

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* (PO-Fit),
KOMPENSASI, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang)**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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

OLEH:

**DEWI MASITOH
NIM. 15820020**

**DOSEN PEMBIMBING :
DIAN NURIYAH SOLISSA, SHI, M.Si
NIP. 19840216 200912 2 004**

**PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2019



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-103/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2019

Tugas Akhir dengan judul : **"Pengaruh Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening"**

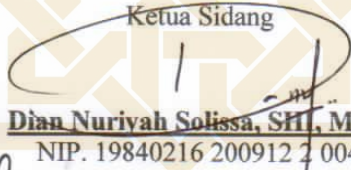
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dewi Masitoh
Nomor Induk Mahasiswa : 15820020
Telah diujikan pada : Selasa, 08 Januari 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

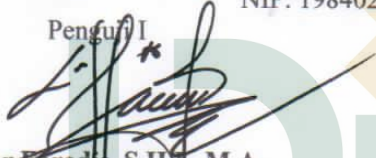
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

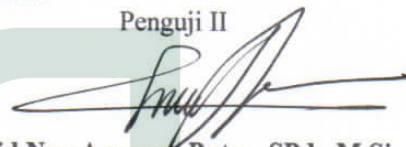
Ketua Sidang


Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si.
NIP. 19840216 200912 2 004


Penguji I


Jauhan Faradis, S.H.M., M.A.
NIP. 19840525 201101 1 008

Penguji II


Rosvid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

Yogyakarta, 14 Januari 2019
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
DEKAN


Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga **FE-UINSK-BM-05-03/RO**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Dewi Masitoh

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Dewi Masitoh
NIM : 15820020
Judul Skripsi : *“Pengaruh Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”*

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 27 Desember 2018
Pembimbing

Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.Si
NIP. 19840216 200912 2 004

SURAT PERNYATAAN

Bismillahi Ar-Rahman Ar-Rahim

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dewi Masitoh
NIM : 15820020
Jurusan-Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “***Pengaruh Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening***” adalah benar-bener merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab ini sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikiiian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 November 2018

Penyusun



Dewi Masitoh
NIM. 15820020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai evitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Masitoh
NIM : 15820020
Program Studi : Perbankan Syariah
Departemen : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Hak Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Noneklusif ini universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan seksama.

Yogyakarta, 28 November 2018

Penyusun



Dewi Masitoh
NIM. 15820020

MOTTO

اصنع المعروف دائماً لأي شخص فسوف يأتيك المعروف

"selalu berbuat baiklah kepada siapapun, maka kebaikan akan datang kepadamu"

(١٧-٠٩-٢٠١٧)

كُتِبَ عَلَيْكُمُ الْقِتَالُ وَهُوَ كُرْهُ لَكُمْ وَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ

وَعَسَىٰ أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ (البقرة: 216)

"Diwajibkan atas kamu berperang, padahal itu tidak menyenangkan bagimu. Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesua[itu, padahal itu tidak baik bagimu.

Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui."

(Al-Baqarah: 216)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya yang sederhana ini, penulis persembahkan untu:

- Guruku Bapak KH. Jalaludin (Pengasuh PP. Al-Husna), Bapak KH. Jalal Suyuthi (Pengasuh PP. Wahid Hasyim), dan Bapak KH. Muhammad Nur Wachid dan Ibu Susilani Ani Maghfiroh (Pengasuh Asrama Putri Nuriya sekaligus orang tua penulis selama tinggal di Yogyakarta).
- Bapak, Mamah, dan adik penulis (Alfinatun Khoeruroh) yang selalu memberikan semangat dan doa yang tiada henti hingga ikut berjuang dan mendampingi serta simbah kakung (K. Ahmad Masduqi), simbah putri (Nasiroh) dan keluarga besar lainnya yang turut mendo'akan.
- Muhammad Al-Jawi yang senantiasa mendo'akan, menjadi penyemangat, dan menemani dalam setiap kesempatan yang ada.
- Teman sekamar asrama Nuriya (Dyah Ayu Nawang Sari), Tri Kodariya Nisa, dan Darti Damayanti yang selalu mendengarkan keluh kesah selama penulis mengerjakan skripsi ini, serta semua anggota asrama Nuriya dari tahun 2015-2019 ini.
- Teman-teman Focus Group Discussin (Laili, Ipit, Mita, Revi, Azmi, dan Dede).
- Teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah S1 angkatan 2015.
- Almamaterku Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

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

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	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	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
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 kata sandang

“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>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	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
جاهلية	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>
شكرتم لئن	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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	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

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat, taufik serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar sebagai tahap akhir studi di Program Studi Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat selesai dengan baik. Oleh karena itu, ucapan terima kasih disampaikan sebesar-besarnya dan semoga Allah memberikan ridho-Nya kepada :

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dian Nuriyah Solissa, SHI, M. SI selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini terselesaikan

5. Seluruh dosen Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat
6. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Perpustakaan Pusat Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah menyediakan referensi.
8. Seluruh Pegawai PT. BPRS Bumi Artha Sampang yang telah bersedia mengisi kuisisioner dan membantu terselesaikannya skripsi ini.
9. Orang tua tercinta dan seluruh keluarga besar yang turut mendoakan ataskelencaran skripsi ini.
10. Teman-teman Asrama Nuriya (Fani, Halimah, Okta, Nadia, Maya, Lia, Ami, Ana, Nilna, Dina, Putri, Aas, Bilkis, Afi, Kiki, Aya, Indah, Nisa, Arifah, Datul, Lutvi, Hemah, Baiti, Bibah, Fita, Maynda, Azi, Windy, Nawang, Fida, Marisa, Puja, Nia, Himah Mukhoy, Rona, Aulia, Himatul, Ela, Vivi, Alya, Salma, Maul, Nada, Winda) dan santri Nuriya dari tahun 2015-2018 yang lainnya, terima kasih untuk canda tawa dan kebersamaannya.
11. Sahabat-sahabat kelompok 301 KKN Integrasi Interkoneksi Angkatan ke 96 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu Arin, Dea, Rizka, Ineke, Dhanil, Fahmi, Wildan, Alfin.
12. Bapak Mugiyono sekeluarga dan semua warga dusun Busengan Srumbung Magelang.

13. Teman-teman alumni MI Nurul Huda, MTs Nurul Huda, SMA N 1 Bantarsari, dan Pondok Pesantren Al-Husna.

Yogyakarta, 08 Januari 2019

Dewi Masitoh
NIM. 15820020



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	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	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Telaah Pustaka	15
B. Kerangka Teoritik	24
1. <i>Person Organization Fit (P-O Fit)</i>	24
2. Kompensasi	33
3. <i>Employee Engagement</i>	41
4. Kepuasan Kerja.....	48
5. Kinerja Karyawan.....	52
C. Kerangka Pemikiran	56
D. Hipotesis Penelitian	57
1. <i>Person Organization Fit (PO-Fit)</i> terhadap kinerja Karyawan.....	57
2. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	58
3. <i>Employee Engagment</i> terhadap Kinerja Karyawan	59
4. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	60

5.	<i>Person Organization Fit (PO-Fit)</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	61
6.	Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	62
7.	<i>Employee Engagment</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	62
8.	<i>Person Organization Fit (PO-Fit)</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	63
9.	Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	64
10.	<i>Employee Engagment</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.....	66
BAB III		68
METODE PENELITIAN		68
A.	Jenis Penelitian	68
B.	Populasi dan Sampel.....	68
1.	Populasi	68
2.	Sampel	68
C.	Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	69
1.	Sumber Data	69
2.	Metode Pengumpulan Data	70
D.	Instrumen Penelitian	71
1.	Pengembangan Penelitian.....	72
2.	Teknik Pengukuran Instrumen.....	78
E.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	78
F.	Metode Analisis Data	81
1.	Statistik Deskriptif.....	81
2.	Uji Validitas dan Relibialitas	81
3.	Uji Asumsi Klasik.....	83
4.	Analisis Deskriptif.....	84
5.	Uji Hipotesis	84
6.	Metode Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	86
BAB IV PEMBAHASAN		91
A.	Deskripsi Objek Penelitian	91
1.	Sejarah Singkat PT. BPRS Bumi Artha Sampang	91
2.	Jumlah Kantor Penelitian	92
3.	Karakteristik Responden.....	93
B.	Uji Validitas dan Reliabilitas	97

1. Uji Validitas	97
2. Uji Reliabilitas	99
C. Uji Asumsi Klasik	100
1. Uji Normalitas	100
2. Uji Multikolinieritas	103
3. Uji Heteroskedastisitas	105
D. Analisis Deskriptif	107
E. Uji Hipotesis	109
1. Koefisien Determinasi	109
2. Uji F	111
3. Analisis Jalur (Path Analysis)	112
F. Pembahasan	116
BAB V PENUTUP	135
A. Kesimpulan	135
B. Saran	137
DAFTAR PUSTAKA	139

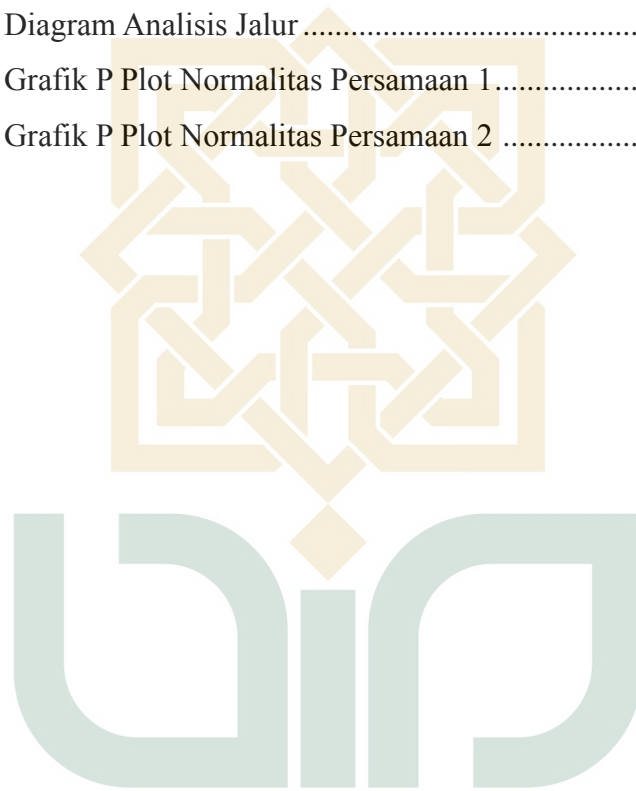


DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Tabel Peningkatan Kinerja Keuangan	4
Tabel 2.1: Tabel Penelitian Terdahulu	18
Tabel 2.2: Tabel Drivers of Engagment	44
Tabel 3.1: Tabel Penelitian	71
Tabel 3.2: Tabel Kisi-Kisi Pembuatan dan Pengembangan Kuisisioner untuk Variabel <i>Person Organization Fit (PO-Fit)</i>	72
Tabel 3.3: Tabel Kisi-Kisi Pembuatan dan Pengembangan Kuisisioner untuk Variabel Kompensasi.....	73
Tabel 3.4: Tabel Kisi-Kisi Pembuatan dan Pengembangan Kuisisioner untuk Variabel <i>Employee Engagment</i>	75
Tabel 3.5: Tabel Kisi-Kisi Pembuatan dan Pengembangan Kuisisioner untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	76
Tabel 3.6: Tabel Kisi-Kisi Pembuatan dan Pengembangan Kuisisioner untuk Variabel Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4.1: Tabel Alamat Kantor dan Jumlah Karyawan.....	92
Tabel 4.2: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	94
Tabel 4.3: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	94
Tabel 4.4: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	95
Tabel 4.5: Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	96
Tabel 4.6: Uji Validitas Variabel <i>Person Organization Fit (PO-Fit)</i>	97
Tabel 4.7: Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	97
Tabel 4.8: Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagment</i>	98
Tabel 4.9: Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	98
Tabel 4.10: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	99
Tabel 4.11: Uji Reliabilitas.....	100
Tabel 4.12: Uji Normalitas Persamaan 1	101
Tabel 4.13: Uji Normalitas Persamaan 2.....	102
Tabel 4.14: Uji Multikolinieritas Persamaan 1	104
Tabel 4.15: Uji Multikolinieritas Persamaan 2	105
Tabel 4.16: Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1	106
Tabel 4.17: Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2	107
Tabel 4.18: Analisis Deskriptif.....	108
Tabel 4.19: Koefisien Determinasi Persamaan 1	110
Tabel 4.20: Koefisien Determinasi Persamaan 2	110
Tabel 4.21: Uji F Persamaan 1	111
Tabel 4.22: Uji F Persamaan 2	112
Tabel 4.23: Analisis Jalur Pengaruh Langsung	113
Tabel 4.24: Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : <i>Various Conceptualization of Person Organization Fit</i>	25
Gambar 2.2: Model Kelompok Nilai	28
Gambar 2.3: The Model of Engagment and Commitment.....	43
Gambar 2.4: Membangun Kepuasan Kerja.....	51
Gambar 2.5: Hubungan antara Tujuan dan Sasaran Serta Tanggung Jawab	53
Gambar 2.6: Kerangka Pemikiran Penelitian.....	57
Gambar 3.7: Diagram Analisis Jalur	89
Gambar 4.8: Grafik P Plot Normalitas Persamaan 1.....	102
Gambar 4.9: Grafik P Plot Normalitas Persamaan 2	103



LAMPIRAN

Lampiran 1: Terjemahan Al-Qur'an.....	i
Lampiran 2: Kuisisioner Penelitian	ii
Lampiran 3: Data Jawaban Responden	vi
Lampiran 4: Hasil Olah Data SPSS 23	xiii
Lampiran 5: Surat Keterangan Penelitian	xxviii
Lampiran 6: Dokumentasi.....	xxix
Lampiran 7: <i>Curriculum Vitae</i>	xxxii



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan individu yang terkumpul dalam sekelompok orang dengan terikat pada suatu perusahaan tertentu, dan menjadi faktor utama yang mampu mencapai tujuan perusahaan. Namun, dalam mencapai tujuan perusahaan terkadang karyawan hanya melakukan tanggung jawabnya saja tanpa memperhatikan apakah kinerja yang dilakukannya mampu meningkatkan mutu perusahaan atau tidak. Adanya kesesuaian nilai-nilai individu, pemberian balas jasa dari perusahaan, dan keterlibatan karyawan dalam masing-masing sumber daya manusia akan mudah mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *person organization fit (po-fit)*, kompensasi, dan *employee engagment* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 49 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *non probability sampling* sedangkan teknik pengambilannya adalah *sampling jenuh*. Hasil penelitian dalam (Uji F) menunjukkan bahwa variabel *person organization fit (po-fit)*, kompensasi, dan *employee engagment* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil uji parsial (Uji t) terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *person organization fit (po-fit)* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel independen yang lain tidak berpengaruh. Hasil uji parsial (Uji t) terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan *employee engagment* berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan variabel *person organization fit (po-fit)* tidak berpengaruh. Dalam analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa variabel *person organization fit (po-fit)* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan variabel kompensasi dan *employee engagment* berpengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci: *Person Organization Fit (Po-Fit)*, Kompensasi, *Employee Engagment*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are individuals that are collected in a group of people by being tied to a particular company, and being the main factor capable of achieving company goals. However, in achieving the company's goals, sometimes employees only carry out their responsibilities without regard to whether the performance they do is able to improve the quality of the company or not. The suitability of individual values, giving remuneration from the company, and the involvement of employees in each human resource will be easy to achieve company goals. This research was conducted to analyze the influence of person organization fit (po-fit), compensation, and employee engagement on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This research is a survey research conducted at PT. BPRS Bumi Artha Sampang. The sample used in this study was 49 respondents. The sampling method in this study is non probability sampling while the sampling technique is saturated sampling. The results of the research in (Test F) show that the variable person organization fit (po-fit), compensation, and employee engagement simultaneously influence job satisfaction and employee performance. The partial test results (t test) on employee performance show that the person organization fit (po-fit) and job satisfaction have a positive and significant effect, while the other independent variables have no effect. The partial test results (t test) on job satisfaction shows that the compensation variable and employee engagement have a positive and significant effect, while the person person fit (po-fit) variable has no effect. In path analysis (path analysis) shows that the person organization fit (po-fit) variable does not affect employee performance with job satisfaction as an intervening variable. While compensation variables and employee engagement have a positive and significant effect.

Keywords: Person Organization Fit (Po-Fit), Compensation, Employee Engagement, Job Satisfaction, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan lembaga keuangan islam semakin luas di kalangan masyarakat, baik itu lembaga keuangan bank maupun non bank. Meningkatnya tingkat literasi keuangan pada masyarakat menjadi motivasi bagi lembaga keuangan (*Financial Institution*) untuk mengoperasikan jasa keuangannya dengan baik. Hal tersebut melalui menghimpun dana, menyalurkan dana, dan membuat jasa-jasa lainnya yang bergerak dalam bidang keuangan. Lembaga keuangan bank terdapat dua macam yaitu bank konvensional yang kegiatan usahanya secara konvensional dan bank syariah yang kegiatan usahanya berbasis syariah.

Menurut Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Perbankan syariah mulai menarik dan terfokus pada golongan menengah kebawah dengan adanya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Berbagai macam karakteristik dari kelas menengah adalah suatu masukan yang berharga sebagai bahan dasar melakukan segmentasi yang tepat, targeting yang tepat, dan merumuskan strategi yang tepat dalam rangka menciptakan produk yang bisa diterima oleh pasar kelas menengah (Rizal, 2013: 13). Menurut Undang-Undang perbankan syariah pasal 1 ayat 9, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah

(BPRS) adalah bank syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Seperti halnya PT. BPRS Bumi Artha Sampang yang merupakan bank yang beroperasi sesuai dengan syariah di Cilacap. Berdirinya BPRS Bumi Artha Sampang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan ekonomi masyarakat sekitar dengan mengutamakan prinsip dan sistem syariah. Sasaran utamanya adalah peningkatan penyediaan modal usaha bagi perkembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Selain merangkul pasar umum, BPRS juga mendekatkan diri pada sektor konstruksi yakni anggota asosiasi kontraktor. Dirut BPRS Bumi Artha Sampang, Kuat Sugianto mengatakan Kota Cilacap ke depannya juga sedang mengembangkan Pelabuhan Alam yang berpotensi sebagai pelabuhan nasional yang merupakan jalur pengiriman barang nasional. Sehingga banyak terdapat asosiasi perusahaan kontraktor dan penyedia transportasi pengangkutan barang yang merupakan potensi besar dalam perputaran keuangan di wilayah Cilacap (satelitpost.com).

Sasaran yang sesuai dengan keadaan Cilacap dapat meningkatkan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) dan meningkatkan aset pada BPRS Bumi Artha Sampang. Terbukti terdapat 12.943 Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) binaan Dinas Perdagangan Koperasi dan UKM (DPKUKM) Kabupaten Cilacap, mampu menyerap tenaga kerja sebanyak 48.187 pada 2017. Jumlah tersebut mengalami kenaikan seribu tenaga kerja di tahun 2016. Pada tahun itu, 46.934 pekerja terserap pada 12.487 (radarbanyumas.co.id).

Adanya peningkatan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang mampu menyerap tenaga kerja menengah sangat berkontribusi dalam meningkatkan pendapatan masyarakat dan memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sehingga masyarakat akan mempunyai ketrampilan pada bidang yang dikerjakannya dan mampu meningkatkan literasi keuangannya pada lembaga bank dengan melalui transaksi dengan BPRS Bumi Artha Sampang.

Kepala Dinas DPKUKM Kabupaten Cilacap, Dian Arinda Murni mengatakan, penyerapan tenaga kerja tersebut terbagi dalam beberapa sektor. Di sektor pertanian, peternakan, kehutanan dan perikanan sebanyak 1.238. kemudian pertambangan dan penggalian 162, industri pengolahan 33.452. selanjutnya listrik dan gas 1.384, dan perdagangan hotel serta restoran 11.928. sementara sektor industri pengolahan masih yang terbanyak yakni 33.452. (radarbanyumas.co.id). Meratanya beberapa sektor yang mampu menyerap tenaga kerja masyarakat Cilacap memberikan peluang bagi BPRS Bumi Artha Sampang dalam meningkatkan asset melalui masyarakat tersebut.

Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat kinerja yang baik, sehingga dapat mengembangkan sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, BPRS Bumi Artha Sampang mempunyai peningkatan kinerja keuangan dari tahun ke tahun. Berikut ini adalah peningkatan kinerja keuangan PT. BPRS Bumi Artha Sampang (www.bi.go.id).

Tabel 1.1
Daftar Peningkatan Kinerja Keuangan
PT. BPRS Bumi Artha Sampang Pada Tahun 2016 – 2017

Per Triwulan	2016	2017	Peningkatan (%)
Triwulan I (31 Maret)			
Aset	23.216.598	29.475.057	26,9%
Pembiayaan	3.109.333	4.850.333	55,9%
Dana Pihak Ketiga	12.329.212	18.159.969	47,29%
Triwulan II (31 Juni)			
Aset	23.101.178	28.512.680	23,43%
Pembiayaan	4.560.500	5.695.500	24,89%
Dana Pihak Ketiga	11.982.904	16.724.193	39,57%
Triwulan III (31 September)			
Aset	29.018.904	31.539.666	8,69%
Pembiayaan	4.590.167	6.426.667	40,01%
Dana Pihak Ketiga	17.494.896	16.991.287	-2,88%
Triwulan IV (31 Desember)			
Aset	31.861.018	33.554.954	5,32%
Pembiayaan	3.133.833	6.393.667	104,02%
Dana Pihak Ketiga	20.208.682	19.931.068	-1,37%

Hal tersebut menunjukkan adanya peningkatan aktiva yang diperoleh oleh BPRS Bumi Artha Sampang meningkat dari tahun 2016 ke tahun 2017. Hal ini dipengaruhi oleh adanya kerja tim yang baik dan kinerja yang memuaskan hingga dapat mencapai tujuan BPRS Bumi Artha Sampang. Oleh

karena itu, sumber daya manusia atau personalia menjadi faktor utama keberhasilan BPRS Bumi Artha Sampang.

Apabila manajemen sumber daya manusia dikelola dengan baik dan mampu memberikan kinerja yang maksimal bagi organisasinya, maka tujuan organisasi akan tercapai. Menurut Chazienul (2016: 14), Organisasi dalam arti yang statis dipahami sebagai wadah dari kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan organisasi dalam arti dinamis lebih merupakan struktur interaksi interpersonal maupun individu dengan kelompok (dan sebaliknya) dalam rangka pencapaian tujuan. Sebelum masuk disuatu organisasi biasanya akan melewati rekrutmen atau seleksi sebagai suatu bentuk hak yang dimiliki suatu organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi tersebut. Agar yang diperlukan oleh suatu organisasi atau perusahaan bisa memuaskan dan dapat menghasilkan suatu output yang baik. Sehingga antara individu dengan organisasi/perusahaan tidak merasa diberatkan antara salah satu pihak.

Peran sumber daya manusia (SDM) adalah menjalankan segala aktivitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan dengan suatu kepuasan, kesesuaian, dan keterlibatan pada masing-masing karyawan di dalam suatu organisasi tersebut. Menurut Lijan (2017:18), hal yang menjadi permasalahan terkadang tujuan individu tidak searah dengan tujuan organisasi sehingga menimbulkan konflik bagi pegawai. Apabila kondisi seperti ini tidak dapat diatasi dengan baik ada kemungkinan pegawai akan menarik diri dari organisasi.

Oleh karena itu, karyawan yang berada di suatu organisasi harus

melalui seleksi tenaga kerja. Seleksi tenaga kerja bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang diperlukan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kinerja yang baik akan didapatkan dari kenyamanan atas kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi, kompensasi yang diberikan dan keterlibatan karyawan yang tidak hanya hak dan kewajiban, akan tetapi juga emosiaonal atas dirinya terhadap perusahaan dan bertanggungjawab atas kinerja yang telah dilakukannya melalui kepuasan yang diterima.

Person organization fit (po-fit) salah satu pendekatan dalam proses menyeleksi karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam memperhatikan perilaku karyawan, tidak hanya memperhatikan kesuksesan tugas pekerjaan karyawan saja. Oleh karena itu, menurut Astuti (2010: 44), salah satu faktor terpenting untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki dapat menunjang kinerja perusahaan, maka tidak hanya memperhatikan kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (*person-job fit*) tetapi perlu mempertimbangkan pula kecocokan antara nilai individu dengan organisasi (*person - organization fit*) karena hal ini akan berimplikasi pada meningkatnya komitmen dan *outcomes* individu sehingga akan berujung pada keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Selain itu, pemberian kompensasi atau balas jasa kepada karyawan atas kinerjanya menjadi salah satu cara manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi menurut Rivai (2010:359), tujuan pemberian kompensasi bukan hanya untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi ataupun menyeimbangkan antara keseimbangan dan keahlian saja. Tujuan

kompensasi diberikan juga digunakan untuk memperoleh SDM yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, dan menjamin keadilan. Karena menurut Kadarisman (2012: 28), dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat, baik dari aspek jumlah maupun waktunya, maka semua karyawan akan dapat bekerja dengan tenang dan mengonsentrasikan seluruh pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Selanjutnya *employee engagement* menjadi salah satu teknik dalam kinerja karyawan melalui suatu kerelaan karyawan untuk perusahaan agar mampu memberikan suatu kinerja yang maksimal. Akan tetapi, menurut Richard McBain (2007), ketika keterlibatan pada tingkat individu yang berlebihan akan mengakibatkan masalah dengan keseimbangan kerja atau kehidupan, akibat stres atau ketidakmampuan untuk bersedia bekerja ekstra di mana organisasi menjadi sumber kunci dari identitas individu.

Karyawan memiliki kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang tinggi pula, begitupun sebaliknya menurunnya kinerja karyawan pada suatu organisasi juga dikarenakan menurunnya kepuasan kerja. Jadi, ketika karyawan mampu nyaman dengan lingkungan kerja dan menyesuaikan nilai pribadi dengan nilai organisasi akan mampu memaksimalkan kinerjanya dengan baik sesuai dengan kepuasan yang didapatkan. Menurut Hasibuan (2012: 203), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yaitu; balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan

pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. Dalam hal ini karyawan yang mempunyai motivasi kinerja yang tinggi biasanya memiliki beberapa kepuasan yang didapatkan dari organisasinya.

Menurut Wibowo (2016: 69), kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun dari luar dirinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam penelitian Arifianingsih (2017), dijelaskan bahwa untuk menangani permasalahan tenaga kerja dalam hal seleksi dan rekrutmen dengan metode *person-job fit* yaitu melakukan penyesuaian antara karyawan dengan jabatan yang diperlukan. Akan tetapi, dengan hanya melakukan penyesuaian antara karyawan dan jabatan permasalahan karyawan masih terjadi karena belum terciptanya antara kesesuaian karyawan dengan organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, permasalahan karyawan bukan hanya pada proses seleksi dan rekrutmen. Setelah mendapatkan karyawan dibutuhkan sistem pengelolaan sumber daya guna mempertahankan karyawan sebagai aset. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Joyonegoro (2018), dijelaskan bahwa semakin tinggi karyawan *engaged* terhadap suatu organisasi atau instansi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang semakin tinggi. Pihak instansi lebih baik untuk semakin meningkatkan karyawan agar *engaged* pada organisasi, minimal dapat mempertahankannya. Jika kinerja karyawan ikut meningkat maka tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai secara efektif. Selain itu, kompensasi juga menjadi hal yang penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Hal tersebut berguna agar tidak semata-mata karyawan akan meningkatkan kinerjanya melalui gaji yang didapat, akan tetapi faktor kompensasi yang lain. Hubungan kepuasan kerja berbanding lurus dengan kinerja pegawai, apabila kepuasan tinggi maka kinerja pegawai juga akan tinggi.

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian sebelumnya, karena pada penelitian ini terdapat gabungan dari dua penelitian diatas dengan menggabungkan tiga variabel. *Person organization fit (po-fit)* yang merupakan kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi untuk meningkatkan perasaan kepuasan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Besarnya kompensasi yang diberikan organisasi terhadap karyawan berpengaruh tidaknya terhadap hasil kinerja karyawan melalui kepuasan balas jasa yang diberikan. Selain itu, *employee engagemnt* yang ada di setiap individu karyawan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi dengan kepuasan kerja yang dirasakannya.

Oleh karena itu, dengan latar belakang di atas penulis tertarik untuk

membahas tentang **Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit), Kompensasi, Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di PT. BPRS Bumi Artha Sampang)**. Studi penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian ini, penelitian ini dilaksanakan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang karena belum terdapat penelitian yang sama. Selain itu, penelitian ini menambahkan variabel Employee Engagment pada variabel independennya.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah-masalah yang terkandung adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Person Organization Fit (PO-Fit)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bumi Artha Sampang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bumi Artha Sampang?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bumi Artha Sampang?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bumi Artha Sampang?
5. Apakah *Person Organization Fit (PO-Fit)* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BPRS Bumi Artha Sampang?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BPRS Bumi Artha Sampang?

7. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BPRS Bumi Artha Sampang?
8. Apakah *Person Organization Fit (PO-Fit)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPRS Bumi Artha Sampang ?
9. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPRS Bumi Artha Sampang ?
10. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPRS Bumi Artha Sampang ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit (PO-Fit)* terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bumi Artha Sampang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bumi Artha Sampang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bumi Artha Sampang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bumi Artha Sampang.

5. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit (PO-Fit)* terhadap kepuasan kerja pada BPRS Bumi Artha Sampang.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada BPRS Bumi Artha Sampang.
7. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pada BPRS Bumi Artha Sampang.
8. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit (PO-Fit)* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPRS Bumi Artha Sampang.
9. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPRS Bumi Artha Sampang.
10. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPRS Bumi Artha Sampang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis:
 - a. Penelitian ini dapat menjadi pengetahuan dan wawasan implementasi yang selama ini diperoleh penulis sejak duduk di bangku kuliah dan untuk mengetahui fakta-fakta di lapangan tentang kinerja karyawan di bidang perbankan syariah.

b. Penelitian ini sebagai syarat pengambilan gelar sarjana ekonomi pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bagi Akademisi

a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai person organization fit, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

b. Sebagai salah satu referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

c. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama universitas.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman isi dan memperjelas kerangka skripsi yang telah dibuat. Adapun konsep yang akan dijelaskan di dalam skripsi terdiri atas lima (5) bab.

BAB I adalah pendahuluan, menguraikan argumentasi terhadap pentingnya penelitian ini. Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II adalah telaah pustaka yang menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan penulis dalam penulisan penelitian ini, kerangka teoritik yang membahas mengenai tinjauan teoritis, hubungan antara teori-teori yang digunakan dalam penelitian dengan pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran berisi kesimpulan dari telaah literatur yang digunakan untuk menyusun asumsi atau hipotesis yang selanjutnya disambung hipotesis

yang dirumuskan, informasi mengenai variabel-variabel penelitian dan kerangka berpikir. Secara ringkas, bab ini meliputi telaah pustaka, kerangka teoritik, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

Bab III adalah metodologi penelitian yang menjelaskan mengenai meliputi jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data dan metode pengumpulan data, instrumen penelitian, definisi operasional variabel penelitian, dan metode analisis data.

Bab IV adalah pembahasan yang berisi tentang hasil analisis dari pengolahan data. Pada bab ini berisi tentang deskripsi subjek yang diteliti serta hasil penelitian dan analisis pengaruh person organization fit, kompensasi, dan employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. BPRS Bumi Artha Sampang.

Bab V adalah penutup, bab ini memaparkan kesimpulan, keterbatasan dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian variabel *Person Organization Fit (PO-Fit)* memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi dan *employee engagment* tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ke variabel *Person Organization Fit (PO-Fit)* lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan, pada variabel kompensasi dan *employee engagment* dibuktikan dengan nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa, kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi sudah diterapkan dan hasil penyesuaiannya mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, balas jasa yang diberikan dan keterlibaan karyawan belum mampu mempengaruhi hasil dari produktivitas karyawan di PT.BPRS Bumi Artha Sampang.
2. Berdasarkan hasil pengujian variabel *person organization fit (po-fit)* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel kompensasi dan variabel *employee engagment* memiliki

pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ke variabel *person organization fit (po-fit)* lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Sedangkan, pada variabel dan kompensasi dan variabel *employee engagment* nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa, kurangnya penerapan *person organization fit (po-fit)* dan kurangnya karyawan dalam menyesuaikan nilai-nilai individunya dengan nilai-nilai organisasi yang tidak mampu menciptakan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan. Sedangkan, balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan dan tingka keterlibatan karyawan yang tinggi terhadap organisasinya mampu memberikan kepuasan kerja.

3. Berdasarkan analisis jalur dapat diketahui bahwa:
 - a. *Person Organization Fit (PO-Fit)* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa, kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi tidak berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan melalui perasaan menyenangkan atau tidaknya masing-masing karyawan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang.
 - b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa, pemberian balas jasa kepada karyawan

mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui perasaan puasnya di PT. BPRS Bumi Artha Sampang.

c. *Employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa, tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi dalam berkinerja di perusahaannya mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi dengan perasaan puasnya karyawan di PT. BPRS Bumi Artha Sampang.

4. Kepuasan kerja pada karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang merupakan indikator yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga kepuasan terbukti mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya perasaan menyenangkan dan puas yang ada pada masing-masing individu menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat menyampaikan saran sebagai berikut:

1. PT. BPRS Bumi Arta Sampang harus lebih bisa memperhatikan manajemen sumber daya manusia dalam pemberian kompensasi dan keterlibatan karyawan dalam setiap kinerja karyawannya. Dengan adanya pemberian kompensasi dan keterlibatan karyawan yang optimal, akan mempengaruhi dalam menjalankan kegiatan kerjanya.

Selain itu, PT. BPRS Bumi Artha Sampang juga harus lebih mampu menerapkan kesesuaian nilai-nilai individu dengan organisasi agar dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang mampu memediasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah variabel independen agar bisa mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Afrianty, Tri Wulida. 2005. *Person Organization Fit: Sebuah Pendekatan Baru dalam Seleksi Karyawan*. Management Analisis Journal 1 (1) (2012). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Arifianingsih, Jeanita Hinayah. 2017. *Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Astuti, Sih Darmi. 2010. *Model Person-Organization (P-O Fit Model) terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Vol. 17, No. 1 43.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bowen, D.E., Ledford, Jr., G.E., & Nathan, B.R. 1991. Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Executive*, 5 (4): 35-51.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darsono P. & Tjatjuk Siswandoko. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Nusantara Consulting. 2011.
- Departemen Pengembangan Bisnis, Perdagangan, dan Kewirausahaan Syariah. 2011. *Etika Bisnis Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.

- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara (Anggota IKAPI).
- Fauziah, Fattiah. 2016. *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. INKABIZ Indonesia)*. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Fauzia, Ika Yunia. 2014. *Prinsip Dasar Ekonomi Islam: Perspektif Maqashid Al Syari'ah*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21, Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta Anggota IKAPI.
- Hasibuan, Melayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Irianto, Agus. 2004. *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Joyonegoro, Satria Husen. 2018. *Pengaruh Employee Engagment dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Balai Besar Rehabilitasi Sosial Bina Grahita (BBRSBG) Kartini Kabupaten Temanggung*. Jurnal Penelitian Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.
- Kadarisman. "Manajemen Kompensasi". Jakarta : Rajagrafindo Persada. 2012
- Kristof, A. L. 1996 .*Person Organization Fit : An Integrative review of its conceptuaization, measurement, and implication*. *Personel Psychology*.
- Lamidi. 2010. *Efek Moderasi Kepemimpinan pada Pengaruh Employee Engagment terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ekonomi an Kewirausahaan. Vol. 10, No. 2, Oktober 2010: 190-200
- Mahardika, Guntur. 2006. *Pengaruh Person-Organization Fit (Kecocokan Nilai-Nilai Individu dengan Nilai-Nilai Organisasi) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan)*. Thesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- McBain, Richard.2007. *The Practice of Engagment Research Into Current Employee Engagment Practice*. Jurnal International Selcuk University Voume 6 Issue.
- Ramadhan, Nabilah & Jafar, Sembiring. 2014. *Pengaruh Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK*. Vol. 14 – No. 1 April 2014.
- Rizal, Sofyan. 2013. *Potensi dan Strategi Marketing Perbankan Syariah pada Segmen Kelas Menengah Indonesia*. Vol. V, No. 2, Juli.

- Rustono, Anton & Akbary, Fattah. 2015. *Pengaruh Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom. Vol.2, No. 2 Agustus 2015.
- Sekiguci, Tomoki. 2004. *Person-Organization Fit and Person-job Fit in Employee Selection: a Review of the Literature*. Jurnal International Osaka Keidai Ronshu, Vol. 54 No. 6.
- Schaufeli, Wilmar and Bakker, Arnold. 2004. *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Occupational Health Psycology Unit - Utrecht University.
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Volume 5*. Jakara: Penerbit Lentera Hati.
- _____. 2002. *Tafsir Al-Mishbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an Volume 7*. Jakara: Penerbit Lentera Hati.
- Soehartono, I. 2000. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Pusat Bahasa Depdiknas.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- _____. 2013. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta
- Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

Ulum, Chazienul. 2016. *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

<https://satelitpost.com/ekbis/pt-bprs-bumi-artha-sampang-merangkul->

[asosiasi-kontraktor](#). Diakses tanggal 22 September 2017 pukul 6:00 PM

<http://radarbanyumas.co.id/umkm-di-cilacap-serap-48-187-tenaga->

[kerja/](#).Diakses tanggal 10 Februari 2018

<https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan-keuangan/bank/bpr->

[syariah/Default.aspx](#). Diakses tanggal 14 September 2018



LAMPIRAN 1

Terjemahan Al-Qur'an

No	Halaman	Keterangan
1.	34	<i>Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.</i>
2.	43	<i>Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.</i>
3.	55	<i>Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.</i>

LAMPIRAN 2

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* (PO-Fit), KOMPENSASI,
DAN, EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPRS Bumi Artha Sampang)

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan di atas, maka dengan hormat saya :

Nama : Dewi Masitoh

NIM : 15820020

Memohon kesediaan saudara/ untuk mengisi kuisisioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1), Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Atas partisipasi Saudar/i dalam mengisi daftar pertanyaan kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

A. Data Responden

Nama : _____

Usia : _____

Jenis Kelamin : Laki- Perempuan

Tingkat Pendidikan : SMP
 SMA
 D1
 D3
 S1

Jabatan Pekerjaan : _____

Lama Bekerja : _____

Penghasilan per bulan : <Rp 1.000.000,-
 >Rp 5.000. 000,-
 Rp 3.000. 000,- s/d Rp

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap butir pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda cek (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ketentuan penomoran dan keterangan pengisian sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

C. Pertanyaan Kuisisioner

Variabel Person Organization Fit (PO-Fit)					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa kepribadian yang saya miliki sesuai dengan lingkungan kerja saya.				
2.	Tujuan saya sesuai dengan keinginan perusahaan untuk meningkatkan kinerja.				
3.	Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan.				
4.	Saya mendapatkan ruangan/tempat kerja yang nyaman.				

Variabel Kompensasi					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Upah yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya saat ini.				
2.	Upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya.				
3.	Saya menerima upah sesuai dengan UMR/UMP yang berlaku.				

4.	Saya menerima upah yang sesuai dengan biaya hidup saya.				
----	---	--	--	--	--

Variabel Employee Engagement					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa memiliki energi yang tinggi ketika bekerja				
2.	Saya terus tekun mengerjakan pekerjaan saya walaupun menghadapi kesulitan				
3.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya				
4.	Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja				

Variabel Kepuasan Kerja					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pengaturan pengupahan yang berlaku.				
2.	Saya puas dengan wewenang yang diberikan kepada saya.				
3.	Saya puas dengan tanggung jawab yang dibebankan terhadap saya.				
4.	Saya merasa hubungan karyawan dengan atasan saat ini baik sehingga membuat nyaman bekerja.				

Variabel Kinerja Karyawan					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan.				
2	Saya mampu bekerja dengan hasil yang				

	kualitasnya sesuai dengan standar yang berlaku.				
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistematis.				



LAMPIRAN 3

DATA JAWABAN RESPONDEN

No	<i>Person Organization Fit (PO-Fit)</i>				Jumlah
	1	2	3	4	
1	3	3	3	2	11
2	3	3	3	3	12
3	3	3	3	2	11
4	3	3	3	3	12
5	3	3	3	2	11
6	3	3	4	3	13
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12
9	3	3	3	2	11
10	3	3	3	2	11
41	2	3	2	2	9
42	2	3	2	2	9
43	2	3	2	2	9
44	3	2	2	2	9
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	2	11
19	3	3	3	3	12
20	3	3	3	3	12
21	3	3	3	3	12
22	3	3	3	3	12
23	3	3	3	2	11
24	3	3	3	2	11
25	3	3	3	2	11
26	3	3	4	3	13
27	3	3	3	3	12
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
45	2	3	2	2	9
46	2	2	2	2	8
47	2	2	2	3	9
33	3	3	3	3	12
34	3	3	3	3	12
35	3	2	3	3	11

36	3	3	3	3	12
37	3	3	3	3	12
38	3	2	2	2	9
39	3	2	2	2	9
40	2	2	2	3	9
11	3	3	2	2	10
12	3	3	3	3	12
13	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12
30	3	3	3	3	12
31	3	3	3	3	12
32	3	3	3	3	12
48	2	3	2	2	9
49	2	3	2	2	9

No	Kompensasi				Jumlah
	1	2	3	4	
1	2	2	3	3	10
2	3	3	3	3	12
3	2	2	2	2	8
4	3	3	3	3	12
5	2	2	3	3	10
6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	3	3	4	3	13
9	3	3	2	2	10
10	3	3	3	3	12
41	2	2	3	2	9
42	3	2	2	2	9
43	2	3	2	2	9
44	1	2	2	2	7
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	4	13
17	3	3	3	3	12
18	2	2	3	3	10
19	3	2	3	3	11
20	2	2	3	3	10
21	3	3	3	3	12
22	3	3	4	3	13
23	2	2	3	2	9

24	2	3	3	2	10
25	2	2	3	3	10
26	2	2	2	3	9
27	3	3	3	3	12
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
45	2	2	2	3	9
46	2	3	2	2	9
47	3	3	3	3	9
33	3	2	2	3	10
34	3	3	3	3	12
35	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12
37	2	3	3	3	11
38	3	2	2	2	9
39	2	2	3	2	9
40	2	2	3	2	9
11	3	3	3	3	12
12	3	3	3	3	12
13	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12
30	3	3	3	3	12
31	3	3	3	3	12
32	3	3	3	3	12
48	2	2	2	2	8
49	2	2	2	2	8

No	<i>Employee Engagment</i>				Jumlah
	1	2	3	4	
1	3	3	3	2	11
2	3	3	2	2	10
3	3	3	3	3	12
4	3	3	3	1	10
5	3	3	3	3	12
6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12
9	3	3	3	2	11
10	3	3	3	2	11
41	2	2	2	2	8

42	3	2	2	2	9
43	2	2	2	2	8
44	2	2	3	2	9
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	2	11
19	3	3	3	2	11
20	3	3	3	2	11
21	3	3	3	3	12
22	3	4	3	2	12
23	4	3	3	3	13
24	3	3	3	3	12
25	3	3	3	2	11
26	3	4	3	3	13
27	2	3	3	2	10
28	3	3	3	3	12
29	3	4	3	3	13
45	2	2	2	2	8
46	2	2	2	2	8
47	2	2	2	3	9
33	3	3	3	3	12
34	3	3	3	2	11
35	2	3	3	3	11
36	3	3	4	3	13
37	3	3	3	4	13
38	1	2	2	2	7
39	1	2	3	3	9
40	3	2	2	3	10
11	3	3	3	2	11
12	3	3	3	3	12
13	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12
30	3	3	3	2	11
31	3	3	3	3	12
32	3	3	3	2	11
48	2	2	2	3	9
49	2	3	3	2	10

No	Kepuasan Kerja				Jumlah
	1	2	3	4	
1	3	2	3	3	11
2	3	2	3	3	11
3	3	2	4	3	12
4	2	2	3	3	10
5	3	3	3	3	12
6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12
9	3	3	3	3	12
10	3	4	3	3	13
41	2	2	2	1	7
42	2	2	2	1	7
43	2	2	2	1	7
44	2	2	2	1	7
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	2	3	4	3	12
20	3	2	3	3	11
21	3	3	3	3	12
22	3	3	3	4	13
23	3	3	3	3	12
24	3	3	3	3	12
25	3	3	3	3	12
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12
28	4	3	4	3	14
29	2	2	3	3	10
45	2	3	2	2	9
46	3	2	2	2	9
47	2	3	2	2	9
33	2	2	3	3	10
34	2	2	3	3	10
35	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12
37	3	3	3	3	12
38	2	3	2	2	9
39	3	2	3	2	10

40	1	2	2	2	7
11	4	3	4	3	14
12	3	3	3	3	12
13	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12
30	2	2	3	3	10
31	2	2	3	3	10
32	2	2	3	3	10
48	2	2	3	2	9
49	2	2	3	2	9

No	Kinerja Karyawan				Jumlah
	1	2	3	4	
1	3	3	3	3	12
2	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	12
4	3	3	3	3	12
5	3	3	3	3	12
6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12
9	3	3	3	3	12
10	3	3	3	3	12
41	2	3	2	2	9
42	2	3	2	2	9
43	3	3	3	3	12
44	2	3	2	3	10
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12
17	3	3	3	3	12
18	3	3	3	3	12
19	3	3	3	3	12
20	3	4	3	3	13
21	3	3	3	3	12
22	3	3	3	3	12
23	3	3	3	3	12
24	3	3	3	3	12
25	3	3	3	3	12
26	3	3	3	3	12
27	3	3	3	3	12

28	3	3	3	3	12
29	4	3	3	3	13
45	3	2	3	3	11
46	3	3	3	3	12
47	3	2	3	2	10
33	3	3	3	3	12
34	3	3	3	3	12
35	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12
37	3	3	2	3	11
38	3	3	3	3	12
39	3	3	3	3	12
40	2	3	3	2	10
11	3	3	3	3	12
12	3	3	3	3	12
13	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12
30	3	3	3	3	12
31	3	3	3	3	12
32	3	3	3	3	12
48	2	3	2	3	10
49	2	3	2	3	10



LAMPIRAN 4

HASIL OLAH DATA SPSS 19

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	51,0	51,0	51,0
	Perempuan	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	10	20,4	20,4	20,4
	DIII	16	32,7	32,7	53,1
	S1	11	22,4	22,4	75,5
	4	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

PENDIDIKAN_TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	12	24,5	24,5	24,5
	26-30	13	26,5	26,5	51,0
	31-35	24	49,0	49,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

LAMA_BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	1	1,5	2,0	2,0
	1 tahun - 5 tahun	22	32,4	44,9	46,9
	> 5 tahun	26	38,2	53,1	100,0
	Total	49	72,1	100,0	
Missing	System	19	27,9		
Total		68	100,0		

UJI VALIDITAS

1. *Person Organization Fit (PO-Fit)*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PO-FIT	8,22	1,136	,601	,665
PO-FIT	8,18	1,361	,368	,772
PO-FIT	8,27	,782	,826	,494
PO-FIT	8,45	1,086	,442	,755

2. *Kompensasi*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOMPENSAS 	8,14	1,417	,647	,725
KOMPENSAS 	8,12	1,526	,628	,735
KOMPENSAS 	7,94	1,600	,541	,777
KOMPENSAS 	8,00	1,542	,616	,741

3. *Employee Engagment*

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EMPLOYEE_ENGAGM ENT	8,18	1,320	,554	,594
EMPLOYEE_ENGAGM ENT	8,08	1,327	,656	,532

EMPLOYEE_ENGAGM ENT	8,10	1,510	,612	,580
EMPLOYEE_ENGAGM ENT	8,39	1,701	,312	,863

4. Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KEPUASAN_KERJ A	8,20	1,874	,675	,724
KEPUASAN_KERJ A	8,24	2,272	,484	,812
KEPUASAN_KERJ A	7,96	2,123	,639	,747
KEPUASAN_KERJ A	8,16	1,723	,693	,716

5. Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA_KARYAWAN	8,78	,344	,664	,419
KINERJA_KARYAWAN	8,69	,565	,568	,574
KINERJA_KARYAWAN	8,80	,416	,563	,512
KINERJA_KARYAWAN	8,76	,480	,545	,542

UJI RELIABILITAS

1. *Person Organization Fit (PO-Fit)*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	72,1
	Excluded ^a	19	27,9
	Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	4

2. *Kompensasi*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	72,1
	Excluded ^a	19	27,9
	Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	4

3. *Employee Engagment*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	72,1
	Excluded ^a	19	27,9

Total	68	100,0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	4

4. Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	72,1
	Excluded ^a	19	27,9
	Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	4

5. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	72,1
	Excluded ^a	19	27,9
	Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,666	4

UJI NORMALITAS

1. Hasil Uji Normalitas Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kepuasan Kerja

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,18023543
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,082
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,098 ^c

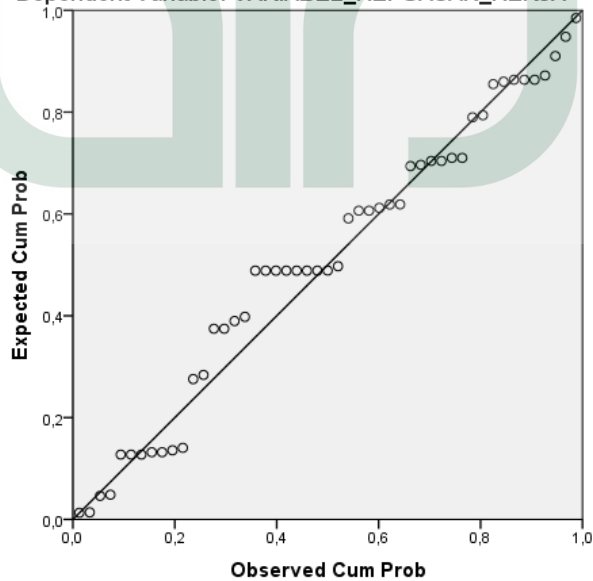
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: VARIABEL_KEPUASAN_KERJA



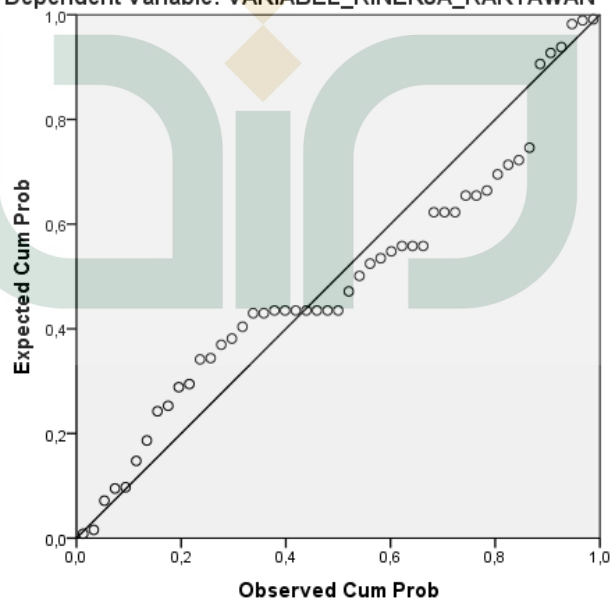
2. Hasil Uji Normalitas Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,61514417
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,113
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,134 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: VARIABEL_KINERJA_KARYAWAN



UJI MULTIKOLINERITAS

1. Hasil Uji Multikolinieritas Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,071	1,462		-,048	,962		
	VARIABEL_POFIT	,000	,292	,000	-,001	,999	,200	5,003
	VARIABEL_KOMPENSASI	,352	,166	,309	2,115	,040	,430	2,326
	VARIABEL_EMPLOYEEMENT	,657	,202	,554	3,254	,002	,316	3,166

a. Dependent Variable: VARIABEL_KEPUASAN_KERJA

2. Hasil Uji Multikolinieritas Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,038	,773		9,108	,000		
	VARIABEL_POFIT	,342	,154	,523	2,217	,032	,200	5,003

VARIABEL_K OMPENSASI	,008	,092	,015	,091	,928	,391	2,558
VARIABEL_E MPLOYEE_E NGAGMENT	-,160	,119	-,282	1,353	,183	,256	3,911
VARIABEL_K EPUASAN_K ERJA	,232	,079	,485	2,950	,005	,411	2,430

a. Dependent Variable: VARIABEL_KINERJA_KARYAWAN



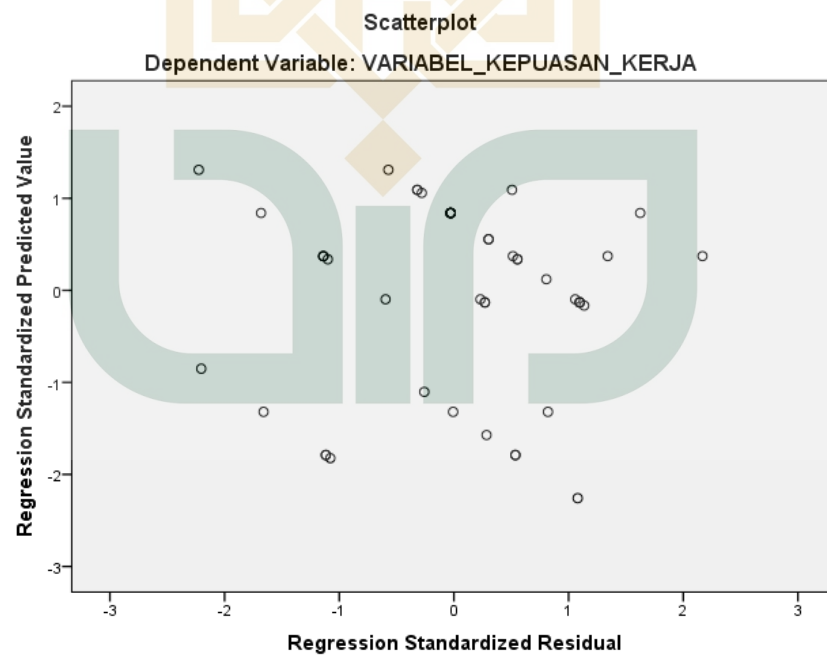
UJI HETEROSKEDASITAS

1. Hasil Uji Heteroskedasitas Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,283	,466		4,895	,000
	VARIABEL_POFIT	-,078	,093	-,240	-,839	,406
	VARIABEL_KOMPE NSASI	-,044	,053	-,161	-,827	,412
	VARIABEL_EMPLO YEE_ENGAGMENT	-,048	,064	-,170	-,750	,457

a. Dependent Variable: RES2

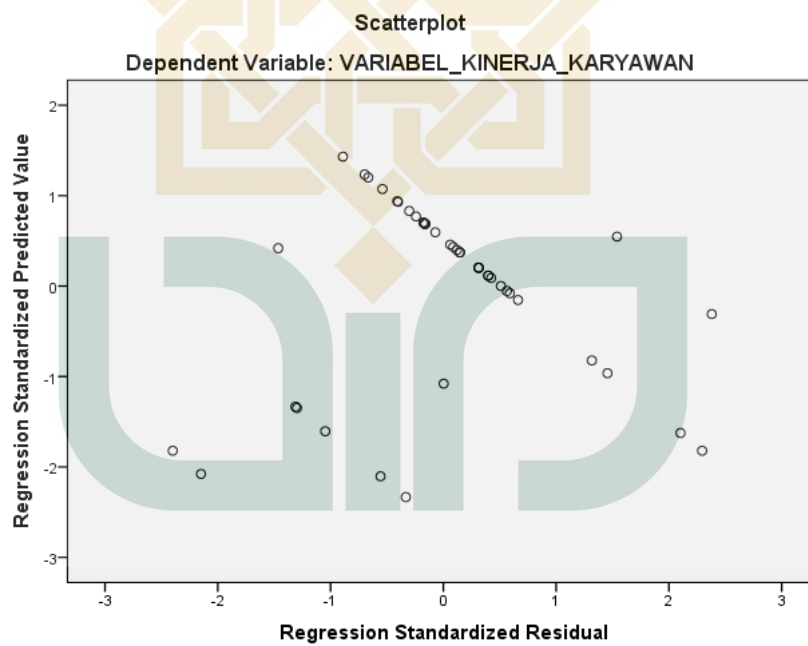


2. Hasil Uji Heteroskedasitas Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,275	,443		5,134	,000
	VARIABEL_POFIT	-,078	,088	-,240	-,883	,382
	VARIABEL_KOMPEN SASI	-,005	,053	-,020	-,104	,918
	VARIABEL_EMPLOY EE_ENGAGMENT	,023	,068	,083	,344	,732
	VARIABEL_KEPUAS AN_KERJA	-,109	,045	-,457	-2,416	,020

a. Dependent Variable: RES2



ANALISIS STATISTIK DESKRIPSTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VARIABEL_POFIT	49	14	25	20,73	1,524
VARIABEL_KOMPENSAS I	49	22	37	30,82	3,480
VARIABEL_EMPLOYEE_ ENGAGMENT	49	30	55	41,10	4,099
VARIABEL_KEPUASAN_ KERJA	49	17	32	24,16	2,703
VARIABEL_KINERJA_KA RYAWAN	49	15	18	15,39	,837
Valid N (listwise)	49				



KOEFISIEN DETERMINASI

1. Koefisien Determinasi Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,589	,561	1,210

a. Predictors: (Constant), VARIABEL_EMPLOYEE_ENGAGMENT, VARIABEL_KOMPENSASI, VARIABEL_POFIT

2. Koefisien Determinasi Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	,467	,639

a. Predictors: (Constant), VARIABEL_KEPUASAN_KERJA, VARIABEL_KOMPENSASI, VARIABEL_EMPLOYEE_ENGAGMENT, VARIABEL_POFIT

UJI F

1. Hasil Uji F Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94,162	3	31,387	21,453	,000 ^b
	Residual	65,838	45	1,463		
	Total	160,000	48			

a. Dependent Variable: VARIABEL_KEPUASAN_KERJA

b. Predictors: (Constant), VARIABEL_EMPLOYEE_ENGAGMENT, VARIABEL_KOMPENSASI, VARIABEL_POFIT

2. Hasil Uji F Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,805	4	4,701	11,510	,000 ^b
	Residual	17,971	44	,408		
	Total	36,776	48			

a. Dependent Variable: VARIABEL_KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), VARIABEL_KEPUASAN_KERJA, VARIABEL_KOMPENSASI, VARIABEL_EMPLOYEE_ENGAGMENT, VARIABEL_POFIT

UJI t

1. Hasil Uji t Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,038	,773		9,108	,000
	VARIABEL_POFIT	,342	,154	,523	2,217	,032
	VARIABEL_KOMPENSASI	,008	,092	,015	,091	,928
	VARIABEL_EMPLOYEE_ENGAGEMENT	-,160	,119	-,282	-1,353	,183
	VARIABEL_KEPUASAN_KERJA	,232	,079	,485	2,950	,005

a. Dependent Variable: VARIABEL_KINERJA_KARYAWAN

2. Hasil Uji t Person Organization Fit (PO-Fit), Kompensasi, Employee Engagment terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,071	1,462		-,048	,962
	VARIABEL_POFIT	,000	,292	,000	-,001	,999
	VARIABEL_KOMPENSASI	,352	,166	,309	2,115	,040
	VARIABEL_EMPLOYEE_ENGAGEMENT	,657	,202	,554	3,254	,002

a. Dependent Variable: VARIABEL_KEPUASAN_KERJA

LAMPIRAN 5

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



**BPR SYARIAH
BUMI ARTHA SAMPANG**

PT. BPRS Jl. Tugu Barat No. 39 Telp. (0282) 697616 Fax. (0282) 697617, Sampang 53273 - Cilacap



SURAT KETERANGAN

NO.: B.422/OPS/KA/XII/2018



PT. BPRS BUMI ARTHA SAMPANG yang berkedudukan di Jalan Tugu Barat No.39 Sampang, Cilacap, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : DEWI MASITOH
NIM : 15820020
Jurusan : Perbankan Syariah
Universitas : UIN SUNAN KALIJAGA

Telah melaksanakan penelitian/riset di PT. BPRS BUMI ARTHA SAMPANG dengan judul skripsi: PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT (PO-FIT), KOMPENSASI, EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. BPRS BUMI ARTHA SAMPANG).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

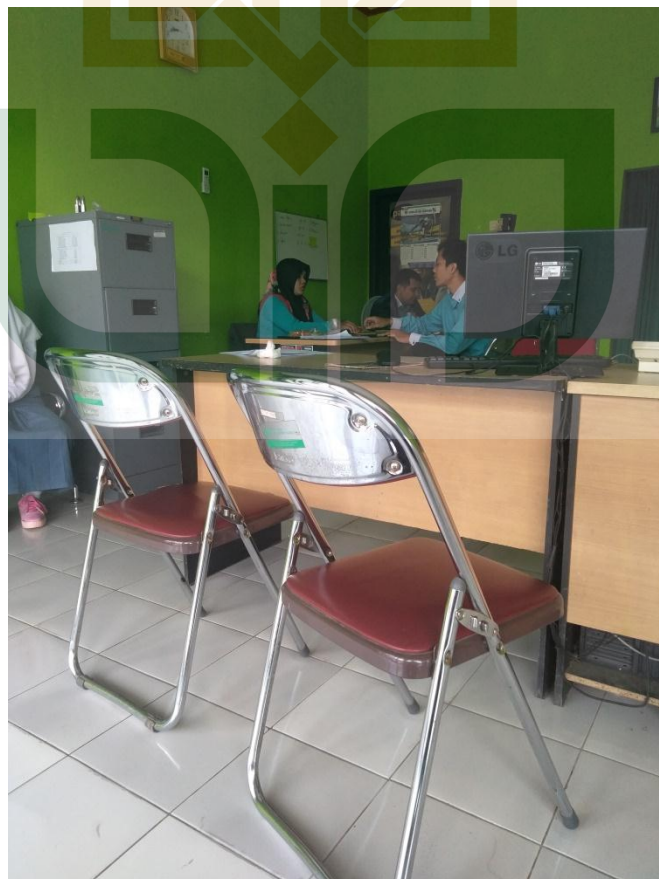
Sampang-Cilacap, 21 Desember 2018
PT. BPRS BUMI ARTHA SAMPANG

Mohamad Abdul Lathif
Kepala Bagian Operasional

LAMPIRAN 6

DOKUMENTASI







LAMPIRAN 7

CURICULUM VITAE

DATA PRIBADI

- ✓ Nama : Dewi Masitoh
- ✓ Tempat Tanggal Lahir : Cilacap, 17 September 1997
- ✓ Alamat : Cinyawang, RT 04 RW 04
Patimuan Cilacap
- ✓ Jenis Kelamin : Perempuan
- ✓ Agama : Islam
- ✓ Telepon : 085803954440
- ✓ Status : Belum Menikah
- ✓ Golongan Darah : O
- ✓ Kewarganegaraan : Indonesia
- ✓ Email : dewimasitoh617@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

Tahun	Institusi
2015 – sekarang	Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2013 – 2015	SMAN N 1 Bantarsari
2011 – 2013	MTs Nurul Huda Patimuan
2006 – 2011	MI Nurul Huda Patimuan