
BAB V PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Keterbatasan Penelitian	73
C. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Aset Bank BPD DIY Syariah (dalam jutaan rupiah)	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4. 1 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4. 2 Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	48
Tabel 4. 4 Karakteristik Reponden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4. 5 Status Pernikahan	49
Tabel 4. 6 Keturunan	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Person Organization - Fit</i>	51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Resolusi Konflik	52
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	59
Tabel 4. 17 Hasil Uji F	60
Tabel 4. 18 Hasil Uji T	61
Tabel 4. 19 Hasil Uji Hipotesis	62
Tabel 4. 20 Jawaban Kuesioner Variabel <i>Emotional Intelligence</i>	63
Tabel 4. 21 Jawaban Kuesioner Variabel <i>Person Organization Fit</i>	67
Tabel 4. 22 Jawaban Kuesioner Variabel Resolusi Konflik	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	80
Lampiran 2 Jawaban Kuesioner Responden.....	86
Lampiran 2 Hasil Uji Analisis	90
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian.....	99
Lampiran 5 Hasil Dokumentasi.....	100
Lampiran 6 Biodata Penulis.....	101



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *emotional intelligence*, *person organization-fit* dan resolusi konflik terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 karyawan Bank BPD DIY Syariah dengan menggunakan Teknik sampling yaitu sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 29. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* dan resolusi konflik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah, sedangkan variabel *person organization-fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.

Kata Kunci: *Emotional Intelligence*, *Person Organization-Fit*, Resolusi Konflik, Kinerja Karyawan.

ABSTRAC

This research aims to determine the influence of emotional intelligence, person organization-fit and conflict resolution on the performance of Bank BPD DIY Syariah employees. The sample in this research was 35 employees of Bank BPD DIY Syariah using a sampling technique, namely a saturated sample. The data collection methods used in this research are questionnaires and interviews. The data analysis technique used is using the SPSS version 29 application. The results of this research show that the emotional intelligence and conflict resolution variables have no influence on the performance of Bank BPD DIY Syariah employees, while the person organization-fit variable has a positive effect on the performance of Bank BPD DIY Syariah employees.

Keywords: *Emotional Intelligence, Person Organization-Fit, Conflict Resolution, Employee Performance.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. SDM juga memiliki peranan yang penting secara individu maupun kelompok. SDM menjadi salah satu penggerak utama bagi kelancaran kegiatan perusahaan serta dapat mempengaruhi kemajuan dan kemunduran perusahaan (Ali et al., 2017). Sumber daya manusia berarti orang-orang yang bekerja di suatu perusahaan dan tim yang bertugas mengurusnya. Organisasi atau perusahaan harus memperhatikan serta mengatur karyawannya sebagai suatu usaha guna meningkatkan suatu kinerja yang baik (Ali et al., 2017).

Dalam dunia organisasi terutama industri organisasi bisnis syariah, salah satu fenomena yang saat ini dapat dirasakan oleh semua pihak adalah perkembangan digitalisasi perbankan syariah yang saat ini bisa dikatakan sedang gencar-gencarnya. Situasi ini juga berlaku di salah satu organisasi bisnis syariah di Indonesia yaitu Bank BPD DIY Syariah. Dilansir dari tribunjogja.com (2022), direktur utama Bank BPD DIY Syariah Santoso Rohmad 9 September 2022 mengungkapkan bahwa pada era digitalisasi seperti sekarang ini, Bank BPD DIY Syariah memfokuskan perkembangan digitalisasi produk dan pelayanan mereka¹.

¹ Sumayanti, “*Transformasi Digital Menjadi Fokus Utama Bank BPD DIY*”, <https://jogja.tribunnews.com/2022/09/09/transformasi-digital-menjadi-fokus-utama-bank-bpd-diy>, diakses pada tanggal 20 April 2023

Perkembangan digitalisasi perbankan syariah tentu sejalan dengan kemajuan teknologi informasi yang juga semakin pesat. Hal inilah yang mendorong Bank BPD DIY Syariah untuk terus berinovasi dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam transaksi maupun layanan perbankan lainnya.

Direktur Bank BPD DIY Syariah juga mengungkapkan bahwa dalam menjalankan perusahaan, Bank BPD DIY Syariah harus didukung dengan teknologi informasi yang layak dan mumpuni sehingga proses bisnis dan pelayanannya dapat berjalan dengan cepat, mudah, efisien serta terjamin keamanannya, untuk itu Bank BPD DIY Syariah perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu dapat menghasilkan kinerja yang baik. Perusahaanpun dapat mencapai tujuannya sehingga masyarakat bisa mendapatkan kemudahan dalam bidang pelayan dan lain sebagainya di Bank BPD DIY Syariah.

Bank Syariah merupakan Bank yang dalam operasionalnya menerapkan prinsip-prinsip syariah. Berdasarkan OJK, perbankan syariah sendiri jenisnya terbagi menjadi tiga, yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), serta Bank Pembangunan Rakyat Syariah (BPRS). Bank BPD DIY Syariah sendiri adalah jenis bank UUS. Bank BPD DIY Syariah dinobatkan menjadi salah satu organisasi bisnis syariah terbesar yang ada di Indonesia. Bank BPD DIY Syariah telah meraih penghargaan Syariah Infobank 6th Awards 2017 yang diselenggarakan di Hotel Ambarukmo 13 Oktober 2017, dengan kinerja “Sangat Bagus”. Setiap tahun, kinerja Bank BPD DIY Syariah

dapat dikatakan semakin baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat jumlah total aset Bank BPD DIY Syariah yang terus mengalami kenaikan dari tahun 2017 – 2022 seperti yang tertera dalam tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. 1 Jumlah Aset Bank BPD DIY Syariah (dalam jutaan rupiah)

No	Tahun	Total Aset (dalam jutaan rupiah)
1	2018	875,589
2	2019	956,668
3	2020	1,362,592
4	2021	1,510,223
5	2022	1,863,236

(Sumber: ojk.go.id)

Tabel di atas merupakan tabel jumlah aset yang dimiliki Bank BPD DIY Syariah dari tahun 2018 – 2022. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya aset yang dimiliki Bank BPD DIY Syariah terus-menerus mengalami peningkatan. Sampai dengan tahun 2022 pun total aset Bank BPD DIY Syariah mencapai Rp. 1,863,236. Berdasarkan yang telah disampaikan menunjukkan bahwa kinerja Bank BPD DIY Syariah.

Fokus utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Hal ini dikarenakan salah satu faktor yang dapat membuat perusahaan bertahan yaitu kinerja karyawan yang baik. Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau pencapaian yang diraih oleh seseorang yang telah melaksanakan suatu tugas tertentu yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan seseorang dalam menguasai, mengelola emosi diri, dan kemampuan bersosialisasi dengan orang lain atau yang biasa disebut dengan

kecerdasan emosional atau *emotional intelligence* (Martin, 2002). Goleman (2006) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan dalam kehidupan bukan hanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual semata, tetapi juga dapat ditentukan oleh kecerdasan emosional. Keberhasilan dalam kehidupan dapat ditentukan dengan presentase 20% untuk kecerdasan intelektual sedangkan 80% untuk kecerdasan emosional.

Secara umum, kecerdasan intelektual merupakan kepunyaan yang ada pada diri sejak lahir dan tidak mudah diubah dengan pengetahuan serta pengalaman sehingga sulit untuk diubah serta untuk meningkatkannya pun benar-benar membutuhkan suatu usaha yang sangat besar. Sedangkan pada masa kanak-kanak, *emotional intelligence* dapat dilatih, dibentuk, dibimbing serta dikembangkan sehingga seseorang dapat memaksimalkannya untuk tujuan mencapai suatu keberhasilan (Goleman, 2006).

Kecerdasan emosional merupakan suatu hal yang sangat penting bagi seorang karyawan. Kecerdasan emosional dapat menjadikan atau membentuk seorang karyawan agar mampu mengendalikan dan mengelola emosinya dengan baik, sehingga emosi yang dirasakan dapat tersalurkan dengan sesuai dan efektif, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk dapat bekerja sama dengan baik untuk mewujudkan kesuksesan organisasi atau perusahaan.

Seseorang yang memiliki kecerdasan emosional yang baik tentu akan disukai banyak orang baik dari konsumen, rekan kerja maupun atasannya. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut memiliki kemampuan dalam memahami

emosi diri sendiri juga emosi orang lain. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik juga mampu mengatasi masalah dengan tepat sehingga dapat berdampak baik terhadap kinerja karyawan (Goleman, 2006).

Selain *emotional intelligence*, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor *person organization-fit* atau *PO-Fit*. Menurut Astusi (2010) *person organization-fit* merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat menunjang kinerja perusahaan, tidak hanya memperhatikan kecocokan antar individu dengan pekerjaan yang ditawarkan, tetapi juga kecocokan antara nilai individu dengan organisasi, yang mana hal ini akan berdampak pada meningkatnya komitmen-komitmen dan *outcomes* individu sehingga akan berujung pada keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahida (2019) menunjukkan bahwa *person organization fit (Po-Fit)* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Rifqy (2022) dan Suciati (2021). Hasil penelitian dari keduanya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan yang terjadi oleh variable *Po-Fit* terhadap kinerja karyawan. Meskipun keduanya memiliki perbedaan objek dalam penelitiannya namun, hasilnya menunjukkan kesamaan.

Kemudian faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Resolusi Konflik (Agusioma, 2019). Resolusi konflik merupakan kemampuan untuk menyelesaikan perbedaan dengan yang lainnya dan

merupakan aspek penting dalam pembangunan sosial dan moral yang memerlukan keterampilan dan penilaian untuk bernegosiasi, kompromi serta mengembangkan rasa keadilan (Mindes, 2006). Keberagaman yang ada dalam lingkungan perusahaan kerap kali menjadi salah satu penyebab suatu konflik dapat terjadi. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi antar karyawan satu dengan yang lainnya yang menyebabkan perbedaan persepsi ataupun pesan yang ingin disampaikan tidak tersalurkan dengan benar dan dapat menumbuhkan pertikaian antar karyawan (Benua et al., 2019), sehingga setiap perusahaan harus benar-benar memperhatikan resolusi konflik untuk mengatasi suatu konflik disuatu perusahaan untuk menekan atau tetap mempertahankan kinerja yang baik.

Dalam penelitian ini, penulis memiliki ketertarikan untuk menjadikan Bank BPD DIY Syariah sebagai objek penelitian. Bank BPD DIY Syariah adalah Unit Usaha Syariah (UUS) yang berada di kota Yogyakarta. Dalam beberapa tahun terakhir, Bank BPD DIY Syariah mengalami kemajuan yang signifikan. Bank BPD DIY Syariah telah mendapatkan beberapa penghargaan, diantaranya yaitu penghargaan sebagai “*Top BUMD Awards 2021*” dan “*Infobank Syaria Awards*”². Pencapaian yang telah diterima oleh Bank BPD DIY Syariah tersebut membuktikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia Bank BPD DIY Syariah sangat baik sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja.

² Bank BPD DIY, ”Transformasi Untuk Terus Kompetitif Transform To Stay Competitive PT Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta 2021 Laporan Tahunan Annual Report”, <https://www.bpddiy.co.id/pengumuman/>, diakses pada tanggal 20 April 2023

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE*, *PERSON ORGANIZATION-FIT* DAN RESOLUSI KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BPD DIY SYARIAH”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *emotional intelligence*, *person organization fit* dan resolusi konflik terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah?
2. Bagaimana pengaruh *person organization-fit* terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah?
3. Bagaimana pengaruh resolusi konflik terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *person organization-fit* terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.

3. Untuk menjelaskan pengaruh resolusi konflik terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di dunia perkuliahan.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi jembatan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan SDM khususnya mengenai *emotional intelligence*, *person organization fit*, resolusi konflik dan kinerja karyawan.

- b) Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, referensi atau pembandingan bagi penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab, masing – masing uraian secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini menjelaskan mengenai argumentasi tentang pentingnya penelitian yang dilakukan, yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian yang mengarah pada relevannya dilakukan penelitian ini, serta sistematika penulisan yang berfungsi untuk mempermudah para pembaca dalam mengecek elemen atau komponen dalam penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Bagian ini berisikan landasan teori yang menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan sebagai landasan penelitian. Dalam bab ini juga membahas mengenai telaah pustaka yang berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan mengenai cara atau teknik yang digunakan dalam sebuah penelitian, yang meliputi jenis penelitian, sifat penelitian, sumber data penelitian, populasi, sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran penelitian, dan sistem analisis data yang digunakan dalam suatu penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat membahas mengenai deskripsi objek penelitian, hasil pengumpulan data, profil responden, analisis data, serta interpretasi terkait dengan hasil pengolahan data yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bagian ini ialah bab terakhir dalam sebuah penelitian skripsi yang berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang disertai dengan saran sebagai nasihat atau arahan untuk pihak-pihak tertentu.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis bagaimana pengaruh *emotional intelligence*, *person organization-fit* dan resolusi konflik terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah. Kuesioner penelitian ini telah disebar sebanyak 50 kuesioner dan kembali atau diisi sebanyak 35 responden karyawan Bank BPD DIY Syariah sebagai sampel dalam penelitian ini. Data yang telah diperoleh kemudian diolah atau dianalisis menggunakan aplikasi atau alat analisis yaitu SPSS Versi 29. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, pembahasan serta temuan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *Emotional Intelligence* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Banp BPD DIY Syariah.
2. Variabel *Person Organization-Fit* berpengaruh Positif dan terhadap Kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
3. Variabel Resolusi Konflik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah disusun dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin, namun masih terdapat banyak kekurangan dan kendala yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Keterbatasan jurnal yang membahas mengenai variabel resolusi konflik dan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan. Referensi yang tersedia mengenai topik tersebut sangat terbatas sehingga hal ini membatasi penelitian ini untuk mendapat informasi yang lebih luas lagi mengenai pengaruh variabel resolusi konflik terhadap variabel Kinerja Karyawan.
2. Pengisian kuesioner dalam penelitian ini tidak dapat dimonitoring secara langsung sehingga jawaban yang didapat tidak dapat dipastikan sesuai atau tidak dengan keadaan sebenarnya yang ada di lingkungan Bank BPD DIY Syariah.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu kantor cabang saja. Meskipun jumlah sampel sudah mencukupi, namun semakin banyak jumlah responden maka akan semakin baik.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan serta keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti bermaksud memberikan saran sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan terkait dan peneliti selanjutnya agar menjadi bahan evaluasi guna meningkatkan kualitas perusahaan serta dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Bank BPD DIY Syariah diharapkan mampu memperhatikan keadaan *emotional intelligence*, *person organization-fit* serta resolusi konflik dari karyawan-karyawannya. Diharap perusahaan mampu memberikan solusi

ataupun pelatihan kepada karyawan untuk menunjang dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengatasi hal-hal yang telah disebutkan di atas agar lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan atau mempertahankan kinerja yang baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan agar lebih baik melakukan penelitian dengan tempat penelitian lebih dari satu agar penelitian dapat lebih baik lagi. Serta dapat menambahkan atau mengembangkan variabel lain serta cari sumber informasi sebanyak-banyaknya agar dapat memudahkan dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusioma, N. L. (2019). The Influence of Staff Conflict Resolution on Employee Performance at Public Service Commission in Kenya. *International Journal of Current Aspects*, 3(II), 1–11. <https://doi.org/10.35942/ijcab.v3iii.2>
- Ali, H. N., Hidayati., T., & Y, S. (2017). Pengaruh Emotional Intelligence dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kaltim Cabang Penajam Paser Utara. *Prosneeb*, 1, 493–501.
- Astuti, S. D. (2010). *Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Laksana di Ungaran, Semarang*. 17(1), 43–60.
- Benua, M. G. N., Lengkong, V. P. K., & Pandowo, M. C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3698–3707. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24856>
- Berahmawati, E. F., Sinulingga, S., & Wibowo, R. P. (2019). The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit of Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Employee Performance. *International Journal of Research and Review*, 6(October), 213–220.
- Borman, R. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional , Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence , Work Culture and Personality on Employee Performance at PT . Palu Main Partner (PMU)*. 08, 138–144.
- Bungin, B. (2007). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Kencana Prenada Media Group.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2011). *Human resource management, Tenth Edition*. <https://www-dawsonera-com.proxy.lib.ul.ie/readonline/9781292129112%0Ahttp://capitadiscovery.co.uk/dcu/items/954081>
- Chomeya, R. (2010). Quality of Psychology Test Between Likert Scale 5 and 6 Points. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 399–403. <https://doi.org/10.3844/jssp.2010.399.403>
- Crawford, & Bodine. (1996). *Conflict Resolution Education. A Guide to Implementing Programs in Schools, Youth-Serving Organizations*,

and Community and Juvenile Justice Settings. Department of Justice and U.S. Department of Education.

- Fisher, S. (2001). *Mengelola konflik: ketrampilan dan strategi untuk bertindak working with conflict: skill & strategy for action*. The British Council Indonesia.
- Fitriana, T. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(1), 103–114. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21* (7th ed.).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*.
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence*. PT. Gramedia Pustaka.
- Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hadi, S. M. (2013). The Comparison of Number Response Categories Towards Reliability of Mathematics Disposition Instrument. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 4(2), 105–117.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7*. Bumi Aksara.
- Jannah, M. (2021). Pengaruh Emotional Intelligence, Self Efficacy dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Mojokerto. *Dinamika Governance : Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 191–212. <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i1.2524>
- Kristof, A. L. (1996). *Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. 1–49.
- Mangkunegara, Prabu, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mark, J., & Karimi, N. (2014). *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT Effects of Emotional Intelligence on Employee Performance in the Hotel Industry in Kenya*. 2(12), 6–14.

- Martin. (2002). *Competence System*. Prentice Hall Inc.
- Marwansyah. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mindes, G. (2006). *Teaching young children social studies*. Praeger Publishers.
- Nadya, F. (2020). Kemampuan Resolusi Konflik Interpersonal dan Urgensinya pada Siswa. *Sosietas Jurnal Pendidika Sosiologi*, 10(1), 775–790. <https://ejournal.upi.edu/index.php/sosietas/article/view/26007%0Ahttps://ejournal.upi.edu/index.php/sosietas/article/download/26007/12292>
- Norfai. (2020). *Manajemen Data Menggunakan SPSS*. Universitas Islam Kalimantan.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Ratih Indriyani, & Monica Bellinda Sutanto. (2021). Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi. *Majalah Ekonomi*, 26(1), 8–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol26.no1.a3950>
- Rifqi, M. F., & Ningsih, L. S. R. (2022). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 209–222. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.292>
- Rivai, V., & Sagala, Jauvani, E. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN: DARI TEORI KE PRAKTEK*. RAJAWALI PRESS.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior*.
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentals of management*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) (17th ed.)*.
- Romlah. (2010). *Psikologi Pendidikan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu.” *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88. www.jurnal.imsi.or.id
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building*

approach (7th ed.).

- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Badan Pene).
- Sofyan, U., Kamis, R. A., Thahrim, M., & Sabuhari, R. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ternate*. 7(2), 101–112.
- SUCIATI, A. S., ERLINA, R. R., & AHADIAT, A. (2021). The Effect Of Person Organization Fit On Employee Performance With Organizational Commitment Mediation Variables. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 2(3), 337–349. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v2i3.345>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*.
- Suharsimi, A. (2010). *rosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (Edisi Revisi VI)*.
- Susmayanti, H. (2022). *Transformasi Digital Menjadi Fokus Utama Bank BPD DIY*. [TribunJogja.Com. https://jogja.tribunnews.com/2022/09/09/transformasi-digital-menjadi-fokus-utama-bank-bpd-diy](https://jogja.tribunnews.com/2022/09/09/transformasi-digital-menjadi-fokus-utama-bank-bpd-diy)
- Theofaldy, B. (2013). Alur Komunikasi Vertikal dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(3), 319–334.
- 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.
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*.
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Person Envirotmen Fit Dan Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 48–58. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.282>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.