

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH)**



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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

OLEH:
MUHAMAD AKBAR KURNIAWAN
NIM. 19108020018

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

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH)**



SKRIPSI

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

OLEH:

MUHAMAD AKBAR KURNIAWAN
NIM. 19108020018

DOSEN PEMBIMBING:

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.SC
NIP : 19920616 000000 2 301

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



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-832/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMAD AKBAR KURNIAWAN
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020018
Telah diujikan pada : Selasa, 30 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 6487c7983a550



Penguji I

Hasan Al Banna, SEL., M.E
SIGNED

Valid ID: 6484b02758669



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 64817958b1c3b



Yogyakarta, 30 Mei 2023

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 64877d8062aa

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhamad Akbar Kurniawan

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 mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudara:

Nama : Muhamad Akbar Kurniawan

NIM : 19108020018

Judul Skripsi : Pengaruh *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior*, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)

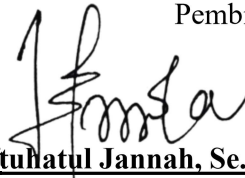
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Mei 2023

Pembimbing



Syayyidah Maftulatul Jannah, Se., M.Sc

NIP : 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Akbar Kurniawan

NIM : 19108020018

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah


Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “*Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)*” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 Mei 2023

Penyusun


70CAKX392016041
Muhamad Akbar Kurniawan
NIM. 19108020018

**HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Muhamad Akbar Kurniawan
NIM : 19108020018
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*non-ekclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, dan Kompensasi* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta, 22 Mei 2023

Penyusun



Muhamad Akbar Kurniawan
NIM. 19108020018

HALAMAN MOTTO

“By experiencing both victory and defeat,
Running away and shedding tears,
A man will become a man,
It’s okay to cry,
But you have to move on!!!”

Akagami no Shanks - One Piece Ep. 505

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah, 94: 6)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah menganugrahi berbagai nikmat sehingga serangkaian proses dalam penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan maksimal. Tak lupa, shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa mengharapkan pertolongannya pada hari akhir.

Penulis mempersembahkan skripsi ini untuk keluarga besar khususnya kedua orang tua tercinta, Bapak Riyadi dan Ibu Wijiyati serta kedua adik tersayang, Anisa Dwi Febriyanti Kurniawan dan Anindira Zahra, para sahabat, serta pihak yang penulis temui dalam serangkaian proses penyusunan skripsi.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan memanjatkan segala puji dan syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman yang gelap gulita menuju zaman yang terang benderang. Sehingga, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)”**.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi, penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat masih jauh dari kata sempurna serta masih terdapat banyak kekurangan pada berbagai bagian. Penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi yang dibuat dapat lebih sempurna.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan apabila penulis tidak mendapat adanya bantuan, bimbingan, dukungan, serta nasihat dari berbagai pihak selama berlangsungnya proses penyusunan skripsi. Dengan demikian, atas segala kerendahan hati izinkan penulis pada kesempatan kali ini untuk mengungkapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya dari lubuk hati yang paling dalam kepada:

1. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaidza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan yang membangun dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah menemani saya dengan memberi dukungan dan motivasi dari awal bangku perkuliahan hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh Pendidikan.
7. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar dan membantu kebutuhan saya selama menempuh perkuliahan.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank BPD DIY Syariah yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian serta membantu dalam proses pengisian kuesioner dan pelaksanaan wawancara
9. Seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi khususnya orangtua tercinta Bapak Riyadi dan Ibu Wijiyati yang selalu memberikan dukungan terbaik, motivasi, dan doa restu bagi penulis. Beserta adik penulis yang bernama Anisa Dwi Febriyanti Kurniawan dan Anindira Zahra yang menjadi dorongan kuat bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan.
10. Siti Fatimatuzzah Rotunnisa yang telah senantiasa menemani dan menjadi pendengar bagi penulis dalam berbagai kesempatan, serta senantiasa mencurahkan dukungan, semangat, dan memotivasi penulis dalam berbagai hal.
12. Rekan seperjuangan, Alifia Lukman (19108020019) dan Nasya Ayushandra Nabila Putri (19108020020), yang selalu menemani dan membutuhkan satu sama lain dalam berbagai kesempatan. Sehingga dapat menjadi suatu ekosistem dimana timbulnya simbiosis *mutualisme*

13. Rekan-rekan KKN 108 Desa Kertomulyo Pati, Akrom Hidayat, Churil Mawasova Nurul Chasan, Lailatul Maghfiroh, Mufti Khoirul Anam, Muhammad Hisam, Reza Maulana, Riska Kusniawati, Sheno Bayu Murti, Siti Fatimatuzzah Rotunnisa, Zedy Tri Setyawan, yang telah kebersamai penulis dalam menjalankan KKN dengan berbagai kegiatan pada Desa Kertomulyo, Trangkil, Pati.

14. Rekan-rekan program studi perbankan syariah 2019 khususnya kelas (A), yang telah kebersamai penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.

15. Penulis, produser, *fansub*, dan *fanshare* pada *Anime*, *Manga*, *Manhwa*, yang telah menghibur penulis dalam proses penyusunan penelitian.

15. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Yogyakarta, 22 Mei 2023

Penyusun



Muhamad Akbar Kurniawan

NIM. 19108020018

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Teori	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Person Organization Fit	16
3. Organizational Citizenship Behavior	21
4. Kompensasi	29
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Pengembangan Hipotesis	45
1. Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> terhadap Kinerja Karyawan	46
2. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Karyawan	47
3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan	48
D. Kerangka Teori Penelitian	49

BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian.....	50
B. Populasi Dan Sampel	50
1. Populasi	50
2. Sampel.....	51
C. Data dan Sumber Data	51
1. Data Primer	52
2. Data Sekunder	52
D. Metode Pengumpulan Data.....	52
1. Kuesioner (Angket).....	53
2. Wawancara (Interview)	53
E. Definisi Operasional Variabel.....	54
1. Variabel Dependen (Y)	54
2. Variabel Independen (X).....	55
F. Skala Pengukuran.....	57
G. Metode Analisis Data	58
1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	59
2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	61
3. Pengujian Hipotesis.....	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	63
1. Profil Bank BPD DIY Syariah	63
2. Visi dan Misi Bank BPD DIY Syariah.....	64
3. Budaya Kerja dan Perilaku Utama	64
B. Hasil dan Analisis	66
1. Karakteristik Responden	66
2. Uji <i>Outer Model</i>	68
3. Uji <i>Inner Model</i>	77
4. Uji Hipotesis.....	81
C. Pembahasan.....	83
A. Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> (PO-Fit) terhadap kinerja karyawan.....	83

B. Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kinerja karyawan.....	91
C. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.....	98
BAB V PENUTUP	104
A. Kesimpulan	104
B. Implikasi Penelitian	105
C. Keterbatasan Penelitian.....	105
D. Saran	106
LAMPIRAN.....	xix



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Dependen (Y).....	54
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel Independen (X)	55
Tabel 3. 3 Skala Likert.....	57
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	66
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	69
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Diskriminan	72
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas.....	76
Tabel 4. 5 Hasil Uji Inner Model	77
Tabel 4. 6 Uji Hipotesis	81
Tabel 4. 7 Detail Jawaban Responden Variabel PO-Fit.....	85
Tabel 4. 8 Detail Jawaban Responden Variabel OCB	92
Tabel 4. 9 Detail Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	99



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Teori Penelitian	49
Gambar 2 Hasil Uji Hipotesis	81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kuesioner PO-Fit	xxi
Lampiran 2 Daftar Kuesioner OCB	xxiii
Lampiran 3 Daftar Kuesioner Kompensasi.....	xxiv
Lampiran 4 Daftar Kuesioner Kinerja Karyawan.....	xxv
Lampiran 5 Hasil Kuesioner PO-Fit	xxvii
Lampiran 6 Hasil Kuesioner OCB.....	xxix
Lampiran 7 Hasil Kuesioner Kompensasi	xxx
Lampiran 8 Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan.....	xxxii
Lampiran 9 Validitas Konvergen.....	xxxiii
Lampiran 10 Validitas Diskriminan.....	xxxiv
Lampiran 11 R ² , Cronbach's alpha, Composite Reliability, AVE.....	xxxv
Lampiran 12 Model Fit.....	xxxv
Lampiran 13 Path Coefficients	xxxvi
Lampiran 14 P-values	xxxvi
Lampiran 15 Kantor Pusat Bank BPD DIY Syariah.....	xxxvi
Lampiran 16 Kondisi jam pelayanan nasabah pada Bank BPD DIY Syariah	xxxvii
Lampiran 17 Foto bersama dengan Pimpinan Bidang Pelayanan dan Operasional....	xxxvii
Lampiran 18 Curriculum Vitae.....	xxxviii

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan Bank BPD DIY Syariah yang bekerja minimal satu tahun. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank BPD DIY Syariah dan wawancara kepada kepala bidang pelayanan dan operasional. Data primer penelitian menggunakan kuesioner dari 40 responden dan wawancara narasumber. Metode analisis data penelitian menggunakan PLS-SEM dengan WarpPLS 8.0. Hasil penelitian secara parsial variabel *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, Kompensasi, Kinerja Karyawan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The research aims to determine the effect of person organization fit, organizational citizenship behavior, and compensation on employee performance. This research is quantitative. The research population is Bank BPD DIY Syariah employees who work for at least one year. Sampling using purposive sampling technique. The research data were obtained by distributing questionnaires to Bank BPD DIY Syariah employees and interviewing the heads of service and operational areas. The primary research data used questionnaires from 40 respondents and interviews with informants. The research data analysis method uses PLS-SEM with WarpPLS 8.0. The results of the partial study of person organization fit, organizational citizenship behavior, and compensation have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword: *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Compensation, Employee Performance.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi harus beroperasi secara lebih efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan di era global. Organisasi harus mampu meningkatkan daya saing mereka untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka di lingkungan persaingan yang semakin ketat. Karyawan yang dapat memenuhi standar organisasi dan mampu melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan karyawan ini ditunjukkan oleh kinerja mereka. Kinerja yang baik sangat penting bagi organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Kinerja biasanya dipahami sebagai seberapa baik seseorang melakukan tugas (Silaen *et al.*, 2021)

Menurut Tsauri (2014) kinerja adalah hasil akhir dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh setiap komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan sebagai masukan. Kinerja karyawan sendiri merujuk pada kapasitas internal untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawab (Adhari, 2021). Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka sendiri yang tentunya akan berdampak pada kinerja organisasi tempat mereka bekerja. Sehingga, tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat terwujud seperti yang ditargetkan.

Menurut Mangkunegara (2011), terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja dari dalam diri karyawan ataupun dari luar diri karyawan. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan, faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Menurut Wirawan dalam Pangestu *et al.* (2022) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor intrinsik berupa etos kerja, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan motivasi serta faktor lingkungan organisasi berupa visi, misi, tujuan organisasi, kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan, peristiwa dalam organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga dikemukakan oleh Yolanda (2022) berupa motivasi, stress kerja, *reward*, lingkungan kerja, penghargaan intrinsik, budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, *adversity question*, komitmen, komunikasi, OCB, keamanan, dan pengalaman. Sastrohadiwiryo dalam Adhari (2021) menambahkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada penelitian ini mengangkat variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dari sisi individu berupa PO-Fit yang didukung oleh penelitian Dopara (2018) dan OCB yang didukung oleh Syaifudin *et al.* (2021) serta

variabel dari sisi organisasi berupa kompensasi yang didukung oleh penelitian Ingish *et al.* (2022).

Tingginya dedikasi dan loyalitas seseorang terhadap organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik akan meningkat jika nilai yang dimiliki oleh individu selaras dengan nilai-nilai organisasi (Dopara, 2018). Sementara itu, Luthans (2006) menemukan bahwa individu yang menunjukkan perilaku OCB mempunyai kinerja lebih baik dan memperoleh penilaian kinerja yang lebih tinggi. Kemudian, Kasmir (2016) berpendapat bahwa kompensasi sendiri memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, dimana pemberian kompensasi yang adil dan layak oleh organisasi akan meningkatkan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun jika kompensasi yang ditawarkan tidak diberikan secara adil dan layak oleh organisasi. Berdasarkan gagasan teori yang dikemukakan di atas, menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor, diantaranya adalah *Person Organization Fit* (PO-Fit) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dari sisi individu dan Kompensasi sebagai variabel dari sisi organisasi.

Faktor pertama adalah *person organization fit* (PO-Fit), Kristof (1996) mendefinisikan PO-Fit sebagai kesesuaian nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi. Jika seseorang sejalan dengan nilai-nilai perusahaannya, maka karyawan akan memberikan dedikasi dan loyalitas yang tinggi untuk organisasi dengan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk

mengembangkan karyawan agar mereka memiliki karakteristik serta nilai-nilai yang sesuai dengan perusahaan. Menurut Wulandari (2021), jika PO-Fit tidak diterapkan dengan baik, karyawan tidak akan merasa selaras dengan pekerjaannya. Hal tersebut disebabkan oleh perbedaan nilai-nilai antara karyawan dan perusahaan yang berbeda, dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan. Maka dari itu, diperlukan adanya kesesuaian antara nilai-nilai pada individu dan organisasi agar karyawan memiliki rasa nyaman dan termotivasi dalam memberikan kinerja terbaiknya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah faktor kedua dimana menurut Darmawan dan Gulo (2019), OCB adalah tindakan sukarela yang terlihat dan dapat diamati yang didasarkan pada alasan atau nilai dan juga dapat dipengaruhi oleh penghargaan dan hukuman eksternal pada perusahaan. Kontrol diri diperlukan bagi karyawan dalam memutuskan tindakan yang akan bermanfaat bagi perusahaan. Karyawan yang bersedia untuk melampaui persyaratan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dapat membuat organisasi menjadi sukses akibat melakukan tindakan tersebut (Triani, Hamid, dan Muhammad, 2020). Menurut Syaifudin, Kusuma, dan Epsilandri (2021), suksesnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh OCB, karena kinerja karyawan yang tinggi juga mendorong munculnya perilaku melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain dua faktor diatas yaitu PO-Fit dan OCB, terdapat faktor lain berupa kompensasi. Lestari dan Listyawati (2019) mendefinisikan

kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya secara finansial maupun non finansial, sebagai imbalan atas pengorbanan sumber daya karyawan seperti waktu, tenaga, dan pikiran serta kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan jangka waktu tertentu. Kompensasi dipandang sebagai kontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi dimana seluruh karyawan mendapatkan kompensasi sebagai bagian dari hubungan kerja atas tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, serta dikemas dalam sistem penghargaan berupa pemberian imbalan kepada karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat memungkinkan perusahaan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal (Prihantoko & Ferijani, 2021).

Bagi perusahaan terdapat hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti PO-Fit, OCB, dan kompensasi dianggap penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Menurut berbagai penelitian, faktor PO-Fit, OCB, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Penelitian yang dilakukan Dopara (2018) dan Berahmawati, Sukaria, dan Rulianda (2019) menyebut PO-Fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, menurut Syaifudin *et al.* (2021), Darmawan dan Gulo (2019), Yuniarto (2018), dan Triani *et al.* (2020), mengklaim bahwa OCB terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Kemudian, terdapat kajian yang disampaikan oleh Fauzan dan Sary (2020), Wulandari dan Hendry (2021), Ingsih, Risanda, Foza, dan Shujahat (2022), dan Prihantoko dan Ferijani (2021),

menyebut kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya, terdapat kesenjangan penelitian, dimana ditemukan hasil yang berbeda antara penelitian yang dilakukan oleh Dopara (2018) dan Berahmawati *et al.* (2019) dengan analisis dari studi yang dilakukan oleh Wulandari (2021). Menurut Wulandari (2021), kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keselarasan antara nilai-nilai yang dimiliki organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Hasil yang berbeda juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Syaifudin *et al.* (2021), Darmawan dan Gulo (2019), Yuniarto (2018), dan Triani *et al.* (2020) dengan analisis dari penelitian yang dilakukan oleh Faiza, Ferry, dan Dhenny (2022). Menurut penelitian Faiza *et al.* (2022), OCB memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara negatif dan tidak signifikan.

Variasi temuan berupa perbedaan hasil penelitian ditemukan antara penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dan Sary (2020), Wulandari dan Hendry (2021), Ingsih *et al.* (2022), serta Prihantoko dan Ferijani (2021) dengan penelitian yang dilakukan oleh Faiza *et al.* (2022), yang menyebutkan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Aini (2021), mengatakan bahwa pada Bank BPD DIY Syariah kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hanya karena

kompensasi tidak menjadi tolak ukur peningkatan kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah, bukan berarti pemberian kompensasi tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan. Ada faktor lain yang membuat karyawan pada Bank BPD DIY Syariah tetap memberikan kinerja yang baik meskipun kompensasi bukan menjadi tolak ukur.

Sebagai salah satu pelaku dalam kancah perbankan syariah di Yogyakarta, Bank BPD DIY Syariah membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mendukung usahanya dalam ketatnya persaingan pasar perbankan syariah. Menurut *Annual Report* Bank BPD DIY pada tahun 2022, terdapat rencana kerja pada *Corporate Plan* tahun 2021-2025 untuk memiliki SDM yang unggul. *Assesment* mengenai kelangsungan usaha melalui analisis *Strengths, Weakness, Opportunities and Threats* (SWOT) dengan analisis yang didasarkan atas peluang serta kekuatan dari Bank BPD DIY Syariah. Terdapat kelemahan berupa kualitas yang dimiliki oleh SDM, dimana hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan dengan secara tidak langsung berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian, program yang akan dilakukan oleh Bank BPD DIY Syariah pada tahun 2023 salah satunya adalah meningkatkan budaya kerja “ISTIMEWA” serta nilai-nilai utama “RAMAH” dan penyempurnaan sistem remunerasi bagi karyawan. Program tersebut relevan dengan penelitian, karena dalam penelitian akan menganalisis faktor kinerja karyawan yang berasal dari individu berupa PO-Fit dan OCB yang berhubungan dengan budaya kerja “ISTIMEWA” serta nilai-nilai utama “RAMAH” dan faktor kinerja

karyawan yang berasal dari organisasi berupa kompensasi yang berhubungan dengan remunisasi.

Berdasarkan rancangan kebijakan dari Bank BPD DIY Syariah. Bank BPD DIY Syariah akan lebih kompetitif apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mendukung kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah, diperlukan penelitian mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.

Peneliti tertarik untuk meneliti variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah berdasarkan latar belakang yang telah disusun. Peneliti bertujuan untuk mengetahui “**Pengaruh *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)***”.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang penelitian antara lain:

1. Apa *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?
2. Apa *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?

3. Apa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan bagaimana rumusan masalah tersebut dirumuskan, maka diketahui tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.
2. Untuk menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap studi ini akan memberikan sejumlah efek positif bagi berbagai pihak, termasuk akademisi, praktisi, dan peneliti sendiri.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini berfungsi sebagai pelengkap penelitian sebelumnya serta sebagai sarana untuk memberikan wawasan ilmiah atas penerapan ilmu pengetahuan yang telah dipelajari.

2. Bagi Bank BPD DIY Syariah

Studi ini dapat dimanfaatkan sebagai sumber untuk mengidentifikasi berbagai elemen yang dapat memotivasi karyawan

untuk meningkatkan kinerjanya, serta memberikan informasi terkait pertimbangan dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia.

3. Bagi Akademisi

Temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan literatur yang tersedia untuk berbagai perguruan tinggi. Selain itu, pembaca dapat menggunakan informasi ini sebagai referensi untuk memperdalam pemahaman mengenai penelitian yang dilakukan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini secara sistematis tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah dalam penelitian, rumusan masalah yang diajukan, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat yang didapat dari hasil penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II PEMBAHASAN

Bab ini meliputi tentang landasan teori dari variabel, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka teori.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, skala pengukuran, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil dan analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merangkum pembahasan kesimpulan penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran yang berkaitan dengan kesimpulan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berikut dapat ditarik kesimpulan dari hasil dengan temuan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah:

1. Indikator PO-Fit yang terdiri dari *value congruence*, *goal congruence*, *employee need fulfilment*, dan *culture personality* menunjukkan hasil berupa kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh PO-Fit. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah akan mengalami peningkatan ketika karyawan memiliki tingkat PO-Fit yang baik
2. Indikator OCB yang terdiri dari *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness* menunjukkan hasil berupa kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh OCB. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah dapat dipengaruhi oleh OCB, apabila tingkat OCB karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah.
3. Indikator kompensasi yang terdiri dari gaji (*salary*) dan upah (*wages*), insentif (*incentive*), tunjangan (*benefit*), dan fasilitas (*facility*) menunjukkan hasil berupa kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah dipengaruhi

secara positif dan signifikan oleh kompensasi. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah akan mengalami peningkatan ketika kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan telah sesuai dan layak berdasarkan regulasi.

B. Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini adalah hasil kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah dipengaruhi secara positif oleh PO-Fit, OCB, dan kompensasi. Sehingga, hasil temuan tersebut diharapkan dapat menjadi pedoman bagi perusahaan dalam mengatasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya yang berdampak pada tercapainya target dari perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan. Berikut merupakan hal yang menjadi keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian.

1. Peneliti yang tidak ikut serta dalam pendistribusian serta pengisian formulir kuesioner kepada responden, sehingga memungkinkan responden yang hendak bertanya mengenai pertanyaan yang ada pada kuesioner ataupun responden yang mungkin mengalami kesulitan pada saat pengisian kuesioner diluar kendali peneliti.
2. Peneliti tidak memiliki kontrol waktu atas responden saat pengisian kuesioner. Sebagai contoh, pengisian kuesioner dilakukan pada jam sibuk ataupun sore hari dimana pada waktu tersebut memungkinkan responden kurang berkonsentrasi dalam pengisian kuesioner.

3. Peneliti hanya menggunakan ruang lingkup dalam satu perusahaan, sehingga populasi yang didapat menjadi terbatas.

D. Saran

Pengaruh PO-Fit, OCB, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menjadi penekanan utama penelitian ini. Menurut temuan penelitian dalam studi yang dilakukan, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh PO-Fit, OCB, dan kompensasi. Saran yang dapat disampaikan berdasarkan temuan pada penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank BPD DIY Syariah

Berdasarkan hasil pengolahan data atas penelitian yang dilakukan pada Bank BPD DIY Syariah, bahwa dengan tingginya tingkat PO-Fit, OCB, dan kompensasi yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan akan memiliki dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Maka dari itu, perusahaan harus mempertahankan hal tersebut guna tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain dari sisi individu maupun dari sisi organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan juga dapat menambah jumlah sampel dan dijadikan sebagai referensi pendukung.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. 1st ed. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adhari, Iendy Z. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. 1st ed. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Afrianty, T. W. 2005. *Person Organization Fit: Sebuah Pendekatan Baru Dalam Seleksi Karyawan*. *Jurnal Manajemen Maranatha (JMM)* 5(1).
- Agung, A. A. P., dan A. Yuesti. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: AB Publisher.
- Aini, Mifta N. 2021. *Pengaruh Kompetensi Individu, Pelatihan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BPD DIY Syariah)*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Aldag, R., dan W. Reschke. 1997. *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.
- Ardana, I. K. et al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Yogyakarta: Grha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. 15th ed. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bank BPD DIY. 2022. *Transformasi Untuk Terus Kompetitif*. Yogyakarta: PT Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Berahmawati, E. F. et al. 2019. *The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit of Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Employee Performance*. *International Journal of Research & Review (IJJR)* 6(10):213–20.
- Bustomi, A. et al. 2020. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei Pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung)*. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5(1):1–16. doi: 10.15575/tadbir.
- Cable, D. M., dan D. S. DeRue. 2002. *The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions*. *Journal of Applied Psychology* 87(5):875–84. doi: 10.1037/0021-9010.87.5.875.
- Cable, D. M., dan T. A. Judge. 1994. *Pay Preferences and Job Search Decisions: A Person Organization Fit Perspective*. *Personnel Psychology* 47(2):317–48.

- Darmawan, H., dan Y. Gulo. 2019. *Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Danorganizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Bank Persero*. Media Bisnis 11(2):171–78. doi: 10.34208/mb.v11i2.942.
- Dopara, L. N. 2018. *Pengaruh Person Organization Fit Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada KPP Pratama Pare)*. Jurnal Ilmu Manajemen REVITALISASI 7(3):263–71. doi: <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v7i3.830>.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Faiza, G. et al. 2022. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Techmicron*. Journal Postgraduate Management 2(1):24–39.
- Farooqui, M. S., dan A. Nagendra. 2014. *The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees*. Procedia Economics and Finance 11:122–29. doi: 10.1016/S2212-5671(14)00182-8.
- Fauzan, S. M., dan F. P. Sary. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung)*. Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) 4(6):928–37.
- Fitrianasari, D. et al. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan. (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Darmayu di Kabupaten Ponorogo)*. Jurnal Profit 7(1): 12-24.
- Hardani et al. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. 1st ed. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ingsih, K. et al. 2022. *Work-Life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees*. Jurnal Manajemen Bisnis 13(2):255–76.
- Iswanto, Y., dan A. Yusuf. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Jannah, Syayyidah M. 2019. *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB): Identifikasi Organisasional dan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Pemoderasi*. Jurnal UMKM Dewantara 2 (1): 1-14.
- Jogiyanto. 2011. *Konsep Dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM)*

- Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. 1st ed. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kock, Ned. 2022. *WarpPLS User Manual: Version 8.0*. 8th ed. Texas: ScriptWarp Systems.
- Kristof, A. L. 1996. *Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications*. *Personnel Psychology* 49(1):1–49. doi: 10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x.
- Lestari, A., dan L. Listyawati. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan*. *Jurnal Ilmiah Adiministrasi Bisnis Dan Inovasi (JIABI)* 3(1):46–69.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. 10th ed. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 10th ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10th ed. Jakarta: Erlangga.
- Moynihan, D. P., dan S. K. Pandey. 2007. *The Ties That Bind: Social Networks, Person-Organization Value Fit, and Turnover Intention*. *Journal of Public Administration Research and Theory* 18(2):205–27. doi: 10.1093/jopart/mum013.
- Muhdar. 2015. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press IAIN Sultan Amai Gorontalo.
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Naway, F. A. 2018. *Organizational Citizenship Behavior Dalam Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- O'Reilly, C. A. et al. 1991. *People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit*. *Academy of Management Journal* 34(3):487–516. doi: 10.2307/256404.
- Organ, D. W. 1997. *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time*. *Human Performance* 10(2):85–97.
- Pangestu, R. N. et al. 2022. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen*

- Kinerja*). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* 4(2): 215-228. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>.
- Podsakoff, Nathan P. et al. 2009. *Individual and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta Analysis*. *Journal of Applied Psychology* 94(1):122–41. doi: 10.1037/a0013079.
- Prihantoko, C., dan A. Ferijani. 2021. *Effect of Compensation and Benefit on Employee Performance with Motivation as Moderating Variable (A Case on Millennial Employees of a Bank in Semarang)*. *Journal of Management and Business Environment* 2(2):188–211.
- Putra, A. S. 2019. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Wira Sukses Jaya Medan*. *Jurnal Ilmiah Skylandsea* 3(2):102–8.
- Putrawijaya, D. F. et al. 2022. *The Effect of Servant Leadership on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviors as Intervening Variable Study Case at Bank BTPN Jakarta Head Office*. *Budapest International Research and Critics Institute Journal (BIRCI-Journal)* 5(2):12212–22.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. 5th ed. Jakarta: Erlangga.
- Rostiawati, Enong. 2020. *Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior Pada Aparatur Sipil Negara*. 1st ed. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Saks, A. M., dan B. E. Ashforth. 1997. *A Longitudinal Investigation of the Relationships Between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes*. *Personnel Psychology* 50(2):395–426.
- Schneider, B. et al. 1995. *The ASA Framework: An Update*. *Personnel Psychology* 48(4):747–73. doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x.
- Sekiguchi, Tomoko. 2004. *Person Organization Fit and Person Job Fit In Employee Selection A Review of The Literature*. *Journal Osaka Keidai Ronshu* 54(6):179–95.
- Sholihin, M., dan D. Ratmono. 2020. *Analisis SEM-PLS Dengan Warppls 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. 2nd ed. Yogyakarta: Andi.
- Silaen, N. R. et al. 2021. *Kinerja Karyawan*. 1st ed. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Solimun et al. 2017. *Metode Statistika Multivariat Permodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPls*. 2nd ed. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Yogyakarta: Grha Ilmu.
- Supriyanto, A. S., dan M. Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., dan V. Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. 2nd ed. Malang: UIN-Maliki Press.
- Syaifudin, A. et al. 2021. *Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Bank Bantul)*. SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan 9(1):49–59.
- Triani, F. et al. 2020. *Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang*. International Journal of Community Service & Engagement 1(1).
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. 1st ed. Jember: STAIN Jember Press.
- Wulandari, F., dan H. Cahyono. 2021. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo*. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam 4(1):45–54.
- Wulandari, W. D. 2021. *Linking Person Job Fit, Person Organization Fit and Organizational Culture to Employee Performance in Islamic Banks: The Mediating Role of Job Motivation*. Journal of Islamic Economic and Business Research 1(2):125–39. doi: 10.18196/jiebr.v1i2.17.
- Yolanda, P. et al. 2022. *Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi Employee Performance: Factors That Influence*. Jurnal Diversita 8(2): 148-157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>.
- Yonggara, N., dan N. G. Sugianto. 2014. *Analisis Pengaruh Faktor Organisasi, Individu, Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Front Office Hotel SHANGRI-LA Surabaya*. Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa 2(1):1–10.
- Yuniarto, Prayogo. 2018. *Effect of Organizational Citizenhsip Behavior as a Moderation Between Servant Leadership on Empolyee Performance*. Journal of Applied Management (JAM) 16(2).
- Yustrianthe, R. H. 2012. *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Audit Judgement Auditor Pemerintah*. Jurnal Dinamika Akuntansi (JDA) 4(2):77–82.