

**TRUST PEMEDIASI PENGARUH SOSIALISASI, PENGETAHUAN
DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK SYARIAH**
(Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia/BSI Kota Malang)

SINOPSIS TESIS

Oleh
LEMPANG HASIBUAN
NIM 200504220001



**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan Judul “Trust Pemeditasi Pengaruh Sosialisasi, Pengetahuan Dan Religiusitas Terhadap Kinerja karyawan Bank syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia/BSI Kota Malang)”. Ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 07 Desember 2022

Dewan Penguji :

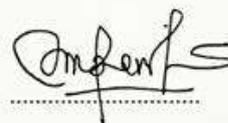
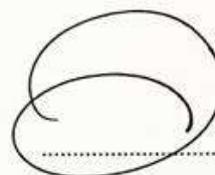
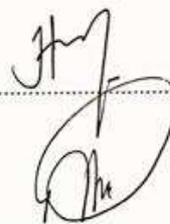
Dr. Ir. H. Masyhuri, MP., Penguji Utama
NID. 0725066501

H. Aunur Rofiq, Lc., M.Ag., Ph.D, Ketua Penguji
NIP. 19670928200003 1 001

Prof. Dr. Achmad Sani Suprivanto, SE., M.Si, Penguji
NIP. 19720212 200312 1 003

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si, Sekretaris
NIP. 19750426 20160801 2 042

Tanda Tangan

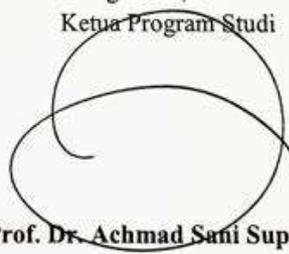


Mengesahkan,
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd
NIP. 19690303200003 1 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : LEMPANG HASIBUAN

NIM : 200504220001

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Tesis : Trust Pemediasi Pengaruh Sosialisasi, Pengetahuan Dan Religiusitas Terhadap Kinerja karyawan Bank syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang).

Menyatakan bahwa Tesis ini benar benar karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya tulis orang lain baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam Tesis ini dikutip atau ditujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila dikemudian hari ternyata dalam Tesis ini terbukti ada unsur unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 20 Desember 2022

Hormat sava



Lempang Hasibuan
NIM : 200504220001

ABSTRAK

Hasibuan, Lempang. 2022. Trust Pemediasi Pengaruh Sosialisasi, Pengetahuan, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang). Tesis, Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: (I) Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si. (II) Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si.,MM.

Kata Kunci : *Trust, Sosialisasi, Pengetahuan, Religiusitas, Kinerja Karyawan*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Trust pemediasi pengaruh sosialisasi, pengetahuan, dan religiusitas terhadap kinerja karyawan Bank syariah Indonesia (BSI) Kota Malang. Populasi dari penelitian ini terdiri dari Karyawan dan Nasabah Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang yang berjumlah 200 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 200 sedangkan kuesioner yang kembali berjumlah 112 responden.

Adapun penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner Google Dokument. Sedangkan data dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Variabel dependen dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dan Trust. sedangkan variabel independen meliputi sosialisasi, pengetahuan dan religiusitas.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa 1) Sosialisasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang. 2) Pengetahuan tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 3) Religiusitas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 4) Trust pemediasi memberikan pengaruh yang positif dalam variabel sosialisasi terhadap kinerja karyawan. 5) Trust pemediasi memberikan pengaruh yang signifikan dalam pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. 6) Trust pemediasi memberikan pengaruh dalam variabel Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Hasibuan, Lempang. 2022. Trust mediates the influence of socialization, knowledge, and religiosity on the performance of Islamic bank employees (Case Study of Indonesian Sharia Bank (BSI) Malang City). Thesis, Postgraduate Islamic Economics Study Program at the State Islamic University (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Supervisor: (I) Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si. (II) Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM.

Keywords : *Trust, Outreach, Knowledge, Religiosity, Employee Performance*

The purpose of this study was to determine Trust mediating the effect of socialization, knowledge, and religiosity on the performance of Bank Syariah Indonesia (BSI) Malang City employees. The population of this study consisted of employees and customers of Bank Syariah Indonesia (BSI) Malang City, totaling 200 respondents. The sample in this study was 200 while the questionnaires that were returned amounted to 112 respondents.

As for this research is a type of quantitative research with the technique of determining the sample using probability sampling technique. Source of data in this research is primary data. The data collection method was carried out using the Google Document questionnaire. While the data were analyzed using Partial Least Square (PLS). The dependent variable of this research is Employee Performance and Trust. while the independent variables include socialization, knowledge and religiosity.

The results of this study can be concluded that 1) Socialization has no effect on the Performance of Bank Syariah Indonesia (BSI) Employees in Malang City. 2) Knowledge has no effect on Employee Performance. 3) Religiosity has a significant influence on Employee Performance. 4) Trust mediating has a positive influence on the socialization variable on employee performance. 5) Trust mediating has a significant effect on the effect of Knowledge on Employee Performance. 6) The mediating trust has an influence on the Religiosity variable on Employee Performance.

المستخلص

هاسيبوان ليمبانج .2022. يتوسط الثقة تأثير التنشئة الاجتماعية والمعرفة والتدين على أداء في مالانج). أطروحة ، (BSI) موظفي البنك الإسلامي (دراسة حالة للبنوك الإسلامية الإندونيسية مولانا مالك إبراهيم (UIN) برنامج الدراسات العليا للاقتصاد الإسلامي في جامعة الدولة الإسلامية مالانج ، المشرف: (1) أ.د. دكتور . استاذ دكتور الحج احمد ساني سوبرياتنو، ماجستير، ماجستير. دكتوراة فيفين مهراي اكواتي ، ماجستير

الكلمات المفتاحية: الثقة ، التواصل ، المعرفة ، التدين ، أداء الموظف

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير الثقة الوسيطة في تأثير التنشئة الاجتماعية والمعرفة يتألف سكان هذه (BSI) Malang City) والتدين على أداء موظفي بنك الشريعة الإندونيسي مدينة مالانج ، بإجمالي 200 (BSI) الدراسة من موظفين وعملاء بنك الشريعة الإندونيسي مشارك. وبلغت عينة الدراسة 200 مبحوث ، في حين أن الاستبانات التي تم إرجاعها بلغت 112 مبحوثاً.

أما هذا البحث فهو نوع من البحث الكمي بتقنية تحديد العينة باستخدام التقنية أخذ العينات المحتملة مصدر البيانات في هذا البحث هو البيانات الأولية. تم تنفيذ طريقة جمع البيانات باستخدام استبيان (الرجاء). المتغير) بينما تم تحليل البيانات باستخدام لمربع الصغرى الجزئي. Google مستندات التابع لهذا البحث هو أداء الموظف والثقة. بينما تشمل المتغيرات المستقلة التنشئة الاجتماعية والمعرفة والتدين

يمكن استنتاج نتائج هذه الدراسة أن (1) التنشئة الاجتماعية ليس لها أي تأثير على في مدينة مالانج. (2) المعرفة ليس لها تأثير (BSI) أداء موظفي بنك الشريعة الإندونيسية على أداء الموظف. (3) للتدين تأثير كبير على أداء الموظف. (4) وساطة الثقة لها تأثير إيجابي على متغير التنشئة الاجتماعية على أداء الموظف. (5) للوساطة الثقة تأثير كبير على تأثير المعرفة على أداء الموظف. (6) ثقة الوسيط لها تأثير على متغير التدين على أداء الموظف

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dasar perbankan syariah mengacu kepada ajaran agama Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits/as sunnah dan Ijtihad. Ajaran agama Islam yang bersumber dari wahyu Ilahi dan Sunnatullah mengajarkan kepada umatnya untuk berusaha mendapatkan kehidupan yang baik di dunia dan sekaligus memperoleh kehidupan yang baik di akhirat. Dengan demikian, dalam mengerjakan kehidupan di dunia tidak dapat dilakukan dengan menghalalkan segala cara, akan tetapi harus dilakukan dengan perbuatan amal saleh. Bank syariah adalah bank yang kegiatan usahanya dilakukan berdasarkan prinsip syariah. Prinsip syariah adalah aturan perjanjian yang sesuai dengan hukum Islam. Dalam UU juga dijelaskan terkait dengan perbankan syariah yaitu pada UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008).

Di penghujung Tahun 2021 BSI memperoleh kinerja cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan pencapaian aset terbesar ketujuh ditengah air yaitu Rp 251 Trilyun. Penghimpunan Pihak Ketiga BSI juga berada diposisi kelima dengan pencapaian Rp 219 Trilyun. Sedangkan dari sisi laba yang dibukukan BSI berada di peringkat keenam dengan nilai Rp 2,3 Trilyun. Dengan demikian BSI mendapatkan penghargaan *Indonesia Most Trusted Companies* yang diselenggarakan pada acara *Corporate Governance Perception Index (CGPI) Award 2021* dengan tema Membangun Ketahanan Perusahaan Dalam Kerangka GCG (Bsi.co.id 2021).

Kurangnya sosialisasi disebabkan karena upaya dalam rangka sosialisasi unsur unsur Islam masih kurang. sehingga perbankan syariah masih diakui oleh masyarakat muslim, dan belum diakui oleh masyarakat secara umum. Menurut Alamsyah dalam Daud et al. (2020) menyebutkan dengan modal sosialisasi kepada masyarakat akan menjadi daya tarik tersendiri untuk perbankan syariah karena, Indonesia merupakan penduduk muslim terbesar, sehingga sudah

sepantasnya bank syariah dijadikan sebagai kiblat pengembangan keuangan syariah.

Sosialisasi bank syariah saat ini dilakukan oleh beberapa lembaga keuangan syariah di Indonesia. Akan tetapi belum mendapat respon yang efektif, artinya sosialisasi tidak efektif dikarenakan : 1) sosialisasi hanya diperkotaan, 2) masyarakat tidak mengetahui dan memahami dengan jelas lembaga keuangan syariah, akan tetapi wawasan pengetahuan perbankan syariah pada umumnya masih terbatas dikalangan akademisi dan praktis (Habibah, 2021). Ibu Indra Wahyu mengatakan dalam wawancara yang dilakukan peneliti bahwa Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang belum pernah melakukan Sosialisasi mengenai Bank Syariah kepada masyarakat Kelurahan Karangbesuki Kota Malang.

Beberapa penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sosialisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Wardani & Supiati, (2020) menunjukkan bahwa sosialisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat investasi mahasiswa.

Disisi lain ternyata ada beberapa penelitian mengungkapkan bahwa sosialisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan (Cahyani, 2019). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sosialisasi tidak berpengaruh terhadap minat santri Pondok Pesantren Darul Falah Besongo Semarang. Selain itu, Korosando & Fince, (2020) juga menyebutkan bahwa sosialisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wajo & Betawi, (2021) meneliti tentang persepsi nasabah terhadap produk tabungan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi nasabah dimulai dari pengetahuan produk, dan kepercayaannya terhadap bank syariah. Pada penelitiannya menyebutkan bahwa cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kepercayaan adalah dengan melakukan sosialisasi kepada masyarakat. Kusumastuti, (2009) meneliti tentang kepuasan nasabah dalam menggunakan SMS Banking Bank. Hasil penelitiannya menemukan bahwa perlunya dilakukan sosialisasi kepada nasabah yang baru dalam menggunakan SMS Banking.

Selain itu, faktor mendasar dalam mengembangkan produk produk perbankan syariah di kalangan masyarakat adalah pengetahuan. Pengetahuan

merupakan pengalaman aktual yang tersimpan dalam kesadaran manusia. pengetahuan nasabah akan menjadikan faktor penting bagi nasabah dalam memilih bank syariah. Sejauh ini masyarakat masih menganggap bahwa bank syariah masih sama dengan bank konvensional, hanya perbedaan istilah saja. Selain itu informasi yang didapatkan masyarakat dari bank syariah masih kurang. Maka dari itu pengetahuan karyawan terhadap bank syariah perlu ditingkatkan, mengingat pada kebanyakan masyarakat masih memiliki persepsi jika bank syariah masih sama dengan bank konvensional. Bapak Misri selaku warga Kota Malang menyatakan dalam wawancara bahwa belum mengetahui sama sekali mengenai Bank Syariah. Sehingga niat untuk bergabung dalam Bank Syariah belum ada.

Menurut Notoatmodjo *dalam* Habibah & Hasanah, (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan yaitu, pertama faktor internal seperti pendidikan, minat, pengalaman, dan usia. Kedua, faktor eksternal seperti ekonomi, informasi, dan kebudayaan lingkungan (Habibah & Hasanah, 2021).

Ada banyak hal penelitian yang terkait dengan pengaruh pengetahuan terhadap kinerja. Misalnya penelitian yang dilakukan Alias & Serang, (2018). Hasilnya menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Cabang Makassar. Selain itu Nasution & Susianto, (2020) menyebutkan bahwa bahwa pengambilan keputusan untuk menjadi nasabah di Bank Syariah dipengaruhi oleh pengetahuan.

Penelitian yang dilakukan Syamsul, Ardiansyah, & Mursidah, (2021), Haji, (2021), Kurniawati, (2021), dan Sa`adah, (2022) menyebutkan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi pada penelitian yang dilakukan Nur'aeni & Sudirman, (2019) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari itu, pengetahuan perlu ditingkatkan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu *Trust*/kepercayaan menjadi salah satu hal yang dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja. Ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Rondonuwu, (2014). Hasilnya menunjukkan bahwa pengetahuan produk berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan calon pengguna Smartfren Andromax di

Sidoarjo. Muzammil, (2021)) menyebutkan bahwa pengetahuan dan religiusitas secara simultan berpengaruh terhadap kepercayaan. Khairiyah, (2020) meneliti tentang apakah pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kepercayaan. Hasil penelitiannya adalah bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan jika dimediasi dengan variabel kepercayaan.

Religiusitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Amaliah, Aspiranti, & Purnamasari, (2015) menyebutkan bahwa adanya religiusitas seseorang akan melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam segala aktivitasnya, seseorang akan melakukan aktivitas sesuai dengan norma dan aturan yang telah ditetapkan dalam agamanya. Dalam Islam manusia diajarkan untuk melaksanakan agama Islam secara keseluruhan. Dengan demikian praktik nilai nilai Islam akan terlaksana terhadap aktivitas seorang muslim karena itu merupakan sebuah pertanggung jawaban kepada Allah Swt. Abah Kholiq selaku RW Karangbesuki menyebutkan bahwa salah satu alasan bergabung pada Bank Syariah adalah karena merasa bahwa Bank Syariah sudah sesuai dengan ajaran Agama Islam. selain itu, bergabung dengan Bank Syariah adalah sebagai cerminan dalam tolong menolong sesama dalam agama Islam.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Misalnya penelitian yang dilakukan Trinugroho, (2017), Adiand, (2018), Hariyadi & Mahmudi, (2019). Mereka menyebutkan bahwa variabel Religiusitas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan Hanif & Rahmawati, (2021), Novitasari, (2020) bahwa tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian yang menyebutkan bahwa religiusitas berpengaruh secara signifikan berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rachmawati & Widana, (2019) dan Maulana, (2020). Mereka menyebutkan bahwa variabel religiusitas tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, beberapa penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara religiusitas terhadap *Trust*. Seperti Penelitian yang dilakukan Yulihardi, (2018). Hasilnya adalah religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan kepada bank syariah. Aji, Setyawati, & Rahab, (2020) menyebutkan bahwa

religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan. Selain itu *trust* juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Stangrecka, (2020). Hasilnya adalah *trust* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berangkat dari Fenomena dan *Gab Research*. Dengan demikian penulis mengangkat sebuah penelitian dengan judul **Trust Pemediasi Pengaruh Sosialisasi, Pengetahuan, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan.**

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Apakah Sosialisasi Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang
2. Untuk Mengetahui Apakah Pengetahuan Karyawan Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang
3. Untuk Mengetahui Apakah Religiusitas Berpengaruh Secara Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang
4. Untuk Mengetahui Apakah Trust Memediasi Pengaruh Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang
5. Untuk Mengetahui Apakah Trust Memediasi Pengaruh Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang
6. Untuk Mengetahui Apakah Trust Memediasi Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

B. Bank Syariah

1. Pengertian Bank Syariah

Bank syariah adalah bank yang berfungsi sebagai lembaga penghimpunan dalam bentuk simpanan dan penyaluran dalam bentuk pembiayaan dan bentuk lainnya yang berdasarkan prinsip syariah lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.

C. Sosialisasi

1. Pengertian Sosialisasi

Sosialisasi memiliki pengertian yaitu suatu proses atau cara belajar mengenai norma norma, adat istiadat, tingkah laku serta nilai dan dan adat istiadat yang diwujudkan dalam kepribadiannya. Hannun menjelaskan bahwa sosialisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana proses kehidupan masyarakat berlangsung, bai itu berasal dari teman sebaya, teman kerja, kerabat maupun media massa (Surur & Aufa, 2020).

Maka dari itu, sosialisasi adalah salah satu proses untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, serta mendapatkan informasi. Sehingga dengan itu menjadikan seseorang dapat memiliki perilaku yang baik dalam lingkungan masyarakat.

2. Macam Macam Sosialisasi

Chao et al dalam Rumangkit, (2016) menyebutkan bahwa ada enam isi yang terdapat dalam kegiatan sosialisasi.

1. *Perpoformance proficiency*
2. *People*
3. *Politics*
4. *Languange*
5. *Organizational goal and value*
6. *History*

A. Pengertian Pengetahuan

Menurut Yasin, Zarlis & Nasution Pengetahuan adalah suatu ilmu atau pemahaman seseorang yang didapat setelah seseorang melakukan penelitian dalam

suatu objek tertentu (Romdhoni & Sari, 2018). Menurut Gazalba pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil pekerjaan tahu. Pengetahuan merupakan semua milik terhadap apa isi pikiran (Romdhoni & Sari, 2018). Menurut Coulter pengetahuan merupakan sebuah variabel konseptual yang penting dalam perilaku konsumen dan dipengaruhi oleh pengumpulan informasi (Kurniawan, Haspari, & Icih, 2018).

Pemahaman masyarakat mengenai bank syariah akan mempengaruhi pandangan masyarakat dalam memilih bank syariah. Secara mudahnya, bahwa pandangan masyarakat terhadap bank syariah tergantung dengan apa yang mereka ketahui. Jika pengetahuan masyarakat tentang bank syariah rendah maka dengan sendirinya masyarakat akan memandang bahwa bank syariah rendah pula. Dengan rendahnya pemahaman masyarakat terkait dengan bank syariah, maka perlu terus untuk melakukan perbaikan dalam masalah kinerja. sehingga pemahaman masyarakat tentang keberadaan bank syariah meningkat. Jika masyarakat mengetahui atau memahami kebedaraan bank syariah maka dengan sendirinya akan mendukung dan memilik bank syariah. Maka dari itu, pengetahuan karyawan harus ditingkatkan sehingga kinerja karyawan terkait dengan perbankan syariah dapat meningkat.

D. Religiusitas

1. Pengertian Religiusitas

Religiusitas adalah tingkat keyakinan, kepercayaan, dan kepatuhan seseorang dalam menjalani syariat agama yang dianut. Menurut Romdhoni & Sari, 2018) *dalam* Lubis, (2017) menyebutkan bahwa religiusitas merupakan suatu tingkat dimana seseorang dapat berkomitmen terhadap agama yang dianut, secara umum sudah diketahui bahwa agama mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap pribadi seseorang.

Maka dari itu, religiusitas merupakan suatu keyakinan, kepercayaan, serta kepatuhan seseorang dalam menjalankan agama yang dianutnya. Dengan keyakinan tersebut menjadikan seseorang memiliki komitmen dalam menjalani setiap aktivitas dalam hidup.

B. Indikator Religiusitas

Menurut Huber *dalam* Hariyadi & Mahmudi, (2019) terdapat 5 indikator religiusitas yaitu :

- A. *Intellectual,*
- B. *Idiology,*

C. *Public Practice*,

D. *Private Practice*, i

E. *Religious Experience*,

F. Trust/Kepercayaan

1. Pengertian Trust

Kepercayaan merupakan sebuah pondasi penting dalam bisnis. Membentuk suatu kepercayaan kepada konsumen merupakan salah satu cara untuk menciptakan dan mempertahankan pelanggan. Menurut Mancintosh & Lockskin (1997) kepercayaan pelanggan merupakan suatu keyakinan satu pihak dalam keandalan dan integritas mitra. Definisi tersebut menunjukkan bahwa salah pihak percaya dan meyakini akan kehandalan dan integritas partner dalam proses pertukaran (Razak, 2017). menurut Mooman, Deshpande, & Zaltman, (2007) *Trust* merupakan kesediaan individu untuk menggantungkan dirinya pada pihak lain yang terlibat dalam pertukaran karena setiap individu memiliki keyakinan kepada pihak lain. sedangkan menurut Praseyo (2012) *trust* adalah suatu persepsi konsumen dari sudut pandang yang didasari pada suatu pengalaman, atau lebih urut urutan transaksi atau intraksi yang dicirikan sepenuhnya harapan akan kinerja produk dan kepuasan (Hisyam Zaini, Yusron & Rozzaid, 2017).

Kepercayaan/Trust merupakan keyakinan individu kepada seseorang yang diyakini ketika menjalankan tugas akan berjalan baik sesuai yang diyakini tersebut. kepercayaan/trust muncul dari hati nurani seseorang, sehingga percaya atau tidak nya seseorang tergantung dari hati nuraninya.

2. Indikator Kepercayaan

Menurut Swan dan Nolan trust dalam (Muzammil, 2021) nasabah dapat diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :

1. *Dependability* (Menggantungkan harapan)
2. *Honest* (kejujuran)
3. *Competence* (kompotensi)
4. *Likable* (menyenangkan)

Menurut Kotler, (2007) dalam Alfifah, (2017) indikator kepercayaan terdiri dari tujuh, diantaranya adalah sebagai berikut :

- A. Transparansi: informasi, jujur

- B. Kualitas produk/jasa: produk dan jasa terbaik untuk memenuhi harapan
- C. Insentif: insentif yang diselenggarakan sehingga karyawan mempercayai dan memenuhi diri mereka sendiri
- D. Desai kerja sama: pelanggan membantu merancang produk secara perorangan dan melalui komunitas
- E. Perbandingan produk: membandingkan produk pesaing secara jujur dan komunitas komphensif
- F. Rantai pasokan: semua mitra rantai pasokan bersatu untuk memabngun kepercayaan
- G. Advokat/pervasif: semua fungsi bekerja untuk membangun kepercayaan.

G. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan seseorang kepadanya. Menurut Siagian yang dikutip dari Wahidya Diffa Sunanda kinerja disebut sebagai prestasi kerja. Menurutnya penilaian prestasi yang yang baik dan bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti: mendorong peningkatan prestasi kerja, bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, dalam kepentingan mutasi pegawai, dan guna untuk menyusun program pendidikan serta pelatihan dalam mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun dalam mengembangkan potensi karyawan, untuk membantu para pegawai dalam menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun perogram pengembangan karir yang paling tepat (Sunanda, 2020).

Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari kegiatan seseorang dalam menjalankan suatu kewajiban yang diberikan, atau suatu prestasi bagi seseorang karena sudah selesai melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya.

1. Indikator Kinerja

Menurut Blicke dalam Sunanda, (2020) terdapat tiga indikator kinerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja tugas
2. Kinerja adaptif
3. Kinerja kontekstual

2. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Sebagai pekerja, pebisnis, ataupun sebagai pribadi adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri. kenapa penting dilakukan? Karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam Q.S. At Taubat:105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S. At Taubat:105)

3. Hubungan Antar Variabel

1. Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Zepri, (2015) sosialisasi adalah suatu proses dimana seseorang mempelajari sistem, nilai, norma dan pola perilaku yang diharapkan oleh kelompok dalam bentuk transformasi dari orang tersebut sebagai orang luar menjadi organisasi yang efektif. Asmara, (2006) menjelaskan bahwa sosialisasi dapat berwujud dengan penyebaran informasi melalui media massa dan penyuluhan.

Sinaga, (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh sosialisasi dan kompensasi terhadap kinerja. Hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa sosialisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Wardani & Supiati, (2020) meneliti tentang Pengaruh Sosialisasi Pasar Modal dan Persepsi atas Risiko terhadap Minat Investasi Mahasiswa di Pasar Modal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap minat investasi mahasiswa. Sriyani (2017) yang meneliti terkait sosialisasi dan religiusitas terhadap minat zakat. Hasilnya adalah sosialisasi dan religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap minat.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis diusulkan sebagai berikut.

H1 Sosialisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Alias & Serang (2018) meneliti tentang pengaruh pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya mengemukakan bahwa

terdapat hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS ketenagakerjaan Cabang Makassar. Dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa pengetahuan seorang karyawan perlu dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.

Hasil penelitian dari Sa'adah. Meneliti tentang peran Knowledge Sharing dan Leader-Member Exchange (LMX) terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Knowledge Sharing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi (Sa'adah & Rijanti, 2022).

Pada penelitian lain juga seperti Haji, Madiistriyatno, Widayati, & Usman, (2021). Hasilnya adalah pengetahuan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan Abireza & Riy Faris, (2021),

Penelitian Syamsul, dkk (2021) mengungkapkan bahwa pengaruh pengetahuan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Desi Tri Kurniawati, (2021) dan Nasution, (2018) mendukung bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2 Pengetahuan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

3. Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Religiusitas merupakan sebuah simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang memiliki kelembagaan, dan pada dasarnya semua persoalan berada pada pusat yang dihayati maknanya (Meaning, Ancok, & Suroso, 2011).

Alfisyah & Anwar, (2018) meneliti tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja. Pada penelitiannya menemukan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan Lestari, (2021) menyebutkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Romdhoni & Ratnasari, (2018) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nova, (2022) meneliti tentang faktor yang mempengaruhi persepsi nasabah. Hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan

dalam memilih bank syariah. Dalam hal ini, bank syariah disarankan untuk meningkatkan kualitas layanan dan kenyamanan kantor dalam meningkatkan persepsi.

Beberapa penelitian lain juga mengungkapkan hal yang sama bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Trinugroho, (2017), Adiand, (2018), Hariyadi & Mahmudi, (2019). Mereka menyebutkan bahwa variabel Religiusitas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Hanif & Rahmawati, (2021), dan Novitasari, (2020) menyebutkan bahwa tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis berikut tentang religiusitas terhadap kinerja karyawan diusulkan.

H3 Religiusitas Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Trust Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Salah satunya dengan cara meningkatkan kepercayaan terhadap suatu pekerjaan. Menurut Kotler & Amstrong, (2007) kepercayaan merupakan kesediaan individu untuk menggantungkan dirinya pada pihak yang terlibat dalam suatu pertukaran, karena setiap individu mempunyai keyakinan tersendiri terhadap pihak lain (Kotler, Philip , Amstrong, & Gary, 2007).

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Kustina, Yuliansyah, & Komalasari, (2021) menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat kepercayaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Kustina, Yuliansyah, & Komalasari, 2021).

Pada penelitian lain menyebutkan bahwa Trust/Kepercayaan memiliki peran sebagai pemediasi dan moderasi. Pada penelitian Kloutsiniotis & Mihail, (2020) menyebutkan bahwa Trust/Kepercayaan menjadi variabel mediasi dalam mempengaruhi kualitas layanan terhadap kinerja karyawan.

4. Trust Memediasi Pengaruh Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sosialisasi adalah suatu kegiatan atau upaya yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi tertentu dalam memberikan suatu informasi untuk diketahui banyak orang atau kalangan tertentu Rohmawati & Rasmini, (2012). Menurut Sutaryo, (2005)

sosialisasi adalah suatu proses aktivitas belajar dari seseorang untuk menjadi anggota masyarakat. Effendy, (1999) berpendapat bahwa sosialisasi adalah penyediaan berbagai pengetahuan yang memungkinkan seseorang untuk bersikap dan bertindak sebagai anggota masyarakat yang efektif dan sadar akan fungsi sosialnya, sehingga ia dapat aktif dalam masyarakat.

Wajo & Betawi (2021) meneliti tentang persepsi nasabah terhadap produk tabungan. Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi nasabah dimulai dari pengetahuan produk, dan kepercayaannya terhadap bank syariah. Pada penelitiannya juga menyebutkan bahwa cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kepercayaan adalah dengan melakukan sosialisasi kepada masyarakat. Kusumastuti (2009) meneliti tentang kepuasan nasabah dalam menggunakan SMS Banking Bank. Pada penelitiannya menemukan bahwa perlunya melakukan sosialisasi kepada nasabah yang baru menggunakan SMS Banking. Sosialisasi dilaksanakan maka nasabah dengan sendirinya percaya terhadap Bank.

Berdasarkan penelitian yang ada, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H4 Trust Memediasi Pengaruh Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan

5. Trust Memediasi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Rondonuwu, (2014) yang meneliti tentang pengaruh pengetahuan terhadap kepercayaan. Hasilnya adalah pengetahuan produk berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan calon pengguna Smartfren Andromax di Sidoarjo. Muzammil, (2021)) juga menyebutkan bahwa pengetahuan dan religiusitas secara simultan berpengaruh terhadap kepercayaan.

Khairiyah, (2020) meneliti tentang apakah pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kepercayaan. Hasil penelitiannya adalah bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan jika dimediasi dengan variabel kepercayaan.

Berdasarkan penelitian yang ada, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

H5 Trust Memediasi Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

6. Trust Memediasi Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Religiusitas merupakan kepercayaan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip prinsip yang diyakini sesuai dengan yang ditetapkan tuhan. Sehingga segala bentuk aktivitas selalu diikuti tuhan (Daniel, 1990).

Jasin, Mujiatun, Rambe, & Siregar, (2020) meneliti tentang apakah kepercayaan memediasi reputasi bank dan religiusitas terhadap *purchase intention*. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap kepercayaan, serta kepercayaan dapat memediasi secara positif pengaruh religiusitas dengan *purchase intention*.

Aji, Setyawati, & Rahab, (2020) meneliti tentang Pengaruh Religiosity, Service Quality Dan Image Terhadap Customer Loyalty Dengan Trust Sebagai Mediasi. Hasil dari penelitiannya adalah religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepercayaan. Selain itu, dalam penelitiannya menyarankan agar mendorong perusahaan agar meningkatkan kepercayaan nasabah terhadap perusahaan.

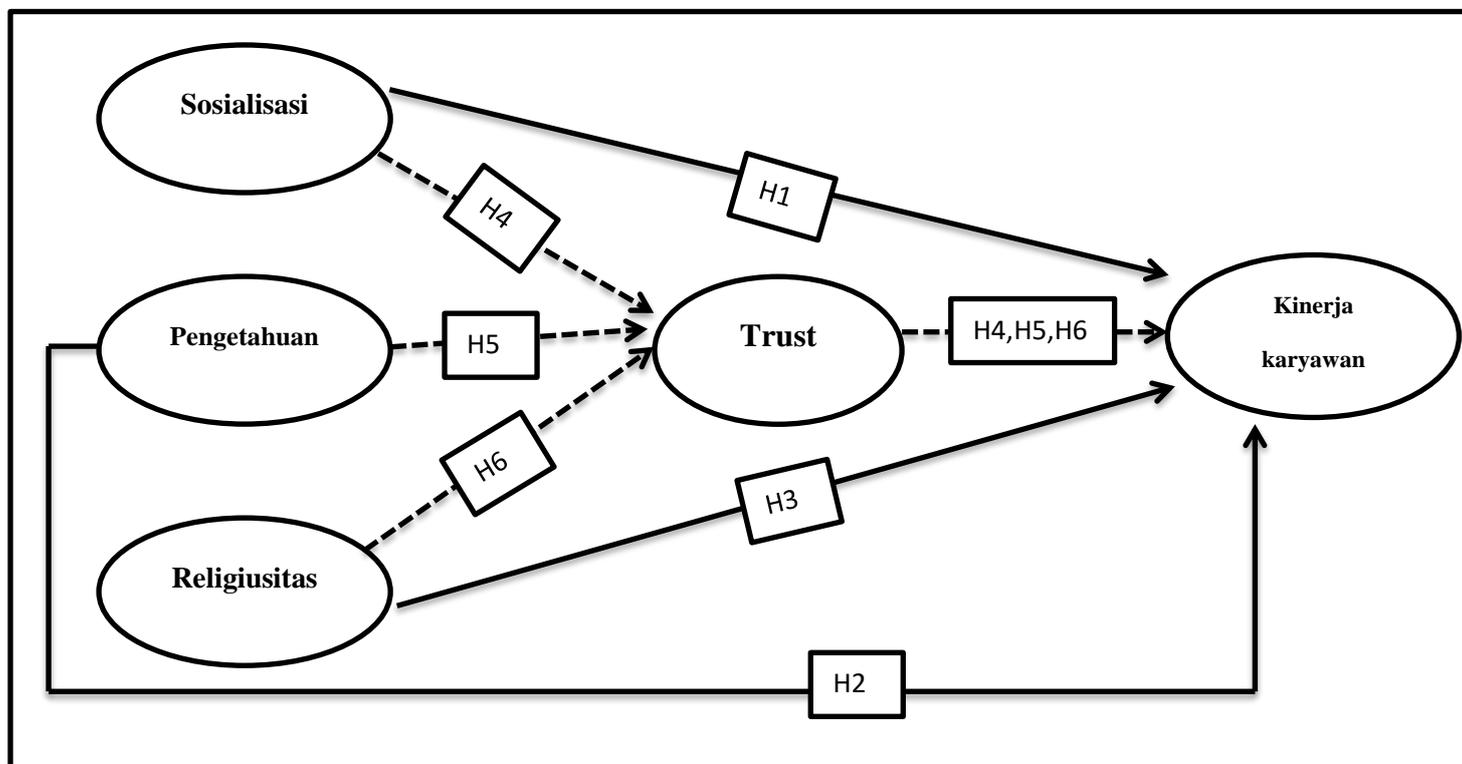
Yulihardi, (2018) meneliti tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan. Hasilnya adalah religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan dalam memilih bank syariah. Aji, Setyawati, & Rahab, (2020) menyebutkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan. Pada penelitian Stangrecka, (2020) juga menyebutkan bahwa *trust* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Trust merupakan keyakinan seseorang bahwa pihak akan memenuhi kebutuhan dimasa depan. Dalam konteks perbankan syariah trust merupakan suatu kewajiban moral setiap individu dalam menjalankan tugasnya dimasyarakat. Sauer berpendapat bahwa dalam sistem perbankan, kejujuran, kepercayaan, nilai nilai moral, dan kesetaraan diantara pelanggan merupakan simbol kepercayaan untuk mengembangkan hubungan antara bank sebagai penyedia layanan keuangan bagi pelanggan mereka (Suhartanto, Farhani, and Muflih 2018). Dalam perbankan syariah kepatuhan terhadap syariah (prinsip Islam) dianggap sebagai pilar pengembangan kepercayaan nasabah.

H6 Trust Memediasi Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

H. Model Hipotesis

Gambar 2 1 Model Hipotesis



Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti.

1. Hipotesis

Berdasarkan dari konsep penelitian yang ada, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. H1 Terdapat Pengaruh Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang.
2. H2 Terdapat Pengaruh Pengetahuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang.
3. H3 Terdapat Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang.
4. H4 Trust Memediasi Pengaruh Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang.
5. H5 Trust Memediasi Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang.
6. H6 Trust Memediasi Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban dari pemecahan masalah terhadap fenomena tertentu. Berdasarkan tujuan penelitian yang dibuat, maka jenis penelitian ini adalah eksplanatori.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitiannya guna memperoleh data yang dibutuhkan untuk diolah sebagai bahan penelitiannya. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Soehuat dan KC Suprpto Kota Malang Jawa Timur.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bank Syariah Indonesia (BSI) yang ada di Kota Malang Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dan nasabah Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Soehuat dan KC Suprpto Kota Malang dan nasabah Bank Syariah Indonesia (BSI). Menurut Ferdinand, (2014) jika populasi dalam penelitian belum diketahui maka peneliti boleh mengambil sampel minimum dan maksimum. Batas minimum adalah 100 sedangkan maksimum adalah 200. Pada penelitian ini jumlah populasi yang diambil peneliti adalah 200.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Soehuat dan KC Suprpto Kota Malang Jawa Timur serta nasabah Bank Syariah Indonesia (BSI). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 200 sedangkan kuesioner yang kembali adalah 112 responden.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi kesempatan sama kepada seluruh anggota populasi menjadi sampel (Supriyanto & Ekowati, 2019). Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono prosedur dalam Likert yaitu memberikan sejumlah pertanyaan yang disusun dengan item. Pada penelitian ini menggunakan bobot 1 sampai 5.

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah Sosialisasi, pengetahuan, religiusitas, Trust, dan Kinerja Karyawan.

b. Data Skunder

Data ini merupakan data yang diperoleh dari Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang Jawa Timur.

F. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

b. Wawancara

Tujuan proses wawancara adalah untuk memudahkan peneliti dalam mendapatkan informasi dari narasumber. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah meliputi lokasi, jumlah pegawai, serta data lainnya.

c. Dokumentasi

Penelitian ini data diambil dari metode dokumentasi antara lain : struktur organisasi, tugas dan wewenang dari setiap personil, dan jumlah seluruh karyawan.

G. Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sutaryo, (2005) sosialisasi adalah suatu proses aktivitas belajar dari seseorang untuk menjadi anggota masyarakat. Indikator dari sosialisasi terdiri dari : *Performance Proficiency, People, , Languange*, Transfer Informasi, dan Silaturahmi.

Menurut Notoatmodjo, (2014) pengetahuan adalah hal yang sangat penting dalam terbentuknya tindakan seseorang. Indikator dari pengetahuan karyawan adalah : kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan, pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas, pemahaman karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas, pengetahuan produk.

Religiusitas merupakan kepercayaan pada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang diyakini sesuai dengan yang ditetapkan Tuhan. Sehingga segala bentuk aktivitas selalu diikuti Tuhan (Daniel, 1990). Indikator dari religiusitas adalah : *Intellectual, Ideology, Public Practice, Private Practice, Religious Experience*.

Menurut Kotler dan Armstrong (2007) kepercayaan merupakan kesediaan individu untuk menggantungkannya pada pihak yang terlibat dalam suatu pertukaran, karena setiap individu mempunyai keyakinan tersendiri terhadap pihak lain (Kotler, Philip, Armstrong, & Gary, 2007). Indikator dari kepercayaan adalah : *Honest, Competence, likable, Amanah, Tabligh, Fathanah*.

Bintoro & Daryanto, (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Indikator kinerja karyawan adalah : Kehadiran, Pengetahuan, Ketepatan waktu, Kualitas, Kinerja Kontekstual, Kuantitas, Keandalan, Kinerja Tugas.

H. Uji Validitas

Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi $< 0,05$.

I. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto, (2006) dalam Supriyanto & Maharni, (2013) Reliabilitas artinya dapat dipercaya, dan dapat diandalkan. Berdasarkan dari itu, dikatakan reliabel jika variabel memberikan hasil yang tetap atau ajeg sekalipun dilakukan pada siapa saja dan kapan saja. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

J. Uji Asumsi

Pada uji asumsi terdapat dua tahap yang perlu di uji. Yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Normalitas

Dalam pengujian ini menginginkan model yang dihasilkan memiliki nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas memiliki tujuan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah antar variabel yang hendak di analisis mengikuti garis lurus atau tidak).

K. Analisis Data

1. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui sebuah hubungan atau memprediksi sebuah nilai perbandingan dari variabel tak bebas terhadap variabel terikat pada sebuah penelitian, merupakan pengertian dari *Partial Least Square* (PLS).

2. Metode Analisis PLS (*Partial Least Square*)

3. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis secara empiris bertujuan untuk memvaliditasi model dan reliabilitas konstruks yang menggambarkan parameter pada variabel laten atau konstruks yang dibangun berdasarkan teori dan kajian empiris. Pada penelitian ini menggunakan empat variabel laten yaitu sosialisasi, pengetahuan, religiusitas, *Trusts*, kinerja karyawan dengan indikator variabel yang bersifat reflektif.

- a. *Discriminat Validity*
- b. *Composite Reliability*
- c. *Convergent Validity*

4. Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural (*Inner Model*) menggunakan Q^2 . Q^2 didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel dependen. Besaran Q^2 memiliki rentang nilai $0 < Q^2 < 1$, artinya semakin mendekati 1 maka model semakin baik.

5. Pengujian Hipotesis

berdasarkan konseptual maka pengujian model hubungan dan hipotesisnya dilakukan dengan dua tahap. Yaitu pengujian koefisien jalur pengaruh langsung, dan pengujian koefisien jalur pengaruh mediasi.

- a. Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Secara Langsung
- b. Pengujian Koefisien Jalur Pengaruh Mediasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Responden

1. Identitas Responden

Responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang (KC) Suehatt Malang, karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang (KC) Suprpto Malang dan nasabah Bank Syariah Indonesia. Berikut dijelaskan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Dapat diketahui bahwa responden dengan kategori karyawan sebanyak 28,8%. Sedangkan responden dengan kategori nasabah berjumlah 71,2%.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil data terhadap 112 responden dihasilkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin laki laki sebanyak 43, sedangkan Perempuan berjumlah 69.

1. Analisa Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurment* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Berikut adalah model struktural dari pengujian partial Least Square (PLS) dengan software WarpPLS:

Model penelitian ini terdiri dari empat konstruk diantaranya Sosialisasi, Pengetahuan, Religiusitas, Trust, dan Kinerja Karyawan. Evaluasi model pengukuran merupakan tahapan untuk mengevaluasi validitas suatu konstruk.

a. Pengujian Validitas Model Reflektif

Evaluasi validitas model reflektif dilakukan dengan menghitung validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diketahui melalui *loading* faktor. Suatu instrument dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen apabila memiliki *loading* faktor diatas 0,7.

Indikator yang mengukur Sosialisasi, Pengetahuan, Religiusitas, Trust, dan Kinerja karyawan bernilai lebih besar dari 0.7. Maka, dengan demikian indikator yang mengukur Sosialisasi, Pengetahuan, Religiusitas, Trust, dan Kinerja karyawan dinyatakan **valid**.

Validitas konvergen tidak hanya dapat dilihat melalui loading faktor tetapi juga dapat diketahui melalui *Average Variance Extracted* (AVE). Instrumen dapat dikatakan memenuhi kriteria pengujian validitas konvergen apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) berada di atas 0.5. Hasil pengujian validitas konvergen disajikan sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Sosialisasi, Pengetahuan, Religiusitas, Trust, dan Kinerja karyawan menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.5. nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator yang mengukur variabel Sosialisasi, Pengetahuan, Religiusitas, Trust, dan Kinerja karyawan dinyatakan **valid**.

b. Pengujian Realibilitas

Perhitungan yang digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk adalah *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Ketentuan kriteria dalam pengujian menyatakan bahwa apabila nilai *composite reliability* lebih besar dibanding 0.7 dan juga nilai *cronbach,s alpha* lebih besar 0.7.

Dari Tabel 4.10 dapat diuraikan bahwa nilai *composite reliability* pada variabel Sosialisasi, Pengetahuan, Religiusitas, Trust, dan Kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari 0.7 dan dapat dinyatakan semua indikator yang mengukur variabel Sosialisasi, Pengetahuan, Religiusitas, Trust, dan Kinerja karyawan dengan didasarkan pada perhitungan *composite reliability* telah **reliabel**.

Kemudian nilai *cronbach's alpha* pada variabel Sosialisasi, Pengetahuan, Religiusitas, Trust, dan Kinerja karyawan bernilai lebih besar dari 0.7. Maka, berdasarkan perhitungan *cronbach's alpha* seluruh indikator yang mengukur variabel Sosialisasi, Pengetahuan, Religiusitas, Trust, dan Kinerja karyawan dapat diakui telah **reliabel**.

2. Analisa Inner Model

Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkas dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Nilai R-Square

variabel	R-Squared	Q-Squared
Kinerja Karyawan	0,7	0,708
Trust	0,75	0,759

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2022

3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel maka perlu dilakukan uji hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

1. Pengaruh Variabel Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Sosialisasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 0,217 dengan nilai *p-value* sebesar 0.828. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-Statistik < dari 1,96 (0,217) dan nilai *p-value* > 0.05 yaitu (0,828). Hal ini mengungkapkan bahwa Sosialisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis H₁ menyatakan bahwa Sosialisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan **DITOLAK**.

2. Pengaruh Variabel Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 1,986 dengan nilai *p-value* sebesar 0.048. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-Statistik < dari 1,96 (1,274) dan nilai *p-value* > 0.05 yaitu (0,203). Hal ini mengungkapkan bahwa Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis H₂ menyatakan bahwa Pengetahuan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan **DITOLAK**.

3. Pengaruh Variabel Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai T-Statistik sebesar 2,140 dengan nilai *p-value* sebesar 0.033. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T-Statistik > dari 1,96 (2,140) dan nilai *p-value* < 0.05 yaitu (0,033). Hal ini mengungkapkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis H₃ yang menyatakan Sosialisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan **DITERIMA**.

b. Pengujian Hipotesis Tidak Langsung (Efek Mediasi)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menguji ada atau tidak pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Kriteria yang ditetapkan untuk memenuhi persyaratan pengambilan kesimpulan efek mediasi adalah sebagai berikut (Sholihin and Ratmono 2021):

1. Jika jalur c'' dari hasil estimasi tetap signifikan dan tidak berubah atau semakin meningkat, maka hipotesis mediasi tidak didukung.
2. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun tetapi tetap signifikan, maka bentuk mediasi yang dihasilkan adalah mediasi sebagian (*partial mediation*).
3. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, bentuk mediasi yang dihasilkan adalah mediasi penuh (*full mediation*).
4. Trust Memediasi Pengaruh Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa $P Value < 0.004$ untuk koefisien jalur Sosialisasi \rightarrow Trust yang berarti adalah signifikan, kemudian nilai $P Value 0.125$ untuk koefisien jalur Trust \rightarrow Kinerja Karyawan yang berarti tidak ada pengaruh. Hal tersebut sejalan dengan syarat pengambilan keputusan efek mediasi pada poin tiga. Maka, dapat dinyatakan bahwa Trust memediasi penuh hubungan Sosialisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis H_4 yang menyatakan Trust mampu memediasi pengaruh variabel Sosialisasi terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan **DITERIMA**.

5. Trust Memediasi Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa $P Value < 0.048$ untuk koefisien jalur Pengetahuan \rightarrow Trust yang berarti adalah signifikan, kemudian nilai $P Value 0.125$ untuk koefisien jalur Trust \rightarrow Kinerja Karyawan yang berarti tidak ada pengaruh. Hal tersebut sejalan dengan syarat pengambilan keputusan efek mediasi pada poin tiga. Maka, dapat dinyatakan bahwa Trust memediasi penuh hubungan Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis H_5 yang menyatakan Trust mampu memediasi pengaruh variabel Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan **DITERIMA**.

6. Trust Memediasi Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa $P Value < 0.002$ untuk koefisien jalur Religiusitas \rightarrow Trust yang berarti adalah signifikan, kemudian nilai $P Value 0.125$ untuk koefisien jalur Trust \rightarrow Kinerja Karyawan yang berarti tidak ada pengaruh. Hal tersebut sejalan dengan syarat pengambilan keputusan efek mediasi pada poin tiga. Maka, dapat dinyatakan bahwa Trust memediasi penuh hubungan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis H_6 yang menyatakan Trust mampu memediasi pengaruh variabel Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan **DITERIMA**.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sosialisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja yang mana dalam penelitian ini lebih khusus dimaksud yaitu variabel kinerja karyawan BSI. ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur nilai T-Statistik < dari 1,96 (0,217) dan nilai *p-value* > 0.05 yaitu (0,828). Berdasarkan hasil tersebut, dapat diilustrasikan bahwa semakin tinggi Sosialisasi yang dilakukan, baik perusahaan membuat program sosialisasi kepada karyawan maupun karyawan melakukan sosialisasi kepada nasabah maka akan semakin turun kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lebih rinci Sosialisasi yang dimaksud adalah Sosialisasi dengan pernyataan negatif. Pekerjaan yang kadang waktu dapat dipindahkan menjadikan sosialisasi tidak berjalan secara efektif, karena materi sosialisasi dengan pekerjaan yang dipegang tidak sesuai, sehingga menjadikan sosialisasi tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini bertentangan dengan hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, (2019), Wardani & Supiati, (2020), dan Sriyani, (2017) yang menyatakan bahwa variabel sosialisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut mengungkapkan beberapa alasan kenapa sosialisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu perlunya untuk meningkatkan kualitas sosialisasi, karena sosialisasi dapat mempengaruhi kinerja. Jika Sosialisasi dilakukan dengan kurang baik, maka akan terjadi penurunan kinerja. selain itu, Sosialisasi dapat diikuti melalui internet, dan seminar. Semakin sering mengikuti sosialisasi maka akan dapat meningkatkan pengetahuan, jika pengetahuan semakin meningkat maka dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan penelitian ini maka terjadi perbedaan hasil.

Penelitian terdahulu yang mendukung dan sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanthi, (2019) menyatakan bahwa sosialisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa penyebabnya adalah karena masih banyak yang belum memahami terkait materi atau informasi yang disampaikan. Ketidakhahaman responden terkait BSI adalah karena penyampaian yang dilakukan secara online, atau menggunakan internet. Cahyani, (2019) menyebutkan bahwa salah satu penyebab sosialisasi tidak memiliki pengaruh adalah karena tidak

efektif, sosialisasi yang dilakukan kurang menarik, dan keragaman jurusan yang ditempuh karyawan sehingga edukasi yang dilaksanakan tidak efektif.

B. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T-Statistik < dari 1,96 (1,274) dan nilai *p-value* > 0.05 yaitu (0,203). Hal tersebut dapat diilustrasikan bahwa semakin tinggi pengetahuan karyawan dalam bekerja, ternyata tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator Latar belakang sebagai indikator paling dominan pada penelitian ini ternyata tidak mendukung dalam meningkatkan kinerja Penelitian terdahulu yang mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Nur'aeni & Sudirman, (2019), menyatakan bahwa pengetahuan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian Hipotesis pada rumusan ketiga menunjukkan hasil bahwa variabel Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan nilai T-Statistik > dari 1,96 (2,140) dan nilai *p-value* < 0.05 yaitu (0,033). Hal ini dapat menggambarkan bahwa pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan searah yaitu apabila semakin baik dan positif tingkat agama karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

D. Trust Memediasi Pengaruh Sosialisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai *P Value* < 0.004 untuk koefisien jalur Sosialisasi -> Trust yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara variabel Sosialisasi terhadap Trust. Hubungan Variabel Trust terhadap kinerja memiliki nilai *P Value* < 0.004 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan atau bermakna bahwa terdapat pengaruh di dalam nya. Hubungan variabel Sosialisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *P Value* 0.125 yang berarti > 0,050. Nilai tersebut mengartikan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang tidak signifikan atau tidak terdapat pengaruh didalamnya. Berdasarkan penemuan diatas dapat diilustrasikan sebagai berikut : hubungan (sosialisasi terhadap trust) dan (Trust terhadap Kinerja Karyawan) signifikan, dan nilai (Sosialisasi terhadap kinerja) tidak signifikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Trust mampu memediasi penuh

pengaruh sosialisasi terhadap kinerja karyawan atau dapat diartikan adanya *Full Mediation*.

E. Trust Memediasi Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai *P Value* < 0.048 untuk koefisien jalur Pengetahuan -> Trust yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara variabel Pengetahuan terhadap Trust. Hubungan Variabel Trust terhadap kinerja memiliki nilai *P Value* < 0.048 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan atau bermakna bahwa terdapat pengaruh di dalamnya. Hubungan variabel Pengetahuan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *P Value* 0.125 yang berarti > 0,050. Nilai tersebut mengartikan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang tidak signifikan atau tidak terdapat pengaruh didalamnya. Berdasarkan penemuan diatas dapat diilustrasikan sebagai berikut : hubungan (Pengetahuan terhadap trust) dan (Trust terhadap Kinerja Karyawan) signifikan, dan nilai (Pengetahuan terhadap kinerja) tidak signifikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Trust mampu memediasi penuh pengaruh sosialisasi terhadap kinerja karyawan atau dapat diartikan adanya *Full Mediation*.

Hasil temuan lapangan mendukung hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Khairiyah, (2020) menunjukkan hasil bahwa variabel Trust mampu memediasi pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Temuan dilapngan juga mendukung penelitian yang dilakukan Iriqat & Khalaf, (2018) yang menemukan bahwa Trust dapat memediasi variabel pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan karyawan adalah untuk meningkatkan pengetahuan para tokoh agama, sehingga dengan perantara tokoh agama tersebut dapat lebih mudah dalam meningkatkan kinerja karyawan BSI.

F. Trust Memediasi Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai *P Value* < 0.002 untuk koefisien jalur Religiusitas -> Trust yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan atau dengan kata lain terdapat pengaruh antara variabel Religiusitas terhadap Trust. Hubungan Variabel Trust terhadap kinerja memiliki nilai *P Value* < 0.002 yang berarti kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan atau bermakna bahwa terdapat pengaruh di dalamnya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sosialisasi tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kota Malang. Pekerjaan yang kadang waktu dapat dipindahkan menjadikan sosialisasi tidak berjalan secara efektif, karena materi sosialisasi dengan pekerjaan yang dipegang tidak sesuai.
2. Pengetahuan tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena pengetahuan terkait bank syariah tidak selalu mengikuti model teoritis, seperti bank konvensional karena bank syariah memiliki karakteristik yang unik. Yaitu, bank syariah yang harus mengintegrasikan pengetahuan kedalam nilai nilai norma Islam sebelum disimpan, dibagikan, dan ditingkatkan seperti yang ditunjukkan dalam model teoritis.
3. Religiusitas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adanya Religiusitas pada diri karyawan akan menjadikan segala aktivitas nya sesuai dengan syariat yang dianutnya. terlepas dari itu, seorang karyawan yang memiliki integritas agama yang kuat akan menjadikan agama sebagai dasar utama dalam menjalankan aktivitas kerja.
4. Trust pemediasi memberikan pengaruh yang positif dalam variabel sosialisasi terhadap kinerja karyawan. Trust menjadi salah satu variabel yang dapat menjembatani karyawan ketika melaksanakan sosialisasi. Semakin tinggi Trust yang dibangun karyawan ketika melaksanakan sosialisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Trust pemediasi memberikan pengaruh yang signifikan dalam pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam meningkatkan kinerja adalah dengan membangun Trust kepada nasabah.
6. Trust pemediasi memberikan pengaruh dalam variabel Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan. Salah satu cara yang dapat dilihat dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah agamanya. Seorang karyawan yang taat terhadap agama yang dianutnya, maka segala aktivitas nya pasti sesuai dengan agama yang dipercayainya. Sehingga demikian Trust yang ada pada karyawan akan dapat mempengaruhi terhadap kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Bella Gita. (2020). “Pengaruh Biaya Lingkungan, Kinerja Lingkungan Dan ISO 14001 Terhadap Tingkat Profitabilitas: Studi Empiris Di Perusahaan Manufaktur Pada Indeks Saham Syariah Indonesia Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018.”
- Abireza, M. I., & RiyFaris, R. M. (2021). Intellectual Capital, Knowledge Management, ICT and Employee Performance: A Literature Review . *Advances in Economics, Business and Management Research*, 427-435.
- Aji, Dimas Setiyo Kusuma, Sri Murni Setyawati, and Rahab. 2020. “Analisis Pengaruh Religiosity, Service Quality Dan Image Terhadap Customer Loyalty Dengan Trust Sebagai Mediasi Dimas Setiyo Kusuma Aji 1* , Sri Murni Setyawati 2 , Rahab Rahab 1 1.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (JEBA) Volume 22*: 78–94.
- Alfisyah , K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara Xi . *Jurnal Ekonomi Islam* , 99-107 .
- Alfifah, Azkah. 2017. “Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan, Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Kasus PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Simpang Patah Palembang).” UIN Raden Patah Palembang.
- Asmara, D. A. (2006). *Peranan Notariat Sebagai Pejabat Lelang dalam Upaya Sosialisasi Lelang di Indonesia*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Alias, and Serlin Serang. 2018. “Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 1.
- Amaliah, Ima, Tasya Aspiranti, and Pupung Purnamasari. 2015. “The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java , Indonesia , Industrial Centre.” 211(September): 984–91.
- Antonio, Muhammad Syafii. 2001. *Bank Syariah Dari Teori Ke Praktik*. Cet 1. Jakarta: Gema Insani Press.
- Awal Habibah, G.W.I., and Afriani Nur Hasanah. 2021. “Pengetahuan Masyarakat Tentang Perbankan Syariah Terhadap Minat Menabung Di Bank Syariah (Studi Pada Masyarakat Desa Pagar Puding Kec . Tebo Ulu) Public Knowledge About Islamic Banking On The Interest In Saving In Islamic Banks (Study on The Community O.” *Jurnal Margin: Journal of Islamic Banking* 1(1): 44–57.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bulińska-Stangrecka, H. (2020). The relationship between inter-organizational trust and employee engagement and performance . *Academy of Management* , 8-25.
- Bsi.co.id. 2021. “Torehkan Kinerja Cemerlang, BSI Raih 3 Penghargaan Di Penghujung

- 2021.” *bsi.co.id*. [https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/torehkan-kinerja-cemerlang-bsi-raih-3-penghargaan-di-penghujung-2021#:~:text=Seiring dengan kinerja yang moncer,Ketahanan Perusahaan Dalam Kerangka GCG. \(March 22, 2022\).](https://www.bankbsi.co.id/news-update/berita/torehkan-kinerja-cemerlang-bsi-raih-3-penghargaan-di-penghujung-2021#:~:text=Seiring dengan kinerja yang moncer,Ketahanan Perusahaan Dalam Kerangka GCG. (March 22, 2022).)
- Cahyani, Sri Indah. 2019. “Pengaruh Sosialisasi, Pengetahuan Dan Persepsi Santri Tentang Bank Syariah Terhadap Minat Menabung Di Bank Syariah (Studi Kasus Santri Pondok Pesantren Darul Falah Besongo Semarang Tahun 2018).”
- Case, Variable, Study At, and Waroeng Spesial. (2020). “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal) Jurnal Ilmu Manajemen , Volume 17 , Nomor 1 , 2020.” 17: 20–36.
- Choiriyah, Choiriyah. 2021. “Sosialisasi Perbankan Syariah Ditengah Pandemi Covid-19 Di Masjid Nuruddin Desa Gelebak Dalam Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin Palembang.” *AKM: Aksi Kepada Masyarakat* 1(2): 79–90.
- Chowdhury, A H M Yeaseen, Nishat Saba, and Mamun Habib. 2019. “Factors Affecting the Choice of Islamic Banking by the Customers : A Case Study.” *Frontiers in Management Research* 3(1): 1–5.
- Daud, Ahmad, Sintya Putri, Uci Anjani, and Produk Perbankan Syariah. 2020. “Sosialisasi Dan Pelatihan Implementasi Produk Perbankan Syariah Pada Umkm Pekan Tanjung Pura Dalam Peningkatan Ekonomi Berbasis Syariah.” 3(2).
- D., N. (2012). *Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Sikap Wisatawan Terhadap Pemanfaatan Klinik Wisata*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Daniel, M. S. (1990). Consumer religiosity and retail store evaluative criteria. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 101–112.
- Desi Tri Kurniawati, M. A. (2021). The mediating role of task-technology fit (TTF) in the effect of knowledge sharing intention on job satisfaction and employee performance. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 93-100.
- Dewiana Novitasari¹, M. A. (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers’ Performance . *Solid State Technology* .
- Dewi, Ni Ayu Putu Uma, Gede Adi Yuniarta, and Made Arie Wahyuni. 2017. “Pengaruh Sosialisasi SAK ETAP, Tingkat Pendidikan Pemilik, Dan Persepsi Pelaku UKM Terhadap Penggunaan SAK ETAP Pada UKM Di Kecamatan Buleleng.” *Jurnal Akuntansi* 7(1): 1–12.
- Desi Tri Kurniawati, M. A. (2021). The mediating role of task-technology fit (TTF) in the effect of knowledge sharing intention on job satisfaction and employee performance . *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 93-100 .
- Dwi, Abidah et al. 2020. “Sosialisasi Dan Pelatihan Implementasi Akad-Akad Dan Produk Perbankan Syariah Pada Koperasi Wanita Desa Tambakrigadung Kecamatan Tikung

- Kabupaten Lamongan.” 3(1): 84–88.
- Effendy, O. U. (1999). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Mohammad, Muhammad Ulul Azmi, and Wahyu Nugroho. 2019. “Perkembangan Bank Syariah Di Asia Tenggara : Sebuah Kajian Historis.” 4(1): 44–55.
- Hanif, Annisa Fitria, and Rafika Rahmawati. 2021. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Tingkat Religiusitas Dan Kesesuaian Jurusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bekasi.” 12(1): 39–48.
- Hariyadi, Imam, and Luthfi Noor Mahmudi. 2019. “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan.” 6(2): 159–74.
- Hasibuan, Faisal Umardani, and Rahma Wahyuni. 2020. “Pengaruh Pengetahuan Masyarakat Dan Minat Penerapan Nilai Islam Terhadap Keputusan Menggunakan Tabungan Perbankan Syariah (Studi Kasus Masyarakat Kota Langsa).” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 6(1): 22–33.
- Haji, W. H., Madiistriyatno, H., Widayati, C. C., & Usman, M. (2021). The Influence Of Knowledge Management, Skill, And Attitude On Employee Performance . *Dinasti International Journal Of Digital Business Management (DIJDBM)*, 569 579.
- Hisyam Zaini, Yusron Rozzaid, Nurul Qomariah. 2017. “Impact Relationship Marketing, Trust And Customer Values To Customer Satisfaction.” 7(1): 77–96.
- Hussain, Iftikhar, Safdar Hussain, Sabahat Akram, and Imrab Shaheen. 2019. “The Impact of Knowledge Sharing and Innovation on Sustainable Performance in Islamic Banks : A Mediation Analysis through a SEM Approach.” 11: 59 80.
- Iriqat, Raed A M, and Dana M S Khalaf. 2018. “Does Building Trust Enhance the Effect of E-Leadership on the Organizational Commitment? Empirical Evidence from Islamic Banks in Palestine.” *Modern Applied Science* 12(9): 98–107.
- Ismail. 2014. *Perbankan Syariah*. ke-3. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Irwan Trinugroho, T. R. (2017). Does Religiosity Matter for Islamic Banks’ Performance? Evidence From Indonesia. *Journal of Economics and Management* , 419 – 435 .
- Jasin, H., Mujiatun, S., Rambe, M. F., & Siregar, B. R. (2020). Apakah Kepercayaan Memediasi Pengaruh Reputasi Bank dan Religiusitas Terhadap Purchase Intention? . *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol*, 86-102 .
- Karim, Sukri. 2017. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan.” *Psikoislamedia Jurnal Psikologi* 2: 116–30.
- Kennedy. (2002). Consumers Trust Of Salesperson And Manufacturer : An Empirical Study. *Journal Of Business Research*, .73 – 86. .

- Khotimah, Husnul, Sabar Warsini, and Yenni Nuraeni. 2011. "Pengaruh Sosialisasi Dan Pengetahuan Terhadap Minat Investor Pada Efek Syariah Di Pasar Modal." *jurnal Account*: 423–33.
<http://akuntansi.pnj.ac.id/upload/artikel/files/SabarWaarsiniJuni2016.pdf>.
- Khairiyah, I. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Kualitas Produk, Dan Promosi Terhadap Keputusan Mahasiswa Iain Madura Dalam Menggunakan Produk Bank Syariah Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Intervening . *Pascasarjana Univesitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya* , 1 146.
- Kloutsiniotis , P. V., & Mihail , D. M. (2020). The link between perceived High Performance Work Practices, . *Paper type – Research paper* , 1 45.
- Korosando, Fransiskus, and Ludvina Fince. 2020. "Pengaruh Sosialisasi Layanan Mobile Banking Dan Persepsi Nasabah Terhadap Kepercayaan Nasabah Bank NTT Cabang Ende." *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 1(1): 93–101.
- Kurniawan, A, Y Haspari, and I Ichi. 2018. "Pengaruh Pengetahuan (Knowledge), Keyakinan (Confidence), Keterampilan (Skill) Dan Religiusitas Intrinsik Tentang Perbankan Syariah Terhadap Keputusan Pengambilan Kredit." *Jurnal Akuntansi dan ...* Vol. 2(No.1): 95–128. <http://jaga.fekon.unand.ac.id/index.php/jaga/article/view/43>.
- Kotler, Philip , Amstrong, & Gary. (2007). *Dasar-Dasar Pemasaran Jilid 1 Edisi Indonesia*. Jakarta: Prehalindo.
- Kustina, N., Yuliansyah, & Komalasari, A. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Swasta Type C Di Provinsi Lampung . *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi (MEKA)* , 10-19 .
- Kusumastuti, G. (2009). Pengukuran Kepuasan Nasabah Pengguna Sms Ainfng Bank Bri Jakarta Pusat Dengan Metodn Importance Performance Analysts (rl{). *Jumal Pro Bisnis* , 53 65.
- Kusumayanthi, Lyana Oka. 2019. "Pengaruh Penerapan E-Filling , Sosialisasi Perpajakan , Kinerja Account Representative , Dan Sanksi Pajak Terhadap Tingkat Kepatuhan WPOP Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia PENDAHULUAN Kepatuhan Wajib Pajak Dapat Di." *E-Jurnal Akuntansi* 28: 491–518.
- Lestari , M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang . *Program Magister Ekonomi Syariah Uin Raden Fatah Palembang*, 1 135.
- Mahdy, Emiral. 2012. "Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Kompleksitas Tugas Audit (Studi Pada Auditor Internal Pemerintah Yang Bekerja Pada Inspektorat."
- Maulana, Haris. 2020. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Pamekasan." 3: 90–99.

- Musaddad, Anwar. 2021. "The Effect Of Sharia Supervisory Board And Audit Committee On Sharia Banking Performance (Study On Sharia Ntb Bank)." 7: 43–66.
- Mustinda, Lusiana. 2020. "Keutamaan Ilmu Dalam Islam Dan Dalilnya Dalam Al Qur'an." *www.detikNews.com*. <https://news.detik.com/berita/d-4899811/keutamaan-ilmu-dalam-islam-dan-dalilnya-dalam-al-quran> (December 21, 2021).
- Muzammil, Yuliatul. 2021. "Tabungan Haji Di Bri Syariah Kc Madiun Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Masyarakat Desa Pucanganom)."
- Meaning, U., Ancok, & Suroso. (2011). *Psikologi Islami Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar .
- Noor Sa`adah, T. R. (2022). The Role of Knowledge Sharing , Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance : An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java . *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)* , 112 131.
- Notoatmodjo, S. (2014). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nasution, Siti Nazariah, and Susianto. 2020. "Pengaruh Pengetahuan Masyarakat Terhadap Minat Menjadi Nasabah Bank Syariah Mandiri KCP Syariah Belawan." *Jurnal FEB* 1(1): 579–90.
- Nugraha, Bisma Yuda. 2021. "Skripsi Pengaruh Promosi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Cabang Malang Ex. Bni Syariah)." Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim.
- Nur'aeni, and Miftahulhidaya Sudirman. 2019. "Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja." *Universitas Tidar* (04): 18–26.
- Nursihabuddin, Apud, Abdul Aziz, nur eka Setiowati, and Anwar Sanusi. 2020. *Persepsi Masyarakat Petani Tentang Perbankan Syariah*. ed. M.HI Mohammad Rana. Cirebon.
- Nova, G. S. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Nasabah Terhadap Pembiayaan Bank Ntb Syariah Di Kecamatan Lunyuk . *Journal of Innovation Research and Knowledge* , 989 998.
- Onainor, E R. 2019. "Pengaruh Sosialisasi Dan Tingkat Pemahaman Masyarakat Terhadap Minat Pembuatan Akta Kematian Di Desa Purworejo." 1: 105–12.
- Parven, A., & Awan, A. G. (2018). Effect Of Organizational Justice, Job Satisfaction And Trust On Managers On Employee Performance . *Global Journal of Management, Social Sciences and Humanities* , 259 279.
- Pramono Hari Adiand, W. R. (2018). Theimpactofreligiosity, environmentalmarketing orientationandpractices onperformance. *JournalofIslamicMarketing*.

- Praningrum, & Febrianto. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tunas Dwipa Matra Kepahiang . *Jurnal Bisnis dan Manajemen* , 166 - 171 .
- Rachmawati, Afrian, and Gusti Oka Widana. 2019. “Pengaruh Consumer Knowledge , Brand Image , Religiusitas , Dan Lokasi Terhadap Keputusan Menjadi.” 8(2): 111–23.
- Razak, Abdul. 2017. *Demografi Nasabah Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Kepuasan, Kepercayaan Dan Komitmen Terhadap Loyalitas Pada Bank Di Sulawesi Tenggara*. cet 1. Yogyakarta: CV. Adi Karya Mandiri.
- Religiusitas, Pengaruh et al. 2019. *Governance Terhadap Minat Berzakat Di Bazis*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk k* . Persada: PT. Raja Grafindo.
- Romdhoni, Abdul Haris, and Dita Ratna Sari. 2018. “Pengaruh Pengetahuan, Kualitas Pelayanan, Produk, Dan Religiusitas Terhadap Minat Nasabah Untuk Menggunakan Produk Simpanan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 4(02): 136.
- Rondonuwu, Alyssa Nikyta Taliwongso. 2014. “Pengaruh Pengetahuan Produk Terhadap Kepercayaan Dan Niat Beli Calon Pengguna Smartfren Andromax Di Sidoarjo.”
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2019). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 1 8.
- Rohmawati , A. N., & Rasmini, N. K. (2012). Pengaruh Kesadaran, Penyuluhan, Pelayanan, Dan Sanksi Perpajakan Pada Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Unadaya*.
- Rumangkit, S. 2016. “Pengaruh Sosialisasi Organisasi Pada Komitmen Afektif Yang Dimediasi Oleh Kesesuaian Nilai.” *Jurnal Bisnis Darmajaya* 2(1): 34–56.
- Santoso, Suryo Budi, and Herni Justiana Astuti. 2019. “A Framework for Conceptualizing Islamic Bank Socialization in Indonesia.” *Journal of Critical Reviews* 6(4): 43–47.
- Sinaga, T. (2019). Pengaruh Sosialisasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Kepala Desa Dalam Pemungutan Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kecamatan Balige Kabupaten Tobasamosir . *TESIS*, 1 82.
- Sriyani. (2017). Pengaruh Sosialisasi Dan Tingkat Religiusitas Terhadap Minat Muzakki Membayar Zakat Di Unit Pengumpul Zakat Desa Bukit Kerikil . *Tamaddun Ummah* , 50 62.
- Sholihin, Mahfud, and Dwi Ratmono. 2021. *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. Edisi 2. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. kedua. ed. Sutopo.

Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).

- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan contoh artikel*. Malang: Intlegensia Media.
- Supriyanto, A. S., & Maharni, V. (2013). *Metodologi penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Suswatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutaryo. (2005). *Dasar Dasar Sosialisasi*. Jakarta : Rajawali Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia . Cetakan Keenam.Penerbit*. Jakarta: Kencana.
- Suhartanto, D W I, Nuraeni Hadiati Farhani, and Muhammad Muflih. 2018. “Loyalty Intention towards Islamic Bank : The Role of Religiosity , Image , and Trust.” *IJEM International Journal of Economics and Management* 12(October 2017): 137–51.
- Sunanda, Wahid Diffa. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal) *Jurnal Ilmu Manajemen* , Volume 17 , Nomor 1 , 2020.” *Ilmu Manajemen* 17: 20–36.
- Surur, A M, and A Aufa. 2020. “Efektifitas Sosialisasi Sebagai Penarik Minat Nasabah Perbankan Syariah Di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Ilmu Komunikasi PROGRESSIO* 1(2): 82–88. <http://www.unsa.ac.id/ejournal/index.php/progressio/article/view/410>.
- Syamsul, Suriati, Ridjal Ardiansyah, and Halim Mursidah. 2021. “Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 4(2): 333–46.
- Syariah, UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 21 TAHUN 2008 Tentang Perbankan. 2008. “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 21 TAHUN 2008 TENTANG PERBANKAN SYARIAH.” 1998(May).
- UU Nomor 10 Tahun 1998. 1998. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan.” *Bank Indonesia*: 1–65.
- UU RI, No. 10 Th 1998. 1998. “Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan.” *Lembaran Negara Republik Indonesia*: 182. <http://www.bphn.go.id/data/documents/98uu010.pdf>.
- Wajo, A. R., & Betawi, E. (2021). Persepsi Nasabah Terhadap Produk Tabungan Ib Hasanah Dan Dampaknya Terhadap Minat Menabung Nasabah. *AL-QASHDU: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* , 109 123.
- Wayan, B. I. (2015). *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wachyu Hari Haji, H. M. (2021). The Influence Of Knowledge Management, Skill, And Attitude On Employee Performance . *Dinasti International Journal Of Digital Business Management (DIJDBM)*, 567 579.

- Wardani, Dewi Kusuma, and Supiati. 2020. "Pengaruh Sosialisasi Pasar Modal Dan Persepsi Atas Risiko Terhadap Minat Investasi Mahasiswa Di Pasar Modal." *Jurnal Akuntansi Maranatha* 12(1): 13–22.
- Wardhani, Indah Kusuma. (2021). "Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia (Bsi) Kc Probolinggo." Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Widianto, B F. (2021). ... *Pengetahuan Investasi Dan Modal Minimal Terhadap Minat Mahasiswa Berinvestasi Di Pasar Modal Syariah: Studi Pada Galeri Investasi Syariah UIN Maulana Malik ...* <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/27789>.
- Yuteva, S. (2010). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor , Komitmen Organisasi , Dan Sikap Perubahan Organisasi. *FE Universitas Diponegoro*, 1–113. .
- Yulihardi, Dedi Iskanto. 2018. "Analisis Peranan Religiusitas Terhadap Kepercayaan Kepada Perbankan Syariah." (April).
- Zepri, Y. D. (2015). *Pengaruh Sosialisasi Terhadap Kesadaran dan Kepatuhan Wajib Pajak Bumi dan Bangunan di Kota Kediri*. Kediri: Universitas Nusantara.