

**ANALISIS ASPEK KEPERILAKUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIVISI PENGHIMPUNAN DANA PIHAK KETIGA
(Studi Kasus BNI Syariah Cabang Yogyakarta)**



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

**DISUSUN OLEH:
NISRINA ZULFA SALSABILA
NIM. 14820057**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2018**

**ANALISIS ASPEK KEPERILAKUAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIVISI PENGHIMPUNAN DANA PIHAK KETIGA
(Studi Kasus BNI Syariah Cabang Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

DISUSUN OLEH:

**NISRINA ZULFA SALSABILA
NIM. 14820057**

DOSEN PEMBIMBING:

**ABDUL QOYUM, S.E.I., M.Sc.Fin
19850630 201503 1 007**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2018**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B- 2745/Un.02/DEB/PP.00.9/10/2018

Tugas Akhir dengan judul: "Analisis Aspek Keperilakuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penghimpunan Dana Pihak Ketiga (Studi Kasus BNI Syariah Cabang Yogyakarta)

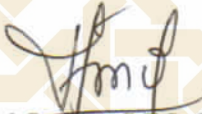
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nisrina Zulfa Salsabila
Nomor Induk Mahasiswa : 14820057
Telah diujikan pada : Kamis, 11 Oktober 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

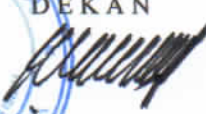

Abdul Qovum, S.E.I., M.Sc.Fin.
NIP. 19850630 201503 1 007

Penguji I


Sunarsih, S.E., M.Si
NIP. 19740911 199903 2 001

Penguji II


Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIP. 19710929 200003 1 001

Yogyakarta, 23 Oktober 2018
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
DEKAN

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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nisrina Zulfa Salsabila

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Nisrina Zulfa Salsabila
NIM : 14820057
Judul Skripsi : **Analisis Aspek Keperilakuan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja pada Penghimpunan Dana Pihak Ketiga BNI Syariah Cabang Yogyakarta**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam program studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 28 September 2018
Pembimbing

ABDUL QOYUM, S.E.I., M.Sc.Fin
19850630 201503 1 007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nisrina Zulfa Salsabila

NIM : 14820057

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Aspek Keperilakuan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja pada Penghimpunan Dana Pihak Ketiga BNI Syariah Cabang Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikat ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dalam *bodynote* atau 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.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Yogyakarta, 28 September 2018

Penyusun,



Nisrina Zulfa Salsabila
NIM. 14820057

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Nisrina Zulfa Salsabila

NIM : 14820057

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan. Menyetujui untuk memberikan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Analisis Aspek Keperilakuan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja pada Penghimpunan Dana Pihak Ketiga BNI Syariah Cabang Yogyakarta”

Beserta Perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 28 September 2018

Yang Meyatakan,



(Nisrina Zulfa Salsabila)

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Al-Insyirah, 6-8)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk,

Bapak Mashudi yang selalu mendukung anak-anaknya dalam menempuh pendidikan, dan Ibu Sarbini yang selalu mendoakan anak-anaknya untuk meraih kesuksesan

Keluarga besar H. Baidlowi dan Krama Sentana yang mendukung penulis selama menempuh pendidikan

Seluruh sahabat-sahabat yang selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan pendidikan

Orang-orang yang banyak membantuku dan keluargaku dikala mengalami kesulitan

Almamaterku UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Orang-orang yang sering menanyakan “sampai mana skripsinya”

PEDOMAN TRANSLITERASI

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	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	s_	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	Zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wawu	w	W
ها	Ha'	h	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
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 akhir 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>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَ	Fathah	Ditulis	A
ـِ	Kasrah	Ditulis	I
ـُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>

يذهب	Dammah	Ditulis	yazhabu
------	--------	---------	---------

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	Jahiliyyah
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	Tansa
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	Karim
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	Furud

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	Bainakum
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	Qaul

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat
لنشكركم	Ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	al-Qur'an
القياس	Ditulis	al-Qiyas

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِ الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Qur'an, hadits, mazhab, syariat, lafaz.
2. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *al-Hijab*.
3. Nama pengantar yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh.
4. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Toko Hidayah, Mizan

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan kemudahan yang diberikan oleh-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada sahabat serta pengikutnya yang selalu istiqomah mengikuti ajarannya.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan serta kesulitan yang penulis hadapi. Namun berkat kesungguhan hati dan kerja keras serta dorongan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung, sehingga membuat penulis tetap bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga.
2. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Joko Setyono S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
4. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis.
5. Abdul Qoyum, S.E.I., M.Sc.Fin selaku Dosen Pembimbing Skripsi penyusun, yang dengan sabar telah memberikan banyak masukan dan saran-saran sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah mentransfer ilmunya dengan ikhlas kepada penulis, serta para petugas perpustakaan yang telah meminjamkan buku-buku yang diperlukan oleh penulis sebagai bahan referensi.
7. Kedua orang tuaku tercinta dan tersayang, Bapak Mashudi dan Ibu Sarbini, yang dengan tulus selalu mendo'akan, memberikan motivasi baik materil

maupun nonmaterial kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga Allah selalu memberikan perlindungan untuk Bapak dan Ibu, dibawah payung kasih sayangNya. Aamiin.

8. Adikku Raida Ufaira N, terimakasih atas doa dan motivasinya. Semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan untuk adik dan keluarga.
9. Sahabat-sahabatku Mesty Aisyah, Maya Kholida, Annisa Rosantiningrum, keluarga Perbankan Syariah B, yang telah mendukung dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Jajang Akhmad Hakiki, S.E yang telah sabar menemani dalam segala urusan skripsi ini.
11. Kesembilan sahabat-sahabatku KKN #93 kelompok Plampang III, Kalirejo, Kokap, Kulon Progo yang mendukung dan menyemangati untuk menyelesaikan skripsi.

Yogyakarta, 28 September 2018

Nisrina Zulfa Salsabila
NIM: 14820079

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	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK.....	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan.....	10
D. Manfaat	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Telaah Pustaka.....	14
B. Landasan Teori	19
1. Teori Belajar Behavioristik	19
a. Teori Konsistensi dan Disonansi	19
b. Teori Stimulus-Respon dan Penguatan	20
2. Kinerja	22
3. Penghimpunan Dana Pihak Ketiga	27
4. Keperilakuan.....	28
a. Sikap	30
b. Motivasi	33
c. Persepsi	38
d. Kepribadian	40
e. Pembelajaran	43
C. Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis.....	46

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Populasi dan Sampel.....	53
C. Definisi Operasional	55
D. Data, Jenis Data, dan Skala Pengukuran.....	59
E. Teknik Pengumpulan Data	60
F. Instrumen Penelitian.....	60
G. Teknik Analisis Data	60
1. Statistik Deskriptif	60
2. Uji Validasi dan Uji Reliabilitas	61
a. Uji Validitas.....	61
b. Uji Reliabilitas	61
3. Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas	61
b. Uji Heterokedastisitas	62
c. Uji Multikolinearitas.....	62
4. Analisis Regresi Linier Berganda	63
5. Uji Hipotesis	63
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63
b. Uji Simultan (F).....	64
c. Uji Parsial (T)	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Analisis Statistik Deskriptif	66
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	76
1. Uji Validitas	76
2. Uji Reliabilitas.....	77
C. Uji Asumsi Klasik	78
1. Uji Normalitas	78
2. Uji Heterokedastisitas	79
3. Uji Multikolinearitas.....	80
D. Analisis Regresi Linier Berganda	81
E. Uji Hipotesis	82
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	83
2. Uji Simultan (F)	83
3. Uji Parsial (t)	83
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	86
BAB V PENUTUP	98
A. Kesimpulan.....	98
B. Keterbatasan	100
C. Saran.....	100

DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Data Responden BNI Syariah Cabang Yogyakarta	67
Tabel 4.2 : Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.3 : Data Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.4 : Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.5 : Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	70
Tabel 4.6 : Data Responden Berdasarkan Divisi	71
Tabel 4.7 : Rentang Skala Total Jawaban Responden	72
Tabel 4.8 : Rentang Skala Jawaban Per Indikator	73
Tabel 4.9 : Skor Total Jawaban Responden	73
Tabel 4.10 : Kategori Jawaban Responden.....	74
Tabel 4.11 : Hasil Uji Validitas.....	76
Tabel 4.12 : Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 4.13 : Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.14 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.15 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	81
Tabel 4.16 : Hasil Uji Hipotesis.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BNI Syariah Cabang Yogyakarta	66
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas (scatterplot).....	80



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	i
Lampiran 2: Tabulasi Data.....	vi
Lampiran 3: Hasil Output Olah Data SPSS 21.....	ix
Lampiran 4: Dokumentasi	xx
Lampiran 5: <i>Curriculum Vitae</i>	xxi



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh aspek berperilaku kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada penghimpunan dana pihak ketiga BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Aspek berperilaku ini mencakup sikap kerja, motivasi kerja, persepsi, kepribadian, dan pembelajaran. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Subjek penelitian adalah karyawan BNI Syariah Cabang Yogyakarta bagian *funding* yang berjumlah 30 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan analisis data berupa analisis regresi linear berganda dengan uji t, uji f, dan R^2 .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepribadian, dan pembelajaran berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persepsi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sikap kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

Kata kunci: *Aspek berperilaku, kinerja karyawan, penghimpunan dana pihak ketiga.*

ABSTRACT

This research aims to know the effect of employee work behavior aspects on employee performance in the collection of third party BNI Syariah branch Yogyakarta. This behavioral aspect includes work attitudes, work motivation, perception, personality, and learning.

This research is a quantitative research with a survey approach. The research subjects were employees of the BNI Syariah branch Yogyakarta in funding division, totaling 30 employees. Data collection techniques using questionnaires were analyzed using validity and reliability tests. While the data analysis is in the form of multiple linear regression analysis with t-test, f- test, and R².

The results showed that work motivation, personlity, and learning had a positive and significant effect on employee performance. Work perception has a negative and significant effect on employee performance. While, work attitde have no influence on employee performance.

Keywords: Behavioral aspect, employee's performance, third party funding.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah bagian dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi sehingga menuntut sumber daya manusia untuk terus berkembang dari segi pemikiran maupun tingkah laku yang akan mempengaruhi bagaimana mereka bekerja didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Snyder (1989) mengemukakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat (Prihantoro, 2012).

Sumber daya manusia didalam organisasi dipelajari dalam ilmu perilaku organisasi. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap organisasi yang bertujuan agar organisasi menjadi lebih efektif (Sunyoto dan Burhanudin, 2015: 3). Wahjono (2010: 6) juga mengemukakan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu guna mempelajari persepsi individu, nilai-nilai, kapasitas pembelajar individu, dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan dalam organisasi

secara keseluruhan, menganalisis akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi dan sumber dayanya, misi, sasaran, dan strategi.

Perilaku didalam organisasi berasal dari dua sumber yaitu individu dan kelompok. Kinerja individual adalah dasar kinerja organisasi. Oleh karena itu, pemahaman perilaku individu masing-masing anggota organisasi menjadi titik sentral dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, Semakin baik seseorang mengetahui dan memahami perilaku unik dari anggota organisasinya, semakin besar kemungkinan orang itu memperoleh sukses menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan (Wahjono, 2010: 9).

Memahami perbedaan individu merupakan salah satu tema penting dalam mempelajari perilaku organisasional. Setiap individu yang bergabung dalam suatu organisasi memiliki perbedaan antara satu dengan yang lain. Perbedaan ini akan berpengaruh terhadap perilaku mereka dalam organisasi. Oleh sebab itu perbedaan individu perlu dipahami dan bagaimana pengaruhnya terhadap perilaku dan kerja mereka (Sunnyoto dan Burhanudin, 2015: 10).

Subkhi dan Jauhar (2013: 22) juga mengungkapkan bahwa mempelajari perilaku sangat penting karena dengan mengetahui arti dari perilaku, kita dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh individu tersebut. Hal ini bertujuan agar apa yang kita harapkan dapat tercapai dengan kerja sama setiap individu dengan keanekaragaman perilakunya. Selain itu, perilaku dalam sebuah organisasi sangat mempengaruhi jalannya suatu organisasi tersebut.

Salah satu organisasi bidang jasa yaitu bank merupakan organisasi dimana bank menjalankan fungsinya pada sektor ekonomi dan beroperasi untuk melancarkan lalu lintas keuangan pada tingkat negara maupun individu. Bank memiliki 3 fungsi utama yaitu menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan, menyalurkan dana masyarakat dalam bentuk kredit, dan melancarkan transaksi perdagangan dan peredaran uang. Sebelum melakukan fungsi yang kedua yaitu menyalurkan dana, maka bank harus dapat menjalankan fungsi yang pertama yaitu melakukan penghimpunan dana. Sebagai karyawan, target bank dalam memperoleh dana masyarakat harus terpenuhi, karena target tersebut menggambarkan kebutuhan dana yang harus dipenuhi oleh bank dan meningkatkan jumlah dana pihak ketiga untuk bersaing dengan bank lain yang memiliki dana pihak ketiga lebih tinggi (Kuncoro dan Suhardjono, 2012: 66).

Perilaku karyawan diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi (bank) yang hendak dicapai. Masing-masing individu memiliki pemikiran, pengalaman, dan sifat yang berbeda-beda. Tentunya dalam melakukan pencarian dana dari masyarakat, perilaku mereka terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat pencapaian per individu dalam mendapatkan dana. Jumlah dana yang berhasil dihimpun atau disimpan otomatis akan mempengaruhi jumlah dana yang dapat ditanamkan kembali oleh bank tersebut dalam berbagai macam aktiva. Dalam hal ini yang berpengaruh penting untuk meningkatkan profitabilitas bank itu sendiri adalah dengan

cara lebih mengutamakan dana yang berasal dari pihak ketiga, walaupun dengan tingkat risiko yang dimiliki relatif lebih tinggi (Ali, 2004: 84).

Pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DPK) menjadi semakin penting karena dana tersebut disalurkan oleh bank kepada calon nasabah pembiayaan untuk mengembangkan ekonomi masyarakat sehingga dapat mengembangkan sektor riil. Besarnya DPK mencerminkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap bank syariah. Semakin tinggi jumlah DPK, maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan masyarakat terhadap bank syariah, begitu pula sebaliknya (Mumtazah dan Septiarini: 2016). Dari sisi penyaluran kreditnya, DPK merupakan basis keputusan atau kebijakan dalam bank. Apabila DPK dalam keadaan stabil, maka hal ini akan memberikan tingkat kepastian keputusan dalam pemberian kredit. Karena semakin besarnya DPK maka keputusan pemberian kredit akan semakin tinggi pula. DPK berpengaruh positif terhadap penyaluran kredit. Ketika dana-dana yang terkumpul dari masyarakat tinggi, maka keputusan untuk menyalurkan kredit akan semakin tinggi pula (Oka, *et al.*, 1998).

Semua bank saling bersaing untuk mendapatkan dana yang berasal dari masyarakat, mengingat bahwa dana pihak ketiga adalah sumber dana terbesar bagi bank. Untuk mendapatkan dana yang berasal dari masyarakat, tentunya bank harus memiliki strategi dalam mempromosikan produk-produk perbankan. Promosi ini dapat diartikan sebagai kegiatan menyampaikan suatu produk atau jasa kepada masyarakat. Tujuan utama dari promosi ini adalah untuk menarik minat masyarakat agar menempatkan

dananya di bank syariah sehingga DPK yang dihimpun akan meningkat (Pujiyono: 2004). Sentot (2009: 134) mengemukakan bahwa promosi adalah semua kegiatan yang dimaksudkan untuk menyampaikan atau mengkomunikasikan suatu produk kepada pasar sasaran, untuk memberi informasi tentang keistimewaan, kegunaan, dan yang paling penting adalah tentang keberadaannya, untuk mengubah sikap ataupun untuk mendorong orang untuk bertindak dalam membeli suatu produk.

Salah satu promosi yang dapat dilakukan bank adalah dengan menjelaskan berbagai produk perbankan kepada masyarakat melalui karyawan khususnya divisi penghimpunan dana pihak ketiga (*funding*). Hasil kinerja karyawan ini adalah berupa produktivitas. Produktivitas karyawan divisi penghimpunan dana pihak ketiga ini dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan dalam memasarkan dan menjual produk sehingga meningkatkan jumlah simpanan dan mampu mempertahankan loyalitas nasabah melalui peningkatan layanan, dengan begitu tingkat laba pada bank akan meningkat setiap periodenya. Semakin baik pekerjaannya dari segi kualitas dan kuantitasnya, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya (Alma, 2009: 171-172).

Kasmir (2016: 40) menyatakan bahwa untuk mengerjakan suatu pekerjaan, seseorang diukur melalui kualifikasi yang dimiliki baik dari segi kompetensi ataupun perilakunya. Karena jika hanya salah satu yang dimiliki misalnya hanya mampu untuk mengerjakan tetapi tidak disiplin atau loyal, maka hasil yang diperolehnya sia-sia. Demikian pula jika tingkah lakunya

baik tetapi tidak memiliki kemampuan yang mumpuni, maka juga tidak bermanfaat apa yang dikerjakannya. Didalam penilaian kinerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, antara lain: a) Hasil kerja. Hasil kerja yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya; b) Perilaku. Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan; c) Atribut dan kompetensi. Atribut dan kompetensi merupakan kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya; d) Komparatif. Komparatif yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan (Moeheriono, 2012: 139).

Selaras dengan faktor perilaku dalam penilaian kinerja yang diungkapkan Kasmir (2016: 40) tersebut, Moehariono (2012: 139) juga mengungkapkan pentingnya perilaku dalam pekerjaan yang menjadikan ilmu keperilakuan semakin berkembang dan memunculkan berbagai penelitian dalam bidangnya. Penelitian bidang keperilakuan harus memenuhi dua kriteria yaitu penelitian tersebut harus berkaitan dengan perilaku manusia dan harus dilakukan secara ilmiah. Penelitian harus berkaitan dengan perilaku manusia berarti tujuan utama dari ilmu keperilakuan adalah mengidentifikasi kebiasaan yang mendasari manusia

dan konsekuensi yang ditimbulkannya. Sedangkan penelitian harus dilakukan secara ilmiah berarti harus ada usaha sistematis untuk menggambarkan, menghubungkan, menjelaskan, dan kemudian memprediksi sekelompok fenomena yaitu kebiasaan yang mendasari perilaku manusia harus dapat diobservasi atau mengarah pada dampak yang dapat diobservasi (Lubis, 2010: 7-9).

Kontributor utama dari ilmu keperilakuan adalah psikologi, sosiologi, dan psikologi sosial. Psikologi berfokus pada cara seorang individu untuk bertindak. Sedangkan sosiologi dan psikologi sosial memusatkan perhatian pada perilaku kelompok sosial (Ikhsan, 2008: 5). Menurut Siegel dan Marconi (1989) aspek keperilakuan dari sisi psikologi dan psikologi sosial terdiri dari 5 aspek sikap, motivasi, persepsi, pembelajaran, dan kepribadian. Sedangkan menurut Lubis (2010), terdapat 2 aspek tambahan yang menyangkut aspek keperilakuan yaitu sikap, motivasi, persepsi, nilai, pembelajaran, kepribadian, dan emosi.

Hasil temuan pada penelitian sebelumnya terkait variabel sikap kerja dan motivasi kerja pada penelitian Subakti (2013), menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan variabel sikap, motivasi, dan persepsi pada penelitian Mogontha, *et al.*, (2017), menunjukkan bahwa sikap dan motivasi masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi, sedangkan persepsi memiliki pengaruh signifikan terhadap

penerapan sisten informasi akuntansi. Sedangkan variabel persepsi pada penelitian Rahmawaty (2017), menunjukkan hasil yang berbeda yaitu persepsi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel motivasi kerja pada penelitian Prabu dan Wijayanti (2016), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama pada penelitian Hanantoko dan Nugraheni (2017) yaitu variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Julianry, *et al.*, (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepribadian pada penelitian Sulistio (2016), menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dikontrol oleh variabel kecerdasan emosional. Sedangkan penelitian Montalulu, *et al.*, (2016) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu bahwa variabel kepribadian berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Perilaku karyawan dapat menunjukkan bagaimana karyawan memandang pekerjaannya tersebut. Apabila perilaku cenderung baik dalam memandang pekerjaannya sebagai divisi dalam penghimpunan dana, maka karyawan dalam melakukan penghimpunan dana masyarakat selalu terdorong untuk meningkatkan kinerjanya demi tercapainya target ataupun tujuan dari bank terutama pada divisi *funding*. Sebaliknya, apabila pandangan karyawan terhadap pekerjaan penghimpunan DPK rendah, maka

penghimpunan DPK yang dilakukan hanya sekedar kemauan hati karyawan sendiri dan menghiraukan target yang telah ditetapkan sehingga berakibat pada penurunan jumlah sumber dana bank yang berasal dari masyarakat. Menurunnya jumlah DPK berarti pula menurunnya jumlah nasabah.

Penelitian dilakukan di BNI Syariah karena didalam rencana pengembangan organisasi tahun 2017, BNI Syariah berpedoman pada peningkatan produktivitas pegawai untuk mengoptimalkan ekspansi bisnis. Salah satu rencana pengembangan tersebut adalah memperbanyak *sales people* yang dilengkapi dengan target bisnis individual. Target bisnis individual ini masih menjadi fokus utama saluran pemasaran bisnis BNI Syariah. Penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui seberapa besar aspek perilaku karyawan BNI Syariah Cabang Yogyakarta mempengaruhi kinerja karyawan yang bertanggung jawab terhadap penghimpunan dana pihak ketiga atau pencapaian target pendanaan bank (BNI Syariah, 2017: 203). Maka dari itu, peneliti mengambil judul ***Analisis Aspek Keperilakuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penghimpunan Dana Pihak Ketiga di BNI Syariah Cabang Yogyakarta.***

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah sikap kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi penghimpunan dana pihak ketiga di BNI Syariah Cabang Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi penghimpunan dana pihak ketiga di BNI Syariah Cabang Yogyakarta?
3. Apakah persepsi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi penghimpunan dana pihak ketiga di BNI Syariah Cabang Yogyakarta?
4. Apakah kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi penghimpunan dana pihak ketiga di BNI Syariah Cabang Yogyakarta?
5. Apakah pembelajaran mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi penghimpunan dana pihak ketiga di BNI Syariah Cabang Yogyakarta?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penghimpunan dana pihak ketiga di BNI Syariah Cabang Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penghimpunan dana pihak ketiga di BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penghimpunan dana pihak ketiga di BNI Syariah Cabang Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada divisi penghimpunan dana pihak ketiga pada BNI Syariah Cabang Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh pembelajaran terhadap kinerja karyawan pada divisi penghimpunan dana pihak ketiga di BNI Syariah Cabang Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memperdalam dan memperluas keilmuan penulis, terutama berkaitan dengan akuntansi keperilakuan dan kinerja pada penghimpunan dana pihak ketiga bank.

2. Bagi Bank Syariah Cabang Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi manajer terhadap para karyawan; referensi bagi manajer dalam mengelola divisi-divisi yang melakukan praktik penghimpunan dana masyarakat; mempertimbangkan pentingnya akuntansi keperilakuan didalam sebuah organisasi; dan penentuan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menghimpun dana masyarakat.

3. Bagi perusahaan jasa sektor perbankan

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi seluruh sektor perbankan sebagai sumber pengetahuan para manajer bahwa memahami suatu perilaku karyawan merupakan hal penting agar keputusan-keputusan yang diambil dapat diterima oleh seluruh karyawan yang memiliki perbedaan-perbedaan perilaku.

4. Bagi pembaca

Penelitian ini dapat menjadi media informasi dan wacana masyarakat luas bahwa didalam suatu organisasi, perilaku organisasi memberikan penilaian penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun dalam lima bab pembahasan sebagai acuan dalam berpikir secara sistematis. Adapun rancangan sistematika pembahasan skripsi ini sebagai berikut:

Bab Pertama, pendahuluan yang merupakan gambaran umum dari isi penelitian, yang meliputi latar belakang alasan penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab Kedua, bab ini membahas mengenai telaah pustaka, kerangka teori yang berkaitan dengan penelitian ini. Bab ini membahas kerangka teori dari ilmu keperilakuan yang berupa teori konsistensi dan disonansi, teori stimulus respon dan penguatan, penjelasan variabel-variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen, serta penghimpunan data pihak ketiga.

Bab *Ketiga*, berisi tentang metode penelitian yang membahas mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional beberapa variabel dan pengukurannya serta teknik analisis data.

Bab *Keempat*, berisi pembahasan tentang penelitian yang akan dilaksanakan, analisis data serta interpretasi dari hasil penelitian yang dilakukan. Proses analisis data dilakukan sesuai dengan metode yang telah dijelaskan sebelumnya pada bab ketiga.

Bab *Kelima*, adalah bab penutup. Pada bab ini penyusun akan mengambil suatu kesimpulan dari pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan, keterbatasan penelitian serta saran, daftar pustaka dan lampiran dari seluruh kegiatan dalam penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sikap kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada penghimpunan dana pihak ketiga BNI Syariah Cabang Yogyakarta. Hal ini diakibatkan karena apa yang dipikirkan seorang karyawan berbeda dengan apa yang mereka lakukan (disonansi). Karyawan menginginkan ada kesesuaian antara apa yang mereka usahakan dengan imbalan yang diterima. Indikator besarnya gaji tidak mempengaruhi usaha mereka dalam mencapai target, karena untuk menghindari pemutusan hubungan kerja. Selain itu, pencapaian target kerja hanya sebatas sudah menjadi tanggung jawab pada jabatan yang mereka pegang. Standar pencapaian target pun sudah ada sehingga karyawan divisi penghimpunan dana pihak ketiga memenuhi target sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Maka dari itu kinerja baik ataupun buruk seorang karyawan tidak terlihat secara langsung.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada penghimpunan dana pihak ketiga. Penelitian ini membuktikan bahwa karyawan termotivasi melakukan pekerjaan mereka untuk memenuhi kebutuhannya dari segi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut,

kebutuhan akan penghargaan menjadi faktor dominan yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Penghargaan sangat penting bagi karyawan sebagai tanda bahwa apa yang mereka kerjakan membuahkan suatu kepuasan bagi rekan-rekan kerja ataupun atasannya.

3. Persepsi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada penghimpunan dana pihak ketiga. Penelitian ini membuktikan bahwa tanggung jawab yang besar terhadap karyawan belum tentu meningkatkan kualitas suatu pekerjaan. Terlalu banyak sasaran kerja yang diberikan kepada karyawan dapat membuat kualitas kerja menurun (fisik ataupun pikiran). Bertolak belakang dari pernyataan tersebut, persepsi negatif terhadap pekerjaan juga mampu meningkatkan suatu kinerja. Faktor terjadinya persepsi negatif ini dapat diakibatkan karena adanya penjelasan atasan yang kurang jelas dan kurangnya perencanaan. Hal ini mengakibatkan karyawan memiliki strategi dan rencana mereka sendiri untuk mencapai target yang ditetapkan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.
4. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada penghimpunan dana pihak ketiga. Penelitian ini membuktikan bahwa sebagian besar karyawan BNI Syariah Cabang Yogyakarta pada divisi penghimpunan dana pihak ketiga (*funding*) lebih dominan memiliki kepribadian kerjasama yang baik, imajinatif, pandai, dan berpengalaman. Kepribadian keterbukaan (*openness*) menjadi faktor paling dominan untuk mempengaruhi kinerja mereka.

5. Pembelajaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada penghimpunan dana pihak ketiga. Penelitian ini membuktikan bahwa karyawan akan terus belajar untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik tetapi harus didorong dengan *reinforce* (penguat) yaitu berupa *reward*, kenaikan gaji, ataupun bonus agar mereka mau untuk terus belajar. Pembelajaran karyawan yang diinginkan adalah berupa pembelajaran beregu karena memudahkan para karyawan untuk saling bertukar pikiran.

B. Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterbatasan jumlah sampel yang diteliti yaitu hanya menggunakan karyawan BNI Syariah Cabang Yogyakarta yang berjumlah 30 sampel.
2. Belum terperinci teori-teori yang membahas pada setiap variabel dalam skripsi ini.

C. Saran

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini menjadi bahan pengembangan pada penelitian selanjutnya. Saran-saran yang dapat disampaikan berdasarkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bank ataupun lembaga keuangan dan non-keuangan selain menilai keberhasilan lembaga dengan laba yang didapat, lembaga juga perlu mempertimbangkan aspek perilaku karyawannya. Karena perilaku dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan dalam mencapai tujuan lembaga.

2. Bank ataupun lembaga keuangan dan non-keuangan dapat melakukan penelitian dalam bidang berperilaku untuk mengetahui berbagai hal terkait dengan perilaku karyawan maupun manajer sebagai bahan pengambilan keputusan.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan divisi lain dalam melihat pengaruh perilaku terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel yang diuji dalam penelitian ini.
5. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel moderasi dalam melihat pengaruh antara variabel dependen dan independen.

DAFTAR PUSTAKA

- Akay, Evalina M, Agus T. P, dan Meily Y.B.K. (2016). Analisis Aspek Keperilakuan Terhadap Penerapan Sistem Akuntansi Persediaan Pada PT. Suya Wenang Indah Manado. *Jurnal EMBA*, vol.04, no.1.
- Ali, M. 2004. *Assets Liability Management: Menyasati Risiko Pasar Operasional dalam Perbankan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Alif, A. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX*, vol. VI, no. 2.
- Alfitman. 2017. Konstruksi Disosiasi Kognitif dalam Penelitian Perilaku Konsumen: Apakah Popularitasnya Memang Sudah Redup?. *Jurnal EKOBIS*, vol. 22, no. 1.
- Alma, B dan Donni, J. P. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabeta.
- Andriyani, F. 2015. Teori Belajar Behavioristik dan Pandangan Islam Tentang Behavioristik. *Jurnal Pendidikan dan Pranata Islam Syaikhuna*, edisi 10, no. 2.
- Bungin, B. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Bungin, B. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- BNI Syariah. 2017. Laporan Tahunan 2017. www.bnisyariah.co.id. Diakses pada Senin, 02 September 2018, pukul 13.35 WIB.
- Dalyono, M. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI. 2007. *Al-Qur'an Terjemah Per-Kata*. Bandung: Syaamil Al-Quran.
- Darmawan, C. 2006. *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah: Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah*. Bandung: Penerbit Khazanah Intelektual.
- Dongoran, J. 2006. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja pada Hotel Bintang di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, vol. XVII, no.1.

Fatwa DSN No. 02/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Tabungan.

Fatwa DSN No. 01/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Giro.

Fatwa DSN No. 03/DSN-MUI/IV/2000 Tentang Deposito.

Frederic, S.M. 2008. *The Economics of Money, Banking, and Financial Markets* (Lana Soelistianingsih dan Beta Yuliana G). Jakarta: Salemba 4.

Gardjito, Aldo H., Mochammad A.M., dan Gunawan E. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 13, no. 1.

Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.

Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.

Hadi, S. 2000. *Seri Program Statistik-Versi 2000*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Hanantoko, D.A dan Nugraheni R. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Penjualan di PT. Perindustrian Bapak Djenggot Bergas, Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, vol. 6, no. 4.

Hasan, A.B.P. 2008. *Psikologi Perkembangan Islami*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Hasibuan, M. 2007. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, R. 2017. *Pengaruh Organisasi Pembelajaran dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. *Jurnal Katalogis*, vol. 5, no. 8.

Hidayat, D.R. 2011. *Teori dan Aplikasi Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Ikatan Bankir Indonesia. 2014. *Memahami Bisnis Bank Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Ikhsan, A. 2008. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Indarti S, Hendriani S, dan Mahda M. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regional XII BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, vol 22, no. 1.
- Irham, M. 2012. Etos Kerja dalam Perspektif Islam. *Jurnal Substantia*, vol 14, no. 1.
- Ismail. 2010. *Akuntansi bank teori dan aplikasi dalam rupiah*. Jakarta: Kencana prenadamedia group
- Ismail. 2011. *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Julianry, *et al.*, 2017. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, vol. 3, no. 2.
- Kasmir. 2008. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: rajawali Pers.
- Khulaisie, Rusdiana Navlia. 2016. Hakikat Kepribadian Muslim, Seri Pemahaman Jiwa Terhadap Konsep Insan Kamil. *Jurnal Reflektika*, vol. 11, no. 11.
- Kunartinah. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, vol. 17, no. 1.
- Kuncoro, Mudrajad dan Suhardjono. 2012. *Manajemen Perbankan Teori dan Aplikasi. Edisi kedua*. BPFE: Yogyakarta.
- Lubis, A.I. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manguprawira, Sjafri. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit IPB Press.
- Margaretha, M. 2012. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 2, no. 2.

- Mathis, L.R. dan John J. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marlikan, M. 2011. Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 1, no. 01.
- Metin, Irem dan Selin M.C. 2011. The Advance in the History of Cognitive Dissonance Theory. *International Journal of Humanities and Social Science*, vol. 1, no. 6.
- Mkoji, D. dan Damary S. 2012. The Influence of Personality Dimension on Organizational Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, vol. 2, no. 17.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mogontha, *et al.*, 2017. Analisis Pengaruh Aspek Keperilakuan Terhadap Sistem Akuntansi (Studi Kasus Pada PT. Sinar Galesong Prima di Manado). *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, vol. 12, no. 2.
- Montalulu, *et al.*, 2016. Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, vol. 4, no. 1.
- Mujib, A. 2006. *Kepribadian dalam Psikologi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nidawati. 2013. Belajar dalam Perspektif Psikologi dan Agama. *Jurnal Pionir*, vol. 1, no. 1.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, vol. 9, no. 18.
- Nurchayani, N.M dan I.G.A D.A. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Unud*, vol 5, no. 1.
- Oka, W.L., *et al.* 2015. Pengaruh Dana Pihak Ketiga, Penilaian 5C Kredit dan Kualitas Kredit Terhadap Keputusan Pemberian Kredit di PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja. *Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Parsidi dan Hendrawijaya, S.W.E. 2015. Pengaruh Persepsi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Sekolah tinggi Pariwisata AMPTA

Yogyakarta dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Media Wisata*, vol. 13, no. 2.

Prabu, A.S dan Wijayanti, D.T. 2016. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekono Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 2.

Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Suber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Prihantoro, A. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). *Jurnal Value Added*, vol. 8, no. 2.

Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Pujiyono, A. 2004. Posisi dan Prospek Bank Syariah dalam Dunia Usaha Perbankan. *Jurnal Dinamika Pembangunan*, vol. 1, no. 1.

Purwoko, S.B. 2012. *Psikologi Islami Teori dan Penelitian*. Bandung: Saktiyono WordPress.

Rahmawati, L. 2012. Konsep Ekonomi Al-Ghazali. *Jurnal Maliyah*, vol. 2, no. 1.

Rahmawaty, D. 2017. Pengaruh persepsi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Benefita*, vol. 2, no. 3.

Ritonga, D.I. 2014. *Analisis Pelaksanaan Learning Organization (LO) di Fakultas Bahasa dan Seni (FBS) Universitas Negeri Medan*.

Riyanto, W.F. 2010. Peningkatan Kebutuhan dalam Maqashid Asy-Syariah (Perspektif Ilmu Ekonomi islam Kontemporer). *Jurnal Hukum Islam (JHI)*, vol. 8, no. 1.

Rivai, V. dan Ahmad F.M.B. (2009). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. (Penerjemah: Handyana Pujaatmaka). Jakarta: Prenhallindo.

Robbins, S.P dan Timothy A.J. 2008. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rusuli, I. 2014. Refleksi Teori Belajar Behavioristik dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pencerahan*, vol. 8, no. 1.
- Sentot, I dan Wahjono. 2009. *Manajemen Pemasaran Bank*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siahaan, B.S. 2011. Pengaruh Kemampuan Kerja, Persepsi Peran, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Santoso, S. 2004. *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siegel, S dan Marconi, H.R. 1989. *Behavioral Accounting*. Ohio: Sounth Western Publishing Co.
- Sinambela, L.P. 2012. *Kinerja Pegawai Teori pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinamo, J. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Singarimbun, M dan Sofyan E. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siregar, E. 2010. *Teori Belajar da Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Subakti, A.G. 2013. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cafe X Bogor. *Jurnal Binus Business Review*, vol. 4, no. 2.
- Subkhi, A dan Jauhar, M. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sujianto, E.A. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 2016*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Sulistio, H., Adrie F.A dan M. Izman H. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Indonesia, TBK. *Jurnal Manajemen Bisnis-Kompetensi*, vol. 11, no. 1.
- Sunyoto, D. 2011. *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta: Penerbit Nuba Medika.

- Sunyoto, D dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian Dilengkapi Intervensi Pengembangan Organisasi*. Yogyakarta: CAPS.
- Tanasal., et al. 2016. Analisis Beban Kerja, Perilaku Individu, dan Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hajrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, vol. 4, no. 5.
- Tasmara, T. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umam, K. 2013. *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan.
- Wahjono. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyuningsih, N. 2016. Membangun Sikap dan Etos Kerja Perspektif Syariah. *Jurnal Al-Amwal*, vol. 8, no. 2.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.