

Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Nur'aini Latifah Mujahadah, Dudung Abdurrahman, & Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

Nurainilatifah400@gmail.com, abahdar@gmail.com, roosallyn.allya@gmail.com

Abstract—This thesis research aims first, to determine the level of leadership in the Islamic perspective on PT. BRI Syariah Bank Bandung Branch Office Suniaraja. Second, to find out the level of Career Development at PT. BRI Syariah Bank Bandung Branch Office Suniaraja. Third, to analyze how the Effect of Leadership in Islamic Perspectives and Career Development on Job Satisfaction at PT. BRI Syariah Bank Bandung Branch Office Suniaraja. The research method used is descriptive and verification methods by operating the calculations using the SPSS 23 program. Data collection is obtained through observation and questionnaires. The respondents of this study were employees of PT. BRI Syariah Bank Bandung Branch Office Suniaraja numbered 55 samples. The sampling technique is slovin formula and probability sampling technique. The variables examined in this study are Leadership in Islamic Perspectives (X1), Career Development (X2), and Job Satisfaction (Y). The results of this study concluded that first, the level of leadership in an Islamic perspective at PT. BRI Syariah Bank Bandung Branch Office Suniaraja is included in the high category. Second, the level of career development at PT. BRI Syariah Bank Bandung Branch Office Suniaraja is included in the high category. Third, the level of employee job satisfaction at PT. BRI Syariah Bank Bandung Branch Office Suniaraja is included in the high category. Fourth, Leadership in Islamic Perspective has a significant positive effect on employee job satisfaction. Fifth, career development has a significant positive effect on employee job satisfaction. Sixth, leadership in an Islamic perspective and career development has a significant positive effect on employee job satisfaction at PT. BRI Syariah Bank Bandung Branch Office Suniaraja.

Keywords—*Leadership in Islamic Perspective, Career Development, Job Satisfaction.*

Abstrak—Penelitian skripsi ini bertujuan *pertama*, untuk mengetahui tingkat Kepemimpinan dalam Perspektif Islam pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Kedua*, untuk mengetahui tingkat Pengembangan Karir pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Ketiga*, untuk menganalisis bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS

23. Pengumpulan data diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja berjumlah 55 orang sampel. Teknik pengambilan sampel dengan rumus slovin dan teknik *probability sampling*. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan dalam Perspektif Islam (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *pertama*, tingkat kepemimpinan dalam perspektif Islam pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja termasuk dalam kategori tinggi. *Kedua*, tingkat pengembangan karir pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja termasuk dalam kategori tinggi. *Ketiga*, tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja termasuk dalam kategori tinggi. *Keempat*, Kepemimpinan dalam Perspektif Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Kelima*, pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Keenam*, kepemimpinan dalam perspektif Islam dan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

Kata Kunci—*Kepemimpinan dalam Perspektif Islam, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, karyawan memiliki tugas penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan dapat mempengaruhi jalannya suatu perusahaan secara keseluruhan, maka kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dianggap penting agar berkontribusi kepada perusahaan memberikan hasil kerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Maka tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan apa yang ia sukai dan sesuai dengan kemampuan yang dia miliki agar karyawan tersebut memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaannya optimal.

Rahmawaty A (2016) mengatakan seorang karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda-beda, tergantung dari sistem nilai yang dia dapatkan di suatu

perusahaan. Apabila banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi.

perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Disinilah peran dan tanggung jawab seorang pemimpin dalam perusahaan dinilai. Selain memimpin seluruh bawahannya, seorang pemimpin harus mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan agar hasil kerja yang di dapat optimal.

Maimunah (2017), mengatakan bahwa tidak ada kepemimpinan yang ideal yang menunjukkan pada suatu tipe, namun pemimpin yang ideal atau pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang sanggup menyesuaikan diri dan organisasinya dengan lingkungan yang dihadapinya. Dan sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan yang dicontohkan Islam adalah model terbaik, karena yang dikatakan kepemimpinan dalam Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerjasama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Harahap, 2016).

Selain itu, Robbins, et.al. (2015) mengatakan bahwa salah satu indikator kepuasan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dan kompetensi dalam perusahaan. Pengembangan karir perlu dilakukan dalam perusahaan, mengingat seseorang yang bekerja tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja. Juga menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan tersebut. Maka kepuasan kerja dapat diciptakan dengan kesempatan karir yang lebih baik di dalam perusahaan, agar karyawan dapat bertahan di perusahaan dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Pengaruh Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja". Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dalam perspektif Islam pada PT. Bank BRI Syariah KC Bandung Suniaraja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir pada PT. Bank BRI Syariah KC Bandung Suniaraja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC Bandung Suniaraja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dalam perspektif Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC Bandung Suniaraja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC Bandung Suniaraja.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dalam perspektif Islam dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC Bandung Suniaraja.

II. LANDASAN TEORI

A. *Kepemimpinan dalam Perspektif Islam*

Menurut Maimunah (2017) menyatakan bahwa, Kepemimpinan Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Pemimpin yang baik tidak hanya membimbing bawahannya dalam dimensi dunia saja, melainkan membawa dalam dimensi akhirat juga, karena semuanya akan dimintai pertanggungjawaban oleh sang Maha Kuasa. Menurut Bahruddin (2016) Kepemimpinan dalam pandangan Islam adalah dikaitkan dengan dua harapan atau tuntutan sosial mendasar yang dikenakan kepada si pemimpin. Pertama, kemampuan yang diperkirakan terdapat padanya untuk memimpin ke arah tercapainya situasi yang diinginkan oleh komunitasnya. Kedua, kemungkinan bobot fungsinya dalam mempertahankan eksistensi komunitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam perspektif Islam adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Dimensi Kepemimpinan dalam Pespektif Islam menurut Diana (2013) sebagai berikut :

1. Kemampuan Manajerial
2. Etos Kerja
3. Kemuliaan Akhlak
4. Pengetahuan Agama
5. Kemampuan Intelektual
6. Perhatian Pada bawahan
7. Pemberdayaan
8. Pengendalian Emosi

Dalam Islam, kepemimpinan tidak dapat dilepas dari Nabi Muhammad Saw., sebagai toko sentral yang dijadikan tolak ukur dan teladan dalam menentukan seorang pemimpin dalam Islam. Dalam Diana (2013), dijelaskan beberapa pemikiran-pemikiran para ulama mengenai kepemimpinan Islam. Salah satunya adalah Al-Farabi yang mengatakan beberapa kriteria yang dapat dijadikan seorang pemimpin dalam Islam, sebagai berikut :

1. Tamam Al-A'dlo' adalah anggota tubuh yang sempurna
2. Jayyidul Fahmi Wattashawwur adalah baik cara berfikir dan pemahamannya / visioner.
3. Jayyidul Hifdzi adalah baik daya hafalnya terhadap perkara-perkara yang dipahami, dilihat, didengar, dan dirasakannya.
4. Dzaka' wal Fathonah adalah cerdas dan cepat tanggap.

5. Husnul Ibaroh adalah baik cara penyampaiannya dalam mengungkapkan segala sesuatu yang ada dalam benaknya / kemampuan berdiplomasi.
6. Hubbul Ilmi adalah cinta kepada ilmu dan gemar menggalai berbagai faidah.
7. Mubghidun Liladdzatiljismi / Iffah adalah terjaga dari godaan dan berbagai kenikmatan duniawi.
8. Muhibbun Lissidqi adalah cinta sifat jujur.
9. Kabirunnafsi wa Muhibbul Karomah adalah mempunyai jiwa yang lapang dan kuat dalam melengkapi segala kesulitan, mempunyai jiwa yang mulia dan tidak mengutamakan harta benda sebagai tolak ukur utama.
10. Muhibban lil Adli wa Mubghidun Liddzulmi adalah cinta keadilan dan benci kedzaliman, mempunyai prinsip yang kokoh dan pemberani.

Adapula Fiman Allah SWT. mengenai kepemimpinan yang tercantum dalam Al-Qur'an Surat As-Sajdah (32) ayat : 24

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Artinya :

Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar. Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat Kami.

B. Pengembangan Karir

Menurut Ahmad Yani (2017) Pengembangan karir menunjukkan pada perkembangan secara individu dalam jenjang kepangkatan dan jabatan yang dapat dicapai selama masa tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Henry Simamora (2012) Pengembangan karir adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda-beda atau yang lebih tinggi di organisasi, pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah tindakan yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan kemampuan dan menambahkan wawasan karyawan agar mendapat posisi atau jabatan yang lebih baik selama masa tertentu.

Dimensi Pengembangan Karir menurut Handoko dalam Triharyanto (2012) sebagai berikut :

1. Peran Individual dalam Pengembangan Karir
2. Peran departemen personalia dalam pengembangan karir

Program pengembangan karir dalam suatu organisasi sangatlah penting sebagai cara dalam mewujudkan perencanaan karir yang telah dibuat. Nawawi dalam Triharyanto (2012) menjelaskan terdapat beberapa program pengembangan karir yang dapat dilakukan dalam suatu organisasi. Program pengembangan karir terbagi menjadi tiga fase, sebagai berikut :

1. Fase perencanaan (Assesment Phase)
Fase perencanaan dilakukan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pekerja dalam melakukan suatu tugas. Ada beberapa klasifikasi yang dilakukan dalam fase perencanaan ini, yaitu :
 - a. Memilih jalur pengembangan karir sesuai dengan kemampuan yang menunjang dalam bekerja secara efektif dan efisien.
 - b. Memperbaiki kekurangan atau kelemahan dengan tujuan mewujudkan karir yang sukses.
2. Fase pengarahan (Direction Phase)
Terdapat beberapa pendekatan yang dilakukan pada fase ini, adalah :
 - a. Penyelenggaraan konseling karir (Career conseling)
 - b. Penyelenggaraan informasi (Information services), terdapat beberapa informasi
3. Fase Pengembangan (Development Phase)
Dalam fase ini, pekerja dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan / keahlian dan sikapnya. Ada beberapa kegiatan dalam fase pengembangan ini, sebagai berikut :
 - a. Penyelenggaran sistem mentor
Pengembangan dilakukan dengan cara menyelenggarakan hubungan antara pekerja senior dan junior sebagai teman kerja.
 - b. Pelatihan
Pelatihan dilakukan secara melembaga dan formal dikelas, laboratorium, dan bengkel, dan lain-lain.
 - c. Rotasi jabatan
Pengembangan ini dilakukan dengan memberi tugas kepada karyawan diberbagai jabatan melalui proses pemindahan horizontal.
 - d. Program beasiswa
Pemberian beasiswa bagi pekerja untuk meningkatkan pendidikan diluar organisasi.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Pemahaman kepuasan kerja (job satisfaction) dapat dilihat dengan mengenal pengertian dari istilah kepuasan kerja tersebut (Sidik, 2017). Seperti dalam konteks Islam, kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia yang diperoleh sebelum, selama, dan setelah melakukan beberapa pekerjaan. Segala pekerjaan dilakukan berdasarkan pada keimanan yang merupakan wujud perbuatan sholeh dan dilakukan untuk mendapat keridhaan Allah (Baharom dalam Adiba, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan dan

sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja.

Dimensi Kepuasan Kerja menurut Robbins, et.al (2015) sebagai berikut :

1. Faktor gaji
2. Pengawasan
3. Hubungan antar rekan kerja
4. Karakteristik pekerjaan

Islam mewajibkan kepada umatnya agar berusaha dan bekerja keras dengan cara yang halal, baik, barokah, dan tidak berbuang dzolim atau curang, sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Pekerjaan yang dilakukan umat muslim harus mempunyai tujuan yang jelas yaitu untuk beribadah dan sebagai pengabdian kepada Allah.

Karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja dengan cara bersyukur (Elfani, 2019). Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Ibrahim ayat 7 yang berbunyi :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa apa yang dilakukan oleh manusia akan mendapatkan imbalan yang setimpal oleh Allah SWT. sesuai dengan yang dikerjakannya. Pekerjaan yang dilakukan dengan penuh ketekunan dan kecermatan akan menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas yang bermanfaat bagi orang lain sehingga akan memberikan kepuasan pada diri sendiri.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kausal karena meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih, menerangkan suatu pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian kausal, variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, dan penampilan hasilnya. Sedangkan metode kualitatif adalah metode penelitian berupa tampilan kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati oleh peneliti, dan benda-benda yang diamati secara detail untuk melihat makna yang terdapat dalam dokumen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan 130 karyawan dengan sampel 55 karyawan. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling*, dan *simple random sampling*, dimana setiap anggota populasi karyawan mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel secara acak tanpa memperhatikan starata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun dalam pengujian data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 23 yang terdiri dari uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kepemimpinan dalam Perspektif Islam (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 1. UJI T PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP KEPUASAN KERJA

t	B	Std. Error	Std. Coefficient	Sig.
10,184	,582	,057	,814	,000

Penentuan hasil pengujian (Penerimaan/Penolakan H0) dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Dari tabel t diperoleh nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ adalah 2,006. Nilai t_{hitung} sebesar 10,184 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,006. ($10,184 > 2,006$), maka diperoleh hasil pengujian H0 ditolak. Nilai tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan dalam perspektif Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

TABEL 2. UJI KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM TERHADAP KEPUASAN KERJA

Model	R Square	F Change	Sig. F Change
Kepemimpinan dalam Perspektif Islam	,662	103,715	,000

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,662 atau sebesar 66,2 % diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = (0,814)^2 \times 100\% = 66,2\%$), artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dalam perspektif Islam (X1) sebesar 66,2%, sedangkan sisanya 33,8% dipengaruhi faktor lain.

B. Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 3. UJI T PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA

t	B	Std. Error	Std. Coefficient	Sig.
5,666	1,151	,203	,614	,000

Penentuan hasil pengujian (Penerimaan/Penolakan H0) dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Dari tabel t diperoleh nilai tabel untuk $\alpha = 0,05$ adalah 2,006. Nilai thitung sebesar 5,666 lebih besar dari positif ttabel sebesar 2,006. ($5,666 > 2,006$), maka diperoleh hasil pengujian H0 ditolak. Nilai tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Maka semakin tinggi pengembangan karir, kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

TABEL 4. Uji KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA

Model	R Square	F Change	Sig. F Change
Pengembangan Karir	,377	32,107	,000

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,377 atau sebesar 37,7 % diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = (0,614)^2 \times 100\% = 37,7\%$), artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir (X2) sebesar 37,7%, sedangkan sisanya 62,3% dipengaruhi faktor lain.

C. Pengaruh Kepemimpinan dalam Perspektif Islam (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 5. Uji F PENGARUH KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA

Model	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2	1415,215	66,086	,000
Residual	52	21,415		
Total	54			

Berdasarkan hasil output di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 66,086 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan db1/dbf1 (banyak variabel bebas) ; 2 dan db2 : $n-k-1 (55-2-1) = 52$, maka diperoleh Ftabel sebesar 3,18. Karena Fhitung (66,086) lebih besar dibanding Ftabel (3,18) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) diputuskan untuk menolak Ho dan menerima Ha. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dalam perspektif Islam dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bank BRI

Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja.

TABEL 6. Uji KOEFISIEN DETERMINASI VARIABEL KEPEMIMPINAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA

Model	R Square	F Change	Sig. F Change
Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Pengembangan Karir	,718	66,086	,000

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,718 atau sebesar 71,8% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = (0,847)^2 \times 100\% = 71,8\%$), artinya variabel kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dalam perspektif Islam (X1) dan variabel pengembangan karir (X2) sebesar 71,8%, sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi faktor lain. Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh kepemimpinan dalam perspektif Islam dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja sebesar 71,8% dan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dalam perspektif Islam dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat kepemimpinan dalam perspektif Islam pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori "Tinggi". Artinya bahwa kepemimpinan dalam perspektif Islam pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja sudah tinggi.
2. Tingkat pengembangan karir pada PT Bank BRI Syariah kantor Cabang Bandung Suniaraja berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori "Tinggi". Artinya bahwa pengembangan karir pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja sudah tinggi.
3. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah kantor Cabang Bandung Suniaraja berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden termasuk dalam kategori "Tinggi". Artinya bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja sudah tinggi.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan dalam perspektif Islam terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. Hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan dalam

perspektif Islam berada dalam kategori tinggi maka akan membuat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor cabang Bandung Suniaraja. Hal ini menunjukkan apabila pengembangan karir berada dalam kategori tinggi maka akan membuat kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.
6. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan, antara kepemimpinan dalam perspektif Islam (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Pengaruh dari kedua variabel kepemimpinan dalam perspektif Islam (X1) dan pengembangan karir (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

VI. SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian, maka peneliti akan memberikan saran kepada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel kepemimpinan dalam perspektif Islam, seluruh dimensi menyatakan tinggi. Artinya kepemimpinan dalam perspektif Islam pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja sudah berada dalam kategori tinggi. Sehingga penulis menyarankan agar perusahaan bisa terus mempertahankan dan lebih baik lagi bisa meningkatkan kepemimpinan dalam perspektif Islam yang diterapkan diperusahaan sehingga bisa tercapainya tujuan perusahaan.
2. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel pengembangan karir, seluruh dimensi menyatakan tinggi. Artinya pengembangan karir karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja sudah tinggi. Sehingga penulis menyarankan agar perusahaan bisa terus mempertahankan dan lebih baik lagi bisa meningkatkan upaya-upaya yang dilakukan sehingga bisa tercapainya pengembangan karir yang baik bagi para karyawan.
3. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel kepuasan kerja karyawan, seluruh dimensi menyatakan tinggi. Artinya kepuasan kerja karyawan pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja sudah tinggi. Sehingga penulis menyarankan agar perusahaan bisa terus mempertahankan dan lebih baik lagi bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
4. Untuk PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang

Bandung Suniaraja, terutama pemimpin agar selalu memberikan arahan dan informasi seputar pekerjaan kepada karyawan, agar kegiatan di dalam perusahaan berjalan lancar dan mendapat hasil yang optimal.

5. Untuk PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja agar membantu karyawan dalam mencari mentor dan sponsor untuk pengembangan karir yang lebih baik.
6. Untuk PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja agar melakukan pengawasan secara ketat kepada karyawan saat melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk memastikan bahwa kepuasan kerja seluruh karyawan sudah terpenuhi.
7. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kepemimpinan dalam perspektif Islam dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adiba, E. M. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo. *Al-Uqud: Journal Of Islamic Economics*, 2(1), 60-80.
- [2] Bahruddin, E. (2016). Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *Fikrah*, 8(1).
- [3] Diana, I. N. (2013). Konsep Dan Implementasi Kepemimpinan Islami Di Uin Maliki Malang. *Ulul Albab Jurnal Studi Islam*, 12 (1), 15-30.
- [4] Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3 (2), 253-270.
- [5] Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta : Stie Ykpn Yogyakarta.
- [6] Maimunah, M. (2017). Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Dasar Konseptualnya. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 5(1).
- [7] Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Terj: Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Sidik, A. R. (2017). Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Bank Syariah Di Surabaya. *Manajemen Bisnis-Mebis*, 1(2).
- [9] Triharyanto, H. (2012). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan Pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan (Psdkp) (Doctoral Dissertation, Universitas Terbuka).
- [10] Yani, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 2(1).