

## PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT* (PO-FIT) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Siti Fatimah<sup>1</sup>, Nurbaiti<sup>2</sup>, Rahmat Daim Harahap<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

sitifatimah19207@gmail.com<sup>1</sup>, nurbaiti@uinsu.ac.id<sup>2</sup>, rahmatdaimharahap@uinsu.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*This study was to determine the effect of Person Organization Fit (PO-Fit) and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening variable. This study uses a quantitative method with a path analysis approach. Data collection techniques through questionnaires distributed to employees of PT. Bank Sumut Medan Sharia Branch Office Brigjend Katamso with a sample of 33 respondents used a saturated sampling technique. This analysis includes instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and path analysis with the SPSS version 22 program. The results show (1) Person Organization Fit (PO-Fit) has a significant effect on Employee Performance, (2) Environment Work has a significant effect on Employee Performance, (3) Person Organization Fit (PO-Fit) has a significant effect on Organizational Commitment, (4) Work Environment has a significant effect on Organizational Commitment, (5) Organizational Commitment has no significant effect on Employee Performance, (6) Person Organization Fit (PO-Fit) has no direct effect on Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening variable, (7) Work Environment has no direct effect on Employee Performance through Organizational Commitment as an Intervening variable, (8) Person Organization Fit (PO-Fit), Work Environment and Organizational Commitment simultaneously influence Employee Performance*

**Keywords:** *Person Organization Fit (PO-Fit), work environment, performance, organizational commitment*

### ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *path analysis*. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso dengan sampel sebanyak 33 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis ini meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan *path analysis* dengan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan (1) *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) *Person Organization Fit*

(PO-Fit) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (4) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (5) Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (6) *Person Organization Fit* (PO-Fit) tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening, (7) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening, (8) *Person Organization Fit* (PO-Fit), Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** *Person Organization Fit* (PO-Fit), lingkungan kerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi

## A. PENDAHULUAN

Di era *society* 5.0 seperti saat ini, peran sumber daya manusia dan teknologi harus berdampingan guna meningkatkan kualitas manusia yang dapat mendobrak nilai-nilai baru melalui kecanggihan teknologi, sehingga mampu meminimalisir adanya kesenjangan sosial dan masalah perekonomian dikemudian harinya. Sebelumnya Indonesia telah menitikberatkan pada otomatisasi dan mengkolaborasikannya dengan teknologi internet yang disebut revolusi industri 4.0 atau sering juga disebut dengan *cyber physical system*. Keunggulan revolusi industri ini adalah menyatukan informasi dan teknologi komunikasi dalam sektor industri. Munculnya revolusi industri berdampak pada perubahan dalam berbagai sektor<sup>1</sup>. Hal ini menimbulkan tuntutan bagi organisasi maupun perusahaan dipaksa untuk berupaya mengikuti era *society* 5.0 yang mengharuskan pembentukan karakter *creativity, critical thinking, communication and collaboration* serta mampu memanfaatkan berbagai inovasi teknologi. Selain itu, sumber daya manusia juga dituntut agar mampu mewujudkan dan mempunyai manajemen yang bergerak dinamis dan sinkron dengan tujuan visi, misi perusahaan.

Tanpa sumber daya manusia yang andal, perusahaan tidak dapat beroperasi dengan lancar dan tujuan yang ingin dicapai akan sulit terlaksana, baik itu organisasi kemasyarakatan maupun organisasi perusahaan yang bergerak di usaha keuangan, termasuk bank syariah. Hakikatnya perbankan syariah merupakan pengembangan dari konsep ekonomi Islam, khususnya di sektor keuangan yang berkembang sebagai suatu respon dari sekelompok ekonom dan bankir islam yang berupaya mengakomodasi dorongan dari berbagai pihak yang menginginkan adanya jasa transaksi keuangan yang

---

<sup>1</sup>Nabillah & Nurbaiti Purba et al., "Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis Dan Implementasinya," *JPSB* 9, no. 2 (2021): 91–98.

pelaksanaannya sejalan dengan nilai moral dan prinsip-prinsip Islami. Bank syariah umumnya juga menjalankan aktivitas yang hampir sama dengan bank konvensional, yakni menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat disamping layanan jasa keuangan lainnya, namun berbeda dengan bank syariah yang harus menjalankan aktivitasnya sesuai dengan kaidah syariah Islam. Alasan berdirinya bank syariah karena keinginan umat muslim untuk memiliki bank yang berprinsip syariah, terbebas dari riba dan transaksi yang dilarang syariah, sebagaimana negara-negara lain yang lebih awal mendirikan bank syariah<sup>2</sup>.

Tujuan utama setiap perusahaan adalah ingin mendapatkan laba ataupun keuntungan, oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan pondasi utama dalam penggerak roda berputar suatu perusahaan dan juga merupakan faktor terpenting disamping faktor lain seperti sumber dana dan prasarana yang mencukupi, namun jika tidak diiringi dengan sumber daya manusia yang profesional maka aktivitas perusahaan tidak akan cepat selesai. Berdasarkan hal tersebut, kesuksesan suatu perusahaan dapat dilihat melalui kinerja karyawan. Menurut Robbins<sup>3</sup>, tolak ukur sejauh mana perusahaan mampu meraih tujuan yang diharapkan dapat dilihat melalui Kinerja karyawan. Evaluasi kinerja karyawan yang baik bisa dilihat melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan atasan dan karyawan mampu mengerjakannya dengan tepat waktu serta mampu mencapai target perusahaan. Semakin banyak kuantitas kerja maka semakin baik kinerja karyawan yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang ber hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki keputusan individu apakah akan tetap berada di organisasi atau keluar dari organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkah laku individu kepada organisasi dalam bentuk kelayalitan dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Menurut Luthans<sup>4</sup>, mengemukakan bahwa komitmen organisasi

---

<sup>2</sup>Rahmat Daim Harahap, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Likuiditas Brps Di Indonesia," *Google Scholar* 21, no. 1 (2020): 1–9.

<sup>3</sup>M Enny Widyaningrum, *Evaluasi Kinerja, Bina Ekonomi*, vol. 1 (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2020).

<sup>4</sup>& jaya Indra M, Joharis Lubis, *Komitmen Membangun Pendidikan*, vol. 3 (Medan: CV.Widya Puspita, 2019).

merupakan perilaku, dimana individu memiliki tekad yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, berusaha keras untuk menyesuaikan diri terhadap organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkah laku yang mencerminkan kelayaitasan karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi dan kesuksesan serta kemajuannya yang berkelanjutan.

Dalam persaingan dunia bisnis terutama perbankan syariah harus meningkatkan kinerja karyawan, dalam rangka meraih tujuan perusahaan agar lebih maju dari sebelumnya maka PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso menjadi topik utama peneliti. Tanggal 4 November 1961 mulai didirikan Bank Sumut yang berbentuk Perseroan Terbatas dengan aktenotaris Rusli No. 22, Menteri Keuangan Republik Indonesia memberi izin kepada Bank Sumut untuk membangun usahanya.<sup>5</sup> melalui suratnya Nomor BUM. 9-1-25/II tanggal 28 Februari 1962. Pada PT. Bank Sumut Syariah Kantor Cabang Syariah Brigjend Katamso telah terjadinya penurunan kuantitas karyawan. Berikut ini jumlah data kuantitas karyawan bank tersebut dari tahun 2018 hingga 2021, yaitu:

**Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso periode 2018-2021**

No.	Tahun	Karyawan Tetap	Karyawan <i>Outsourcing</i>	Total
1.	2018	30	23	53
2.	2019	30	15	45
3.	2020	34	0	34
4.	2021	19	11	30

*Sumber: Data Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso*

Berdasarkan data tersebut, terjadinya penurunan kuantitas karyawan di tahun 2021 pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso baik karyawan tetap maupun *outsourcing*, Salah satu penyebab terjadinya penurunan kuantitas karyawan tersebut, karena ada beberapa karyawan yang dipindahkan di KCP Bank Sumut Syariah yang lainnya. Hal tersebut akan menyebabkan berkurangnya karyawan tersebut sehingga pekerjaan karyawan bertambah dan harus lembur

<sup>5</sup>*Laporan Tahunan 2020/Annual Report Bank Sumut* (Medan: Bank Sumut, 2020).

dikarenakan terjadinya penurunan kuantitas karyawan, bahkan karyawan yang seharusnya libur dihari sabtu dan minggu diharuskan datang bekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Berdasarkan jumlah data karyawan tetap dan outsourcing yang berubah-ubah disetiap tahunnya, jika hal ini terus berlangsung dalam jangka waktu yang panjang maka ini dapat mengurangi loyalitas karyawan (komitmen organisasi) karena karyawan merasa jam kerja yang begitu banyak dan membuat karyawan jenuh dalam bekerja sehingga meningkatkan tingkat resign yang tinggi bagi karyawan karena jam kerja yang tidak optimal.

Untuk membentuk kinerja karyawan dengan *perfect*, perusahaan perlu memahami faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam memilih karyawan yang mempunyai nilai dan keyakinan yang sesuai organisasi serta membentuk pengalaman yang dapat memakmurkan perusahaan maka *Person Organization Fit* (PO-Fit) dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Pramesti (2019), *Person Organization Fit* (PO-Fit) merupakan *compatibility* atau keserasian individu dengan organisasi mulai dari visi, misi sampai tujuan yang sesuai dengan organisasi. Semakin baik kesesuaian antara karyawan dan organisasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang diperoleh. Maksud kesesuaian disini adalah kesesuaian antara nilai pribadi karyawan dengan perusahaan, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan dan kultur kepribadian dari karyawan<sup>6</sup>. Berdasarkan teori tersebut, ada beberapa penelitian terdahulu membahas *Person Organization Fit* (PO-Fit) terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Anatasya Anindita (2019), menjabarkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada studi lain yang dilakukan oleh Altri Wahida (2019) menyatakan *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, berbeda penelitian yang dilakukan oleh Windy Delvyana Wulandari (2021), yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bertujuan sebagai penopang yang sangat besar demi terciptanya proses aktivitas dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sesuai harapan perusahaan. Dalam melaksanakan

---

<sup>6</sup>Lindu Nils Dopara, "Pengaruh *Person Organization Fit* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada KPP Pratama Pare) Lindu," *JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 07, Nomor 03, September 2018* 07, no. September (2018): 264–66.

aktivitasnya, karyawan memerlukan fasilitas lingkungan kerja yang sesuai agar terciptanya kinerja yang efisien dan memberikan kenyamanan serta membangkitkan para karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai hal ini akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan<sup>7</sup>. Lingkungan kerja tersebut meliputi hubungan kerja antar sesama karyawan dan hubungan antara atasan bawahan dan atasan yang harmonis serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mendukung<sup>8</sup>. Adapun hasil observasi yang diteliti oleh penulis, masih ada karyawan yang mengeluh mengenai lingkungan kerja yang begitu sempit, tata letak berkas yang masih berantakan serta adanya karyawan yang kepanasan didalam ruangan (kekurangan kipas angin atau AC). Hal tersebut tentunya mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun karna disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang memadai.

Dalam hal ini, sebagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh *Person Organization Fit* (PO-Fit). Agar memiliki *Person Organization Fit* (PO-Fit) yang baik, setiap individu harus berdampingan dengan nilai-nilai di perusahaan yang sehat maka setiap perubahan perusahaan akan menuntut karyawan supaya bisa menyesuaikan diri dengan situasi yang ada sehingga karyawan diharuskan memahami kebijakan yang sudah dibuat oleh organisasi atau perusahaan. Salah satu kunci terjadinya hubungan harmonis antara karyawan dan perusahaan adalah terdapat kesesuaian nilai antara individu dengan perusahaan, namun pada kenyataannya masih ada karyawan di bank tersebut belum sepenuhnya menerima nilai-nilai organisasi dalam perusahaan seperti tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan, masih ada karyawan terlambat dan terjadinya pemborosan pada peralatan kerja. Dari penyimpangan tersebut akan berakibat berkurangnya komitmen (loyalitas) karyawan terhadap perusahaan.

---

<sup>7</sup>Opan Arifudin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang," *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (2020): 35–46, <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i1.134>.

<sup>8</sup>Et.al J. Jr. Wowor, Gerry, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi," *Jurnal Administrasi Publik* 3, no. 038 (2016): 1–12.

## B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan program SPSS versi 22 melalui pendekatan *Path Analysis*. Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso sampel yang diambil sebanyak 33 responden dengan teknik sampling jenuh. Informasi yang terhimpun diukur melalui skala pengukuran yakni skala likert. Pernyataan kemungkinan dari skala likert ini mulai dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju", yakni berupa persepsi atau sikap seseorang atau sekelompok orang tentang peluang dan masalah subjek, berdasarkan peristiwa yang terjadi atau pertanyaan atau pernyataan kuesioner.<sup>9</sup> Teknik Analisis data menggunakan uji instrumen dengan uji validitas dan reabilitas, Uji asumsi klasik yaitu multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis serta analisis jalur (*path analysis*).

## C. PEMBAHASAN

### 1. Uji Statistik

#### a. Uji Instrumen

##### 1) Uji Validitas

Jika nilainya  $> 0,05$  maka pertanyaan dari elemen dinyatakan valid. Jadi jika nilai korelasi *pearson correlation* lebih kecil maka pertanyaannya tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 33 responden, dengan nilai 0,344.

Tabel 2. Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	r hitung	r tabel (taraf sig. 5%)	Keterangan
1	<i>Person Organization</i>	0,384	0,344	Valid
2	<i>Fit (PO-Fit)</i>	0,376	0,344	Valid
3		0,475	0,344	Valid
4		0,644	0,344	Valid
5		0,468	0,344	Valid
6		0,679	0,344	Valid
7		0,491	0,344	Valid
8		0,492	0,344	Valid
9		0,835	0,344	Valid
10		0,7	0,344	Valid
11		0,627	0,344	Valid
12		0,375	0,344	Valid

<sup>9</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research and Development*, ed. Sofia YustianinSuryandari, Cetakan ke (Bandung: Alfabeta, 2020).

1	Lingkungan Kerja	0,833	0,344	Valid
2		0,770	0,344	Valid
3		0,906	0,344	Valid
4		0,556	0,344	Valid
5		0,42	0,344	Valid
6		0,575	0,344	Valid
7		0,672	0,344	Valid
8		0,594	0,344	Valid
9		0,695	0,344	Valid
10		0,544	0,344	Valid
11		0,531	0,344	Valid
12		0,608	0,344	Valid
13		0,696	0,344	Valid
14		0,672	0,344	Valid
1	Kinerja Karyawan	0,812	0,344	Valid
2		0,752	0,344	Valid
3		0,711	0,344	Valid
4		0,796	0,344	Valid
5		0,846	0,344	Valid
6		0,801	0,344	Valid
7		0,926	0,344	Valid
8		0,815	0,344	Valid
9		0,728	0,344	Valid
10		0,774	0,344	Valid
11		0,695	0,344	Valid
12		0,792	0,344	Valid
13		0,801	0,344	Valid
14		0,727	0,344	Valid
15	0,859	0,344	Valid	
1	Komitmen Organisasi	0,701	0,344	Valid
2		0,558	0,344	Valid
3		0,688	0,344	Valid
4		0,639	0,344	Valid
5		0,818	0,344	Valid
6		0,797	0,344	Valid
7		0,687	0,344	Valid
8		0,720	0,344	Valid
9		0,740	0,344	Valid

## 2) Uji Reabilitas

Kuesioner dianggap valid ketika respon seseorang terkait pertanyaan atau pernyataan konsistendan stabil dimana *Cronbach Alpha* bernilai  $>0,60$ .

**Tabel 3. Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reabilitas	Keterangan
<i>Person Organization Fit</i> (PO-Fit)	0,800	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,879	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,953	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,869	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2022



## 2. Uji Asumsi Klasik

## 1) Uji Normalitas

Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui apakah nilai residual yang didapat dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika penelitian ini berdistribusi normal maka model regresinya dikatakan baik. Dalam penelitian ini, jika nilai residual  $> 0,05$  maka data tersebut berdistribusi normal dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* satu sampel<sup>10</sup>.

Tabel 4. Uji Normalitas Persamaan I

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		33
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.40156814
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.104
	<i>Positive</i>	.104
	<i>Negative</i>	-.080
<i>Test Statistic</i>		.104
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel 5. Uji Normalitas Persamaan II

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		33
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.32609639
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.122
	<i>Positive</i>	.122
	<i>Negative</i>	-.108
<i>Test Statistic</i>		.122
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogrov-Smirnov unstandardized residual*  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada persamaan I dinyatakan berdistribusi normal dan nilai persamaan II *unstandardized residual*  $0,200 > 0,05$

<sup>10</sup>Rochmat Adi Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Bersama SPSS* (Ponorogo: CV Wade Group, 2017).

sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada persamaan II dinyatakan berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yaitu jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas dan begitu juga sebaliknya.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan I**

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
1	<i>Person Organization Fit</i> (PO-Fit)	0,352	2,841	Tidak terdapat Multikolonieritas
2	Lingkungan Kerja	0,352	2,841	Tidak terdapat Multikolonieritas

Sumber: Data primer yang diolah 2022

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan II**

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
1	<i>Person Organization Fit</i> (PO-Fit)	0,288	3.474	Tidak terdapat Multikolonieritas
2	Lingkungan Kerja	0,289	3.463	Tidak terdapat Multikolonieritas
3	Komitmen Organisasi	0,306	3.265	Tidak terdapat Multikolonieritas

Sumber: Data primer yang diolah 2022

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Pada persamaan I nilai korelasi antara variabel *Person Organization Fit* (PO-Fit) sebesar (0,359) dan lingkungan kerja (0,345) dimana *unstandardized residual* bernilai (*Sig.2 tailed*) > 0,05. Karena signifikansinya > 0,05 dapat disimpulkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas. Pada persamaan II nilai korelasi antara variabel *Person Organization Fit* (PO-Fit) sebesar (0,359) , lingkungan kerja (0,345) dan komitmen organisasi (0,944) dimana *unstandardized residual* bernilai (*Sig.2 tailed*) > dari 0,05. Karena signifikansinya > 0,05 dapat disimpulkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas.

## 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut perolehan persamaan regresinya:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + Z + e$$

$$Y = -7.886 + 0,645 X_1 + 0,725X_2 + 0,009 + e$$

Tabel 8. Hasil Uji Persamaan I ( $X_1, X_2$  Terhadap Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.886	7.991		-.987	.332
Person Organization Fit (PO-Fit)	.645	.290	.367	2.222	.034
Lingkungan Kerja	.725	.218	.550	3.331	.002
Komitmen Organisasi	.009	.236	.006	.040	.968

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel 9. Hasil Uji Persamaan II ( $X_1, X_2$  Terhadap Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.824	5.853		-1.849	.074
Person Organization Fit (PO-Fit)	.525	.203	.440	2.586	.015
Lingkungan Kerja	.391	.152	.436	2.562	.016

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berikut perolehan persamaan regresinya

$$Z = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = -10.824 + 0,525 X_1 + 0,391X_2 + e$$

#### 4. Uji Hipotesis

##### 1) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (T) Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.824	5.853		-1.849	.074
Person Organization Fit (PO-Fit)	.525	.203	.440	2.586	.015
Lingkungan Kerja	.391	.152	.436	2.562	.016

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Pengujian variabel *Person Organization Fit* (PO-Fit) terhadap variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,586 dan  $t_{tabel} = 2,045$ . Maka  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,045$ , yang berarti terdapat pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dimana nilai sig. uji T sebesar  $0,015 < 0,05$  sehingga interpretasinya  $H_0$  ditolak. Artinya *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Tabel 11. Hasil Uji T Persamaan II

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	-7.886	7.991		-.987	.332
Person Organization Fit (PO-Fit)	.645	.290	.367	2.222	.034
Lingkungan Kerja	.725	.218	.550	3.331	.002
Komitmen Organisasi	.009	.236	.006	.040	.968

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Pengujian variabel *Person Organization Fit* (PO-Fit) terhadap variabel Kinerja Karyawan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,222 dengan  $t_{tabel} = 2,048$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,048$ , hal ini berarti terdapat pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) terhadap Kinerja Karyawan dan nilai sig. uji T sebesar  $0,034 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara *Person Organization Fit* (PO-Fit) terhadap Kinerja karyawan secara signifikan. Pengujian variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,331 > t_{tabel} = 2,048$ , yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan nilai sig. uji T sebesar  $0,002 < 0,05$  sehingga interpretasinya  $H_0$  ditolak. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan .

## 2) Uji F (Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan) Persamaan I

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	838.708	2	419.354	33.978	.000 <sup>b</sup>
Residual	370.261	30	12.342		
Total	1208.970	32			

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 12, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,978 dengan  $F_{tabel} = dk (1)=k-1 = 3-1 = 2$ ,  $dk (2) = n-k-1 = 33 -3 = 30$  maka  $F_{hitung} > F_{tabel} = 3,316$ , sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel} = 3,316$  dan juga nilai sig. uji F sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak. Maka interpretasinya secara bersama-sama variabel independen yaitu *Person Organization Fit* (PO-Fit), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

Tabel 13. Hasil Uji F (Simultan) Persamaan II

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	2026.026	3	675.342	32.702	.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	598.884	29	20.651		
<i>Total</i>	2624.909	32			

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32,702 dengan  $F_{tabel} = dk (1) = k-1 = 4-1 = 3$ ,  $dk (2) = n-k = 33-34 = 29$  maka  $F_{tabel} = 2,934$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan juga nilai sig. uji F sebesar  $0,000 < 0,05 H_0$  sehingga ditolak. Maka interpretasinya secara bersama-sama variabel independen yaitu *Person Organization Fit* (PO-Fit), Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

### 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan I

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.833 <sup>a</sup>	.694	.673	3.513

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 14, didapat nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,694 menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel Komitmen Organisasi 69,4 % dan sisanya 30,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan II

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.748	4.544

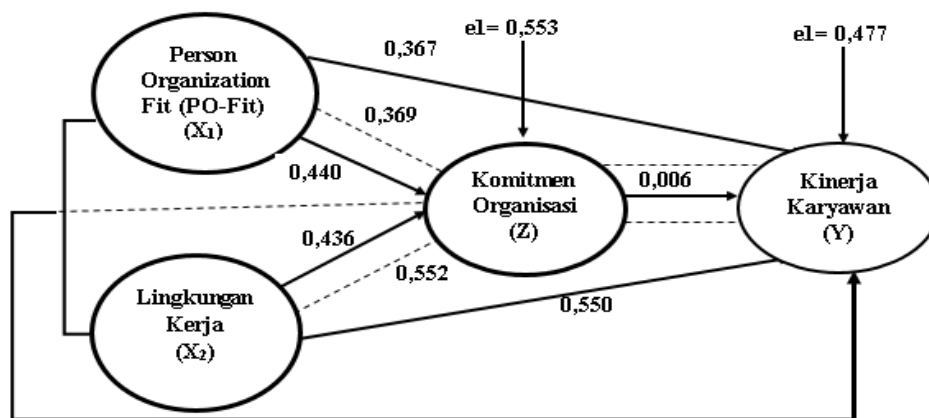
Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 15, didapat nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,772, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Person Organization Fit* (PO-Fit) dan Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi dapat menjelaskan variabel Komitmen Organisasi sebesar 77,2 % dan sisanya 22,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

5. Analisis Path (Analisis Jalur)

Tujuan analisis jaluryakni mengetahui adanya atau tidak adanya pengaruh langsung pada variabel *intervening*. Setiap jalur yang ingin di uji menunjukkan efek langsung maupun tidak langsung dari *Person Organisasi Fit* (PO-Fit), lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Berikut perolehan diagram jalur Model II sebagai berikut.

Gambar 1. Diagram Jalur Model II



Tabel 16. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Variabel	Kontribusi		
	Langsun g	Tidak Langsung	Total
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,367	-	0,367
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,550	-	0,550
X <sub>1</sub> terhadap Z	0,440	-	0,440
X <sub>2</sub> terhadap Z	0,436	-	0,436
Z terhadap Y	0,006	-	0,006
X <sub>1</sub> terhadap Y m elalui Z	-	0,440 x 0,006 =0,002	0,367 +0,002 = 0,369
X <sub>2</sub> terhadap Y m elalui Z	-	0,436 x 0,006= 0,002	0,550 +0,002 = 0,552

2. Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,222 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 dan memiliki nilai signifikasi sebesar 0,034 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikasi  $t < 0,05$ . Maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima dan dapat

disimpulkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, terlihat bahwa PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso, memberikan *training* supaya keterampilan dan skills kepada karyawan semakin berkualitas serta bekerja lebih profesional dan handal bagi perusahaan. Selain itu, perusahaan mulai membenahi dan menata ulang berbagai sumber daya organisasi dan mendukung setiap karyawan dalam meraih pengembangan karir mereka di masa yang akan datang. Namun belum sepenuhnya diterapkan dengan benar yaitu nilai konformitas pekerja tidak sesuai dengan perusahaan, dalam tafsir Al-Maraghisurat Al-Hujarat ayat 13 yaitu menyatakan bahwa “Allah Swt. menciptakan manusia berkelompok dan masing-masing kelompok tersebut memiliki perbedaan diantara mereka, sehingga perbedaan tersebut harus saling dihormati dan dapat ditemukan kesamaan diantara kelompok masyarakat tersebut”<sup>11</sup>. Dan masih ada pemenuhan kebutuhan karyawan yang belum terpenuhi seperti suasana kerja yang kurang nyaman, jadwal kerja yang terkadang tidak konsisten seperti harus menyelesaikan pekerjaan di hari libur sehingga membuat karyawan tidak termotivasi untuk bekerja.

### 3. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,331 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $t < 0,05$ . Maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja bank tersebut menawarkan lingkungan kerja yang memikat. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang rata-rata “sangat setuju” dengan beberapa indikator yang disajikan dalam penelitian. Memperbaiki lingkungan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar berkinerja baik dan kompeten. Walaupun perusahaan belum melaksanakan perbaikan lingkungan kerja secara optimal, namun perusahaan berusaha menciptakan

---

<sup>11</sup>Badan Litbang Diktat Kementerian Agama, “Al-Qur’an Dan Terjemahannya,” *News.Ge*, 2019, <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>.

kondisi aman di lingkungan kerja, menjamin keselamatan kerja dan mendukung lingkungan untuk keberhasilan kerja.

#### **4. Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Organisasi**

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,586 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $t < 0,05$ . Maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z). Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso memiliki strategi yang lebih baik dalam melakukan perubahan dalam *Person Organization Fit* (PO-Fit) dengan cara membuat kebijakan yang telah diatur dalam perusahaan agar karyawan dan perusahaan memiliki visi misi yang sama sehingga mampu memberikan keharmonisan bersama. Namun yang terjadi karyawan tersebut belum mampu menerima nilai-nilai yang sudah ditetapkan perusahaan seperti ketepatan dalam bekerja, sering datang terlambat dan pemenuhan karyawan juga belum terpenuhi dimana karyawan diberikan beban yang banyak dan monoton sehingga membuat karyawan jenuh. Hal tersebut dapat memberikan dampak yang buruk yaitu menurunnya komitmen karyawan (loyalitas) karyawan terhadap perusahaan.

#### **5. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi**

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi yang ditunjukkan oleh hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,562 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,016 yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $t < 0,05$ . Maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja bahkan mampu mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso.



## 6. Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $0,040 < t_{tabel} = 2,048$ , dan nilai sig. uji T sebesar  $0,968 > 0,05$ . Maka  $H_{05}$  diterima dan  $H_{a5}$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (Z) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang diajukan dan tidak sejalan dengan penelitian Riris, Ocky dan Johnson (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Tetapi penelitian ini sejalan dengan Andri Satya alam (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

## 7. Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening yang ditunjukkan oleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,002 dan nilai pengaruh langsung sebesar 0,367, maka nilai pengaruh tidak langsung < nilai pengaruh langsung, yakni  $0,002 < 0,367$ . Maka  $H_{06}$  diterima dan  $H_{a6}$  ditolak dan dapat disimpulkan *Person Organization Fit* (PO-Fit) ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening*.

## 8. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel Intervening

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening yang ditunjukkan oleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,002 dan nilai pengaruh langsung sebesar 0,550, maka nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung, yakni  $0,002 < 0,550$ . Maka  $H_{07}$  diterima dan  $H_{a7}$  ditolak dan dapat disimpulkan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai Variabel *Intervening*.

### **9. Pengaruh *Person Organization Fit* (PO-Fit) (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (Z) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit), Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 32,702 dan  $F_{tabel}$  dan memiliki nilai signifikansi 0,000, yang berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $F < 0,05$ . Maka  $H_{08}$  ditolak dan  $H_{a8}$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa *Person Organization Fit* (PO-Fit) (X1), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso secara umum merasa senang dan bangga bekerja di perusahaan tersebut karena hubungan pemimpin dengan karyawan terjalin baik dan sangat ramah kepada karyawan. Ketika hubungan harmonis itu terjaga, dan suatu saat jika perusahaan mengalami masalah maka masalah tersebut juga bagian dari karyawan dan karyawan akan semaksimal mungkin untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Pada perusahaan tersebut, Lingkungan kerja masih belum sepenuhnya terlaksana, hal ini bias dilihat dari ketidaktepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja serta kondisi lingkungan yang begitu sempit, hal ini akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin kurang nyaman akan berakibat menurun kinerja karyawan.

### **D. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan penelitian ini, maka diperoleh interpretasinya:

1. *Person Organization Fit* (PO-Fit) (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso
2. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso

3. *Person Organization Fit* (PO-Fit) ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso
4. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z) Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso
5. Komitmen Organisasi (Z) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso.
6. *Person Organization Fit* (PO-Fit) ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso.
7. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso.

*Person Organization Fit* (PO-Fit), Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Brigjend Katamso

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Purnomo, Rochmat. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Bersama SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group, 2017.
- Arifudin, Opan. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang.” *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 1 (2020): 35–46. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i1.134>.
- Diktat Kementerian Agama, Badan Litbang. “Al-Qur’an Dan Terjemahannya.” *News.Ge*, 2019, <https://news.ge/anakliis-porti-aris-qveynis-momava>.
- Dopara, Lindu Nils. “Pengaruh *Person Organization Fit* Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada KPP Pratama Pare) Lindu.” *JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 07, Nomor 03, September 2018* 07, no. September (2018): 264–66.
- Enny Widyaningrum, M. *Evaluasi Kinerja. Bina Ekonomi*. Vol. 1. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2020.
- Harahap, Rahmat Daim. “ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LIKUIDITAS BRPS DI INDONESIA.” *Google Scholar* 21, no. 1 (2020): 1–9.

J. Jr. Wowor, Gerry, Et.al. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi.” *Jurnal Administrasi Publik* 3, no. 038 (2016): 1–12.

*Laporan Tahunan 2020/Annual Report Bank Sumut*. Medan: Bank Sumut, 2020.

M, Joharis Lubis, & jaya Indra. *Komitmen Membangun Pendidikan*. Vol. 3. Medan: CV.Widya Puspita, 2019.

Purba, Nabillah & Nurbaiti, Fakultas Ekonomi, Islam Uin, and Sumatera Utara. “REVOLUSI INDUSTRI 4.0 : PERAN TEKNOLOGI DALAM EKSISTENSI PENGUASAAN BISNIS DAN IMPLEMENTASINYA.” *JPSB* 9, no. 2 (2021): 91–98.

Sugiyono. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research and Development*. Edited by Sofia YustianinSuryandari. Cetakan ke. Bandung: Alfabeta, 2020.