

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang

Pada tanggal 12 Oktober 2020, Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN), mengumumkan secara resmi bahwa telah dimulai proses merger tiga bank umum syariah anak usaha BUMN dan ditargetkan selesai pada bulan Februari 2021. Beberapa pertimbangan yang mendorong proses merger disampaikan oleh Menteri BUMN Erick Thohir, antara lain pemerintah melihat bahwa penetrasi perbankan syariah di Indonesia sangat jauh ketinggalan dibandingkan dengan Bank Konvensional. Selain itu, pemerintah melihat peluang bahwa merger ini bisa membuktikan sebagai negara dengan penduduk mayoritas muslim bisa memiliki Bank Syariah yang kuat secara fundamental. Bahkan, Presiden Joko Widodo mempertegas lagi bahwa pembentukan Bank Syariah merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memperkuat industri keuangan syariah di Indonesia.⁸⁹

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H, menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas serta memiliki kapasitas

⁸⁹Achmad Sani Alhusain, “*Info Singkat Kajian Singkat terhadap Isu Aktual dan Strategis*”, Bidang Ekonomi dan Kebijakan Publik, Vol. XIII, No. 3, Februari 2021, Hal. 19-20.

permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia (BSI) didorong untuk dapat bersaing ditingkat global dan diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas.⁹⁰

PT. Bank Syariah Indonesia memiliki cabang di setiap provinsi, baik itu berupa kantor cabang, kantor cabang pembantu maupun kantor kas serta memiliki 1.700 ATM di seluruh Indonesia yang siap melayani nasabah Bank Syariah Indonesia yang tersebar di setiap daerah, termasuk salah satunya terdapat di Palembang, Sumatera Selatan. Di Palembang, Bank Syariah Indonesia memiliki 6 Kantor Cabang, 9 Kantor Cabang Pembantu, 1 *Payment Point* Bank Syariah Indonesia Palembang.⁹¹

Salah satu kantor cabang Bank Syariah Indonesia yang terdapat di Kota Palembang yaitu Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang, yang pada awalnya sebelum dimerger berdiri dengan nama Bank Syariah Mandiri KC Demang. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang berlokasi di Jl. Demang Lebar Daun No. 2311, Demang Lebar Daun, Kecamatan Ilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30151.⁹²

⁹⁰<https://www.bankbsi.co.id/company-infomation/tentang-kami> Diakses pada tanggal 15 Juli 2021 pukul 19.00.

⁹¹<https://www.bankbsi.co.id/jaringan?type=&province=13&city=264&query=&networkType=Kantor+Cabang&page=1> Diakses pada tanggal 15 Juli 2021 pukul 19.30.

⁹²<https://www.bankbsi.co.id/jaringan/679> Diakses pada tanggal 15 Juli 2021 pukul 19.35.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Top 10 Global Islamic Bank.

b. Misi

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.

Melayani >20 juta nasabah dan menjadi Top 5 Bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.

- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.

Top 5 Bank yang paling *profitable* di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2).

- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia

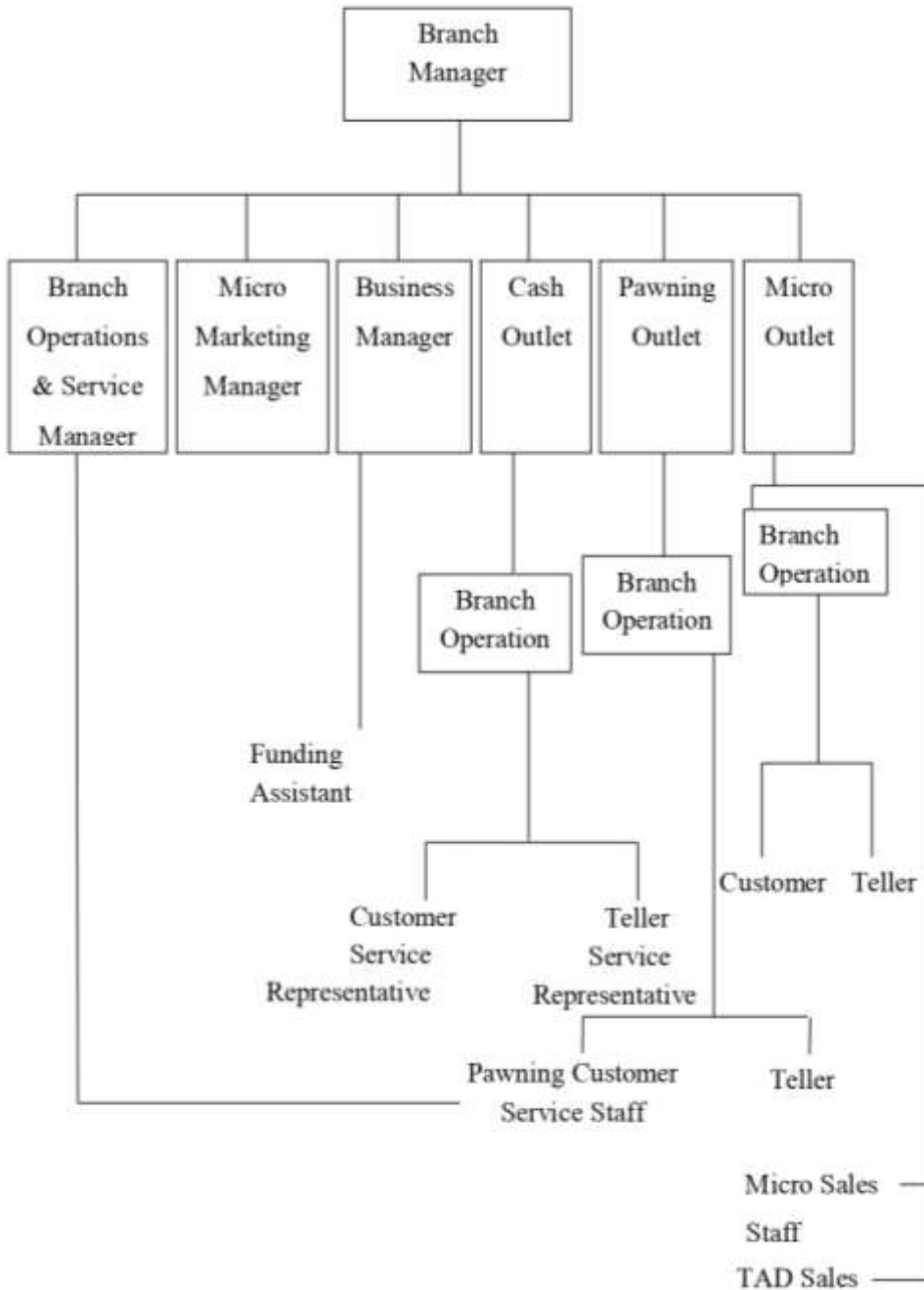
Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi merupakan gambaran dari pembagian wewenang dan tanggung jawab serta hubungan vertikal dan horizontal suatu organisasi dalam melaksanakan aktivitasnya.⁹³

⁹³Nurlia, “Pengaruh struktur Organisasi terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan (Perbandingan Antara Ekspektasi/Harapan dengan Hasil Kerja)”, Meraja Journal, Vol 2 No. 2, Juni 2019.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KC Demang



B. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 35 responden di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang, menggunakan pernyataan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Dimana penggolongan ini dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

Deskripsi data khusus dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan berdasarkan karakteristik responden sebagai berikut :

1. Data Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	2,9	2,9	2,9
	20-30 Tahun	15	42,9	42,9	45,7
	30-40 Tahun	14	40,0	40,0	85,7
	>40 Tahun	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 1 responden, responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 15 responden, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 14 responden dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 responden. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan BSI KC Demang yang menjadi responden mayoritas berusia 20-30 tahun.

Perbedaan usia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki mayoritas karyawan yang berusia 20-30 tahun, artinya kebanyakan karyawan berada dalam usia produktif. Karyawan yang berada diusia ini cenderung memiliki kemauan dan semangat kerja tinggi. Sehingga, dapat mendorong kinerja yang optimal.

2. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	71,4	71,4	71,4
	Perempuan	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang. Ini berarti sebagian besar karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Demang adalah laki-laki. Karyawan berjenis kelamin perempuan tidak banyak dalam BSI KC Demang dan semuanya bekerja didalam ruangan kantor unit yang bertugas dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pelayanan dan administrasi. Sedangkan karyawan laki-laki lebih besar pengaruhnya, karena tenaga laki-laki lebih dibutuhkan dalam pengoperasian lapangan secara langsung.

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/ sederajat	3	8,6	8,6	8,6
	D3	9	25,7	25,7	34,3
	S1	17	48,6	48,6	82,9
	S2	4	11,4	11,4	94,3
	Lainnya	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 3 orang, responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 9 orang, responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 17 orang, responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 4 orang, sedangkan responden yang berpendidikan terakhir Lainnya sebanyak 2 orang. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan BSI KC Demang yang menjadi responden mayoritas berpendidikan terakhir S1.

Tingkat pendidikan mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya. Dengan mayoritas karyawan yang berpendidikan S1, artinya karyawan telah memiliki cukup banyak pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk dapat melaksanakan program-program kerjanya sesuai dengan target yang ditentukan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan terakhir bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan lama bekerja responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	5	14,3	14,3	14,3
	1-5 Tahun	16	45,7	45,7	60,0
	6-10 Tahun	12	34,3	34,3	94,3
	>10 Tahun	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama kurang dari 1 tahun sebanyak 5 orang, responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 16 orang, responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 12 orang dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 2 orang. Maka, dapat disimpulkan bahwa karyawan BSI KC Demang yang menjadi responden mayoritas sudah bekerja selama 1-5 tahun.

Lama bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan yang memiliki masa kerja lama tentu berbeda dengan karyawan yang memiliki masa kerja yang baru. Dengan mayoritas karyawan telah bekerja selama 1-5 tahun, artinya karyawan telah memiliki cukup banyak pengalaman didalam pekerjaannya, menjadikan seorang karyawan memiliki sikap kerja yang terampil, cepat dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga mampu mendukung kinerjanya.

5. Deskripsi Jawaban Responden

Untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil pengukuran masing-masing variabel, digunakan lima kategori, antara lain : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Maka nilai tertinggi yang diperoleh yaitu 5 dan nilai terendah 1, jadi diperoleh interval sebagai berikut :

$$i = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$i = \frac{5-1}{5}$$

$$i = 0,8$$

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat ditemukan kategori sebagai berikut :

Tabel 4.5

Penilaian Analisis Deskriptif

Kategori	Interval
Sangat Tinggi	$4,2 \leq x \leq 5$
Tinggi	$3,4 \leq x \leq 4,2$
Sedang	$2,6 \leq x \leq 3,4$
Rendah	$1,8 \leq x \leq 2,6$
Sangat Rendah	$1 \leq x \leq 1,8$

Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan jumlah responden 35, dimana masing-masing variabel tersebut adalah Kompetensi, Disiplin Kerja, *Person-Organization Fit* dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata- Rata
1.	Saya memiliki pengetahuan kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada	22	12	1	0	0	4,6
2.	Saya memiliki pemahaman yang baik dalam bekerja secara efektif dan efisien	24	11	0	0	0	4,68
3.	Saya memiliki kemampuan dan karakteristik untuk meningkatkan pelayanan publik	20	13	2	0	0	4,51
4.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan teliti, jujur dan tepat waktu	22	10	3	0	0	4,54
5.	Saya mampu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, senang hati dan inisiatif	19	16	0	0	0	4,54
6.	Saya berminat untuk						

	melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	24	10	1	0	0	4,65
Rata-Rata Variabel							4,59

Pada tabel 4.6 diatas, diperoleh nilai rata-rata jawaban responden mengenai variabel Kompetensi sebesar 4,59. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa responden dapat dikategorikan telah memiliki Kompetensi sangat baik.

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-Rata
1.	Saya selalu hadir ke tempat kerja dengan tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan	20	10	4	1	0	4,4
2.	Saya menggunakan peralatan dan fasilitas kantor dengan baik dan ikut menjaga/merawatnya	24	11	0	0	0	4,68
3.	Saya mampu bertanggung jawab terhadap hasil tugas	26	8	1	0	0	4,71

	dengan prosedur kerja yang sesuai						
4.	Saya mampu memahami dan mentaati aturan dan tata tertib perusahaan	25	9	1	0	0	4,68
Rata-Rata Variabel							4,62

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diperoleh nilai rata-rata jawaban responden mengenai variabel Disiplin Kerja sebesar 4,62. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa responden dapat dikategorikan telah memiliki Disiplin Kerja sangat baik.

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel *Person-Organization Fit*

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata- Rata
1.	Saya merasa prinsip pribadi saya sesuai dengan prinsip yang ada di perusahaan	26	8	1	0	0	4,71
2.	Saya merasa kemampuan/keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	23	12	0	0	0	4,65
3.	Tujuan saya mengembangkan karier sesuai dengan tujuan perusahaan	23	12	0	0	0	4,65
4.	Saya merasa perusahaan						

	memenuhi kebutuhan saya sesuai dengan yang saya butuhkan	21	13	1	0	0	4,57
5.	Saya mendapatkan ruang/tempat tempat kerja yang nyaman	25	9	1	0	0	4,68
6.	Saya diberikan kesempatan melaksanakan ibadah saat bekerja	19	15	1	0	0	4,51
Rata-Rata Variabel							4,63

Pada tabel 4.8 diatas, diperoleh nilai rata-rata jawaban responden mengenai variabel *Person-Organization Fit* sebesar 4,63. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa responden dapat dikategorikan telah memiliki *Person-Organization Fit* sangat baik.

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata- Rata
1.	Saya bekerja dengan cara jujur untuk memperoleh keuntungan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga	20	10	4	1	0	4,4
2.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan tekun dan perasaan bahagia	20	13	20	0	0	4,51

3.	Saya menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT dan selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh	24	11	0	0	0	4,68
4.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan tetap taat dan konsisten terhadap aturan dan hukum Islam	25	9	1	0	0	4,68
5.	Saya mampu bekerja sama dan menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain didalam perusahaan	26	8	1	0	0	4,71
6.	Saya mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat	25	9	1	0	0	4,68
Rata-Rata Variabel							4,61

Pada tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai rata-rata jawaban responden mengenai variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,61. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa responden dapat dikategorikan telah memiliki Kinerja Karyawan sangat baik.

C. Uji Instrumen Penelitian

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS 21 sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, yang dapat dilihat dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel. Dalam hal ini *degree of freedom* (df) = $n-2$. Besarnya df dapat dihitung dengan jumlah responden dikurangi 2 ($35-2=33$) dengan $alpha$ 0,05. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika nilai *Pearson Correlation* ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Namun, jika nilai *Pearson Correlation* ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk mengetahui apakah masing-masing indikator valid atau tidak, maka dapat dilihat dari tabel hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 5 \%$	Keterangan
Kompetensi (X1)	Pernyataan 1	0,750	0,333	Valid
	Pernyataan 2	0,752	0,333	Valid
	Pernyataan 3	0,648	0,333	Valid
	Pernyataan 4	0,593	0,333	Valid
	Pernyataan 5	0,719	0,333	Valid
	Pernyataan 6	0,597	0,333	Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh bahwa variabel Kompetensi memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,333) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 5 \%$	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,692	0,333	Valid
	Pernyataan 2	0,625	0,333	Valid
	Pernyataan 3	0,794	0,333	Valid
	Pernyataan 4	0,691	0,333	Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,333) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas *Person-Organization Fit* (P-O Fit) (X3)

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 5 \%$	Keterangan
<i>Person Organization Fit</i> (X3)	Pernyataan 1	0,710	0,333	Valid
	Pernyataan 2	0,661	0,333	Valid
	Pernyataan 3	0,569	0,333	Valid
	Pernyataan 4	0,660	0,333	Valid
	Pernyataan 5	0,773	0,333	Valid
	Pernyataan 6	0,461	0,333	Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh bahwa variabel *Person Organization Fit* (P-O Fit) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ tabel (0,333) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 5 \%$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,565	0,333	Valid
	Pernyataan 2	0,838	0,333	Valid
	Pernyataan 3	0,647	0,333	Valid
	Pernyataan 4	0,453	0,333	Valid
	Pernyataan 5	0,745	0,333	Valid
	Pernyataan 6	0,697	0,333	Valid

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,333) dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa tiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan diperoleh hasil dengan konsistensi pengukuran yang baik. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka semua variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coeficient	Cronbach 's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	6 Pernyataan	0,750	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	4 Pernyataan	0,619	Reliabel
P-O Fit (X3)	6 Pernyataan	0,706	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	6 Pernyataan	0,715	Reliabel

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *cronbach's alpha* > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Disiplin Kerja, *Person-Organization Fit* dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal atau tidak, dengan melihat hasil berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05), grafik histogram dan *P-Plot of Regression Standarized Residual*. Untuk

menguji bersifat normal atau tidak, peneliti menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) sebagai berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,602
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0,862

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan hasil tabel 4.15 uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa dari hasil *Asymp. Sig* 0,862 lebih besar dari 0,05 artinya residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji multikolinieritas *Tolerance* (TOL) dan *Varians Inflation Factor* (VIF).

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* (TOL) dan *Varians Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas dengan variabel terikatnya, yaitu nilai *Tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas
Tolerance dan VIF

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1 Kompetensi	0,489	2,046
	X2 Disiplin Kerja	0,280	3,574
	X3 <i>Person-Organization Fit</i>	0,327	3,062

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 diatas, nilai TOL variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) sebesar 0,489, Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,280 dan *Person-Organization Fit* (X3) sebesar 0,327. Dengan demikian, menunjukkan bahwa semua nilai TOL ketiga variabel $> 0,1$.

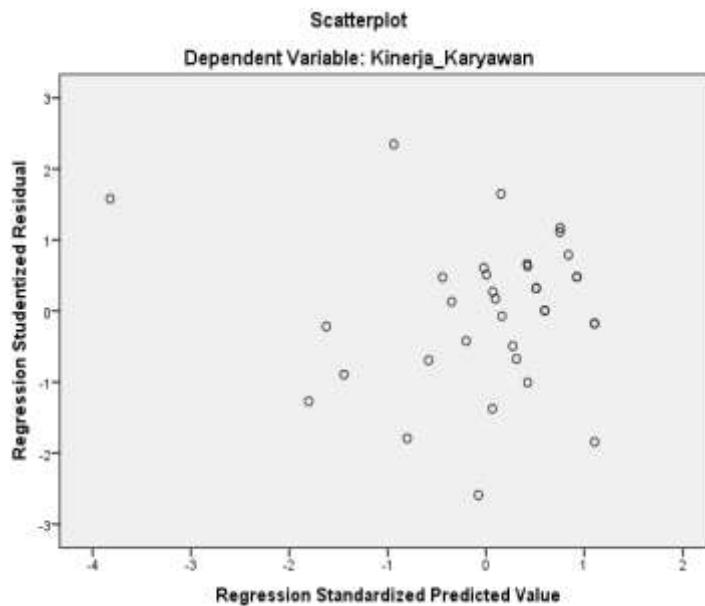
Nilai VIF variabel bebas Kompetensi (X1) sebesar 2,046, Disiplin Kerja (X2) sebesar 3,574 dan *Person-Organization Fit* (X3) sebesar 3,062. Dengan demikian, menunjukkan bahwa semua nilai VIF ketiga variabel < 10 . Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ketika *variance* dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, inilah yang disebut dengan Heterokedastisitas. Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan diagram pancar atau grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti gambar berikut :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Metode Grafik



(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Dari grafik *scatterplot* pada gambar 4.2 diatas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Test for Linearity* taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikan *linearity* kurang dari 0,05.

Tabel 4.17

Hasil Uji Linearitas
Metode *Test for Linearity*

		Sig.
Kinerja Karyawan*Kompetensi	Linearity	0,000
Kinerja Karyawan*Disiplin Kerja	Linearity	0,000
Kinerja Karyawan* <i>Person-Organization Fit</i>	Linearity	0,000

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.17 diatas, dapat diketahui bahwa uji linearitas Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Uji linearitas Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000 dan *Person Organization Fit* (X3) terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 tersebut, menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja

Karyawan bersifat linier, sehingga memenuhi syarat regresi linier untuk dipergunakan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi dari variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), *Person-Organization Fit* (X3) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil olahan data dari persamaan regresi linier berganda yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.18

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-1,758	1,579	
	Kompetensi	0,191	0,068	0,188
	Disiplin Kerja	0,716	0,124	0,515
	<i>Person Organization Fit</i>	0,394	0,094	0,346

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat diketahui bahwa hasil analisis regresi linier berganda koefisien untuk variabel Kompetensi sebesar 0,191, variabel Disiplin Kerja sebesar 0,716, dan variabel *Person-Organization Fit* sebesar 0,394, serta konstanta sebesar -

1,758, sehingga model persamaan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,758 + 0,191 X_1 + 0,716 X_2 + 0,394 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas, maka diketahui bahwa :

- a. Konstanta (a) sebesar -1,758 konstanta bernilai negatif artinya jika nilai variabel penelitian kompetensi, disiplin kerja dan *person- organization fit* dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka karyawan tidak memiliki kinerja sama sekali.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X₁) sebesar 0,191 bernilai positif, artinya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah bernilai positif dan cukup kuat. Jika nilai Kompetensi meningkat, maka Kinerja Karyawan semakin tinggi.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,716 bernilai positif, artinya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah bernilai positif dan cukup kuat. Jika Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan semakin tinggi.
- d. Nilai koefisien regresi variabel *Person-Organization Fit* (X₃) sebesar 0,394 bernilai positif artinya pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan adalah bernilai positif dan cukup kuat. Jika nilai *Person-Organization Fit* meningkat, maka Kinerja Karyawan semakin tinggi.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini adalah untuk mengetahui secara masing-masing atau secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan atau

tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t-tabel dalam tingkat error atau signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.
- 2) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-1,758	1,579	-1,114	0,274
	Kompetensi	0,191	0,068	2,799	0,009
	Disiplin Kerja	0,716	0,124	5,787	0,000
	<i>Person Organization Fit</i>	0,394	0,094	4,199	0,000

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Rumus untuk mencari nilai t-tabel :

$$df = n - k$$

$$df = 35 - 4$$

$$df = 31 \text{ dengan sig} = 0,05 \text{ (5\%)}$$

$$t\text{-tabel} = 2,040$$

Keterangan : n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel

Dari hasil perhitungan nilai t-tabel, maka ditentukan nilai t-tabel sebesar 2,040. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas yang menunjukkan bahwa :

- a. Uji pengaruh variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_1 diterima, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(2,799 > 2,040)$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $(0,009 < 0,05)$. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Demang.
- b. Uji pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_2 diterima, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(5,787 > 2,040)$ dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $(0,000 < 0,05)$. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Demang.

- c. Uji pengaruh variabel *Person-Organization Fit* (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang. Dari hasil perhitungan ternyata hipotesis H_3 diterima, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($4,199 > 2,040$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,000 > 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel *Person-Organization Fit* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan *Person-Organization Fit* (X3) secara bersama-sama atau secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 ditolak. Artinya, variabel independen (Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit*) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

- 2) Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima. Artinya, variabel independen (Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit*) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Rumus untuk mencari F_{tabel} :

$$df_1 = k - 1$$

$$= 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k$$

$$= 35 - 4 = 31$$

Dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 31$, maka diperoleh $F_{\text{tabel}} = 2,91$.

Tabel 4.20
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,483	3	54,494	140,081	0,000 ^b
	Residual	12,060	31	0,389		
	Total	175,543	34			

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Dari hasil perhitungan nilai F_{tabel} , diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,91. Hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui uji F diperoleh F_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa nilai $F = 140,081$ dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu ($140,081 > 2,91$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas

Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Apabila determinasi (R^2) semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,965 ^a	0,931	0,925	0,62372

(Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21, 2021)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, diketahui bahwa hasil nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,925

atau 92,5%. Hal ini berarti bahwa naik turunnya Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Demang dipengaruhi oleh oleh Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* sebesar 92,5% sedangkan sisanya sebesar 7,5 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang. Pembahasan dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang

Berdasarkan hasil uji data antara variabel bebas Kompetensi (X1) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,799 > 2,040$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya, variabel Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Demang.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Simanjutak (2005) dikutip dalam Nofi Naifatul Muslimah, berpendapat bahwa kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya

semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya.⁹⁴

Menurut Muljono (2001) dikutip dalam Distyawaty, berpendapat bahwa kompetensi sangat penting dan memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan. Menurut Wibowo (2007) dikutip dalam Distyawaty, kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan seseorang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif, sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.⁹⁵

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusni Hervy Yusuf dan Nuraini (2018) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Basori, Prahiawan dan Daenuhay (2017) yang menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang

Berdasarkan hasil uji data antara variabel bebas Disiplin Kerja (X₂) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), nilai $t_{hitung} >$

⁹⁴Nofi Naifatul Muslimah, “*Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan*”, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 1 No. 2, Mei 2016, Hal. 153.

⁹⁵Distyawaty, “*Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*”, e Jurnal Katalogis, Vol. 5 No. 4, April 2017, Hal. 57-58.

t_{tabel} sebesar $5,787 > 2,040$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya, variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BSI KC Demang.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Belizzi dan Hasty (2000) dikutip dalam Willy Jermias Abdi dan Rasmansyah, berpendapat bahwa kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika terdapat tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan, sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya. Menurut Masyjui (2011) dikutip dalam Willy Jermias Abdi dan Rasmansyah, berpendapat bahwa seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.⁹⁶

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rima Dwining Tyas dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Novira Kurniasari (2014) yang menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

⁹⁶Willy Jermias Abdi dan Rasmansyah, “*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama*”, Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol. 7 No. 3, September-Desember 2019, Hal. 3.

3. Pengaruh *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang

Berdasarkan hasil uji data antara variabel bebas *Person Organization Fit* (X3) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,199 > 2,040$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya, variabel *Person- Organization Fit* (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.

Menurut Helena Stefani Maria (2016), tingginya tingkat kesesuaian antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh pada tingginya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kesesuaian tersebut, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka akan selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.⁹⁷

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lindu Nils Dopara (2018) yang menyatakan bahwa P-O Fit berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Winfred, Suzanne dan Villado (2006) yang menyatakan bahwa P-O Fit tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

⁹⁷Helena Stefani Maria dan Ahyar Yuniawan, “Analisis Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan : Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Telkom Witel Pekalongan)”, *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 5 No. 1, 2016, Hal. 3.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Indonesia

Berdasarkan hasil uji F (simultan) dan dapat dilihat pada tabel 4.20 (ANOVA) bahwa F_{hitung} sebesar 140,081, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($140,081 > 2,91$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.

Baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit*. Seorang karyawan yang telah memiliki kompetensi, disiplin kerja yang tinggi dan *person-organization fit*, cenderung memiliki kinerja yang baik, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan disiplin kerja diperlukan agar karyawan dapat melaksanakan program kerjanya untuk mencapai sasaran yang ditetapkan, serta *person-organization fit* diperlukan agar karyawan merasa nyaman ketika bekerja karena memiliki kesesuaian dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Kompetensi yang tidak sesuai dengan jabatan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja yang buruk serta *person-organization fit* yang tidak mendukung, menyebabkan target kerja yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini dikarenakan karyawan cenderung malas bekerja dan merasa tidak semangat dengan disiplin kerja yang rendah, sehingga beberapa

target kerja yang ditetapkan tidak tercapai. Karyawan akan lebih giat dalam bekerja apabila ditempatkan pada bidang yang tepat, memiliki disiplin yang tinggi, dan bekerja diperusahaan yang mendukung dengan karakteristik pribadinya. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan *person-organization fit* berdampak terhadap naik turunnya kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.⁹⁸

⁹⁸Ammara Khairani Lubis., *Op.Cit.* Hal. 81.