

## The Impact of Digital Literacy and Biographical Characteristics on Employee Performance with Motivation as a Moderating Variable: A Case Study of Bank Muamalat in Palu, Indonesia

**Abdul Jalil**

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu  
abdul\_jaliil@iainpalu.ac.id

**Iga Anggereani**

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu  
igaanggereani@gmail.com

**Hilal Malarangan**

Universitas Islam Negeri Datokarama Palu  
hilalmalarangan1965@gmail.com

### *Abstract*

*This study aims to analyze the influence of biographical and digital literacy on employee performance with motivation as a moderating variable at Bank Muamalat Kota Palu, both partially and simultaneously. Using an associative quantitative approach, this study collected primary data through observation and questionnaires. The entire population was used as a sample. Data analysis using SPSS version 24 for windows, including the classical assumption test and MRA. The results of the T test showed that the digital literacy variable had a positive and significant effect on employee performance, while biographical had no positive and insignificant effect. Motivation was not proven to moderate the influence of digital literacy characteristics or biographies on employee performance. The F test revealed that digital literacy and biographical simultaneously affected employee performance with motivation as a moderating variable. The coefficient of determination (R Square) of 0.652 indicates that the independent variable affects the dependent variable by 65.2%, while the rest is influenced by other variables not studied. This study provides valuable insight into the dynamics of factors that influence employee performance in the Islamic banking sector, especially at Bank Muamalat Kota Palu.*

**Keywords:** *biographical, digital literacy, motivation, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia, terutama karyawan, merupakan aset vital dan penggerak utama dalam setiap organisasi. Mereka berperan sebagai katalisator yang mengoptimalkan dan mengoordinasikan seluruh sumber daya lainnya, sehingga tanpa kehadiran mereka, komponen organisasi lain akan menjadi tidak produktif. Karyawan membawa bekal pengetahuan, keterampilan, dan potensi yang menjadi kunci pencapaian kinerja unggul dan realisasi tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberadaan tenaga kerja yang kompeten dan berdedikasi menjadi prasyarat mutlak bagi kesuksesan organisasi. Tanpa dukungan karyawan berkualitas, organisasi akan menghadapi tantangan besar dalam mewujudkan visi dan misinya, menjadikan investasi dalam pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia sebagai langkah strategis yang tak dapat diabaikan di era kompetitif ini. (Novin Christy Anasthasia 2019).

Dalam era persaingan global yang semakin intensif, sumber daya manusia berkualitas menjadi aset strategis yang tak tergantikan bagi kemajuan perusahaan. Keunggulan kompetitif sebuah organisasi kini sangat bergantung pada keahlian, inovasi, dan dedikasi para karyawannya. Pengelolaan dan pengembangan talenta yang efektif tidak hanya mendorong pertumbuhan perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan ekonomi dan sosial secara lebih luas. Untuk mencapai kesuksesan berkelanjutan, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kualitas SDM dalam berbagai aspek kritis, termasuk kepemimpinan yang visioner, etos kerja yang tinggi, dan kinerja yang unggul. Investasi dalam pengembangan kompetensi ini menjadi kunci bagi organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan, mendorong inovasi, dan mempertahankan daya saing di pasar yang dinamis (Febrian et al. 2024).

Kinerja karyawan berperan penting dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja, yang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Asir, Yusuf, and Ardianto 2022). Setiap perusahaan berupaya terus meningkatkan kinerja karyawannya demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Kinerja mencakup pelaksanaan tugas dan hasil yang diperoleh. Ini berkaitan dengan apa yang dikerjakan dan cara menyelesaikannya (Alias 2018).

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang menjadi aset paling berharga bagi perusahaan. Sumber daya ini memiliki potensi untuk tumbuh dan berperan penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Pengelolaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pertumbuhan usaha dan organisasi sangat bergantung pada kinerja internal perusahaan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Maulana, Hamid, and Mayoan 2015). Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki karakteristik biografis yang mendukung. Karakteristik biografis terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dalam mencari karyawan, sebuah perusahaan harus bisa melakukan seleksi secara ketat terkait dengan karakteristik biografis untuk mencapai kinerja yang ingin dicapai (Fatkhur R. Albanjari 2016).

Karakteristik biografis adalah atribut pribadi individu, seperti usia, jenis kelamin, ras, dan masa kerja, yang bersifat objektif dan mudah diakses dari catatan personel. Hubungan antara usia dan kinerja diperkirakan akan tetap menjadi isu penting di masa mendatang. Ada keyakinan umum bahwa kinerja menurun seiring bertambahnya usia. Namun, pekerja yang lebih tua cenderung

memiliki kualitas positif, seperti pengalaman, penilaian yang matang, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas (Fatkhur R. Albanjari 2016).

Peran literasi digital sangat penting dalam meningkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitas kerja. Kolaborasi dan komunikasi dijalankan lebih efektif lewat platform digital. Adaptasi terhadap teknologi baru berjalan lebih cepat, memberikan kelincuhan organisasi. Rasa percaya diri dan kepuasan kerja meningkat karena pekerja merasa mampu mengakses dan memanfaatkan teknologi. Organisasi dapat lebih optimal memanfaatkan transformasi digital jika tenaga kerjanya melek digital. (Hendri Dunan 2025)

Namun, tanpa motivasi dari seorang pemimpin, proses ini tidak akan berjalan dengan efektif dan seimbang. Motivasi berfungsi sebagai dorongan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, mendorong mereka agar mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi mencakup berbagai upaya untuk membina dan memotivasi semangat kerja karyawan, serta mendorong kerelaan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Ini termasuk menyampaikan tujuan organisasi kepada bawahan, menetapkan standar kerja, memberikan bimbingan, dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi (Ribuwati 2018). Motivasi diberikan untuk membangkitkan semangat karyawan sehingga mereka bisa mencapai hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, motivasi adalah faktor yang menciptakan dorongan dan semangat kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap pemimpin organisasi untuk memahami cara-cara menjaga kinerja karyawan. Salah satu cara tersebut adalah dengan memberikan motivasi, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan arahan yang diberikan (Fatkhur R. Albanjari 2016).

Perilaku seseorang sering kali dipengaruhi oleh kebutuhan yang paling mendesak. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memahami kebutuhan utama yang penting bagi karyawan mereka (Afriyadi 2015). Motivasi kerja karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka, yang berasal dari dua sumber utama: motivasi internal, yang timbul dari dalam diri karyawan itu sendiri, dan motivasi eksternal, yang berasal dari faktor-faktor luar yang memengaruhi mereka

Perusahaan yang sukses dan efektif adalah perusahaan yang memiliki individu dengan kinerja yang tinggi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mendukungnya. Sebaliknya, kegagalan perusahaan sering kali disebabkan oleh kinerja sumber daya manusia yang kurang memadai. Dengan demikian, kinerja sumber daya manusia memiliki dampak besar pada kesuksesan perusahaan. Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, termasuk gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (Usman et al. 2022).

Kinerja bisa dilihat sebagai proses maupun hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Kinerja mencerminkan bagaimana pekerjaan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Namun, hasil kerja itu sendiri juga merupakan indikator dari kinerja. Ada beberapa faktor penting yang harus diperhatikan agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal, di antaranya adalah pernyataan visi dan nilai-nilai, manajemen strategis, pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan organisasi, lingkungan organisasi, desain pekerjaan, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama (Irham, 2021).

Melalui hasil wawancara kepada karyawan di Bank Muamalat Kota Palu, menjelaskan bahwa Karakteristik Biografis yaitu: usia, jenis kelamin, lama bekerja juga berpengaruh di Bank Muamalat karena itu bisa menjadi patokan dalam kinerja karyawan karena berkaitan langsung dengan produktivitas dalam bekerja. Peningkatan literasi digital juga menjadi point penting bagi setiap karyawan dikarenakan dapat menunjang pekerjaan lebih efisien dalam berbagai tugas,

peningkatan dilaksanakan dengan cara memberikan pelatihan pada setiap karyawan baru di Bank Muamalat Palu.

Motivasi di sebuah perusahaan sangat penting dalam aspek kinerja yang dimana pada jaman sekarang ini tentunya kebutuhan setiap karyawan akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman. Kinerja karyawan sangat baik karena mereka mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan sebaik mungkin dan selalu maksimal dalam peningkatan kualitas kerja sehingga standar penilaian mereka menjadi salah satu tujuan yang akan dicapai kedepannya.

Melihat latar belakang masalah dan fenomena yang ada, serta berdasarkan observasi di Bank Muamalat Kota Palu, penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh kedekatan antara faktor biografis dan literasi digital terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berjudul 'Pengaruh Biografis dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Bank Muamalat Kota Palu).' Meskipun penelitian ini mirip dengan studi yang dilakukan oleh Fatkhur R. Albanjari, perbedaannya terletak pada penggunaan variabel moderating dalam penelitian ini, sementara penelitian sebelumnya menggunakan variabel intervening.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Literasi Digital**

Dampak positif literasi digital terhadap kinerja karyawan yang pertama meningkatkan produktivitas dan efisiensi, karyawan yang memiliki literasi digital mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dan akurat dengan memanfaatkan perangkat serta aplikasi digital secara optimal. misalnya, penggunaan otomasi proses berulang dan analisis data mempercepat pengambilan keputusan dan mengurangi kesalahan kerja. Studi pada sektor publik dan pemerintahan menegaskan bahwa keterampilan digital mendorong efisiensi: karyawan yang terampil di dunia digital bekerja lebih cepat, mampu multitugas, serta menghasilkan output berkualitas lebih tinggi.

Kedua memperbaiki kolaborasi dan komunikasi dengan kemampuan menggunakan berbagai platform komunikasi (chat, video konferensi, document sharing) secara efektif mempermudah koordinasi tim—terutama pada format kerja hybrid atau remote . Kolaborasi digital yang lancar mendorong berbagi informasi secara cepat, inovatif, serta mendukung budaya kerja yang lebih inklusif dan produktif. Ketiga mendorong adaptasi dan resiliensi organisasi dalam era transformasi digital, literasi digital membantu karyawan beradaptasi terhadap teknologi baru secara cepat. Sikap tangguh dan pembelajarannya meningkatkan daya tahan organisasi terhadap perubahan .

Keempat meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan Kkerja, literasi digital yang baik meningkatkan rasa percaya diri karena karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini memicu motivasi intrinsik dan inisiatif yang lebih tinggi . Teknologi yang berjalan lancar juga meningkatkan kenyamanan kerja dan meminimalkan friksi digital. Terakhir dukungan bagi transformasi organisasi, banyak organisasi menilai transformasi digital sebagai prioritas utama karena berdampak langsung pada inovasi dan keunggulan kompetitif . Literasi digital menjadi fondasi agar investasi teknologi dapat dioptimalkan. (Henri Dunan 2025)

### **Karakteristik Biografis**

Untuk menjalankan berbagai aktivitas, perusahaan atau organisasi bergantung pada peran karyawan sebagai pengelola utama. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin perusahaan untuk

memahami karakter masing-masing karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karakteristik individu, seperti keinginan, sikap, dan kebutuhan yang dibawa ke lingkungan kerja, diharapkan dapat membedakan satu individu dari yang lainnya. Ini dapat diukur melalui kemampuan, kepribadian, nilai, dan sikap. Karyawan merupakan sumber daya utama bagi semua organisasi, karena merekalah yang menentukan keberhasilan perusahaan (Daft. Richard L And Noe. Raymond 2001).

Kepribadian karyawan dapat mempengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Kepribadian mencakup bagaimana seseorang memengaruhi orang lain, pandangannya terhadap diri sendiri, serta pola karakter internal dan eksternal mereka, termasuk trait dan interaksi mereka dengan berbagai situasi. Ketika karyawan mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah, organisasi secara dinamis akan lebih mudah mencapai keberhasilan (Rapareni 2013).

Karakteristik biografis individu, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, ras, dan masa jabatan, memiliki dampak signifikan pada komitmen karyawan terhadap suatu organisasi. Seiring dengan bertambahnya usia dan peran dalam pekerjaan, faktor-faktor ini dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi (INDAH HARDIANTY 2014). Sebaliknya, bertambahnya usia juga dapat mengakibatkan penurunan komitmen. Jenis kelamin dapat memengaruhi perbedaan dalam peningkatan kinerja di suatu organisasi. Status perkawinan yang menuntut tanggung jawab terhadap keluarga bisa menjadikan pekerjaan lebih berarti. Selain itu, karyawan dengan masa kerja yang lebih lama biasanya menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang memiliki senioritas lebih rendah (Ulinnuha 2020).

## **Motivasi**

Motivasi adalah kondisi yang merangsang, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku terkait dengan lingkungan kerja. Ini merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Dalam konteks manajemen, motivasi terutama berfokus pada sumber daya manusia secara umum dan bawahan secara khusus. Motivasi berhubungan dengan cara mengarahkan energi dan potensi bawahan agar mereka dapat bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Novin Christy Anasthasia 2019).

Motivasi adalah kebutuhan dasar yang mendorong perilaku seseorang untuk memenuhi berbagai kebutuhan, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, harga diri, serta kebutuhan untuk berpendapat dan beraktivitas. Motivasi berfungsi untuk mendorong usaha dalam memenuhi berbagai kebutuhan yang diinginkan (Zuhrina Aidha 2016)

Motivasi dapat diartikan sebagai: 'Dorongan yang membuat anggota organisasi bersedia dan rela menggunakan kemampuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.' Selain itu, motivasi juga mencakup pemberian dorongan untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan semua upaya untuk mencapai kepuasan (Bahri ,2020).

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan seseorang, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang digunakan. Kinerja mencakup tiga faktor utama: kemampuan dan minat karyawan, kemampuan serta minat terkait dengan penjelasan tugas, dan tingkat motivasi pekerja (Bahr 2020).

Kinerja karyawan adalah aspek krusial dalam meningkatkan produktivitas mereka. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Beberapa faktor tersebut meliputi pelatihan dan motivasi. Menurut Raymond, untuk mengatasi masalah terkait dengan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa langkah, seperti memberikan motivasi dan pelatihan kerja (Leonardo 2021).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara variabel dalam dua kelompok data atau lebih. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini berfokus untuk mengetahui dampak variabel literasi digital, biografis, motivasi, dan kinerja karyawan di Bank Muamalat Kota Palu, dengan mengumpulkan data dalam bentuk angka yang kemudian dianalisis menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan di Bank Muamalat Kota Palu yang berjumlah 30 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Moderating Regression Analysis (MRA).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Moderating Regression Analysis (MRA)

**Table 1**  
**Hasil uji Moderating Regression Analysis (MRA)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.964	.762		18.329	.000
	Zscore(X1)	.980	.425	.294	2.304	.030
	Zscore(X2)	.860	.697	.258	1.235	.229
	Zscore(Z)	1.210	.738	.363	1.640	.114
	ABS ZX1 ZZ	.016	.548	.003	.029	.977
	ABS ZX2 ZZ	-1.778	1.195	-.178	-1.487	.150

Sumber: Data Output SPSS 24

Berdasarkan tabel 1 uji pada MRA, maka bentuk persamaan regresi dari model tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1*Z + b_4X_2*Z + e$$

$$= -15,014 + 1,326X_1 + ,375X_2 + -,031+ -,014 + e$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (Karakteristik biografis, literasi digital dan motivasi) memiliki arah positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil perhitungan di atas, dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 18.329 menunjukkan bahwa jika variabel independen dalam penelitian ini diabaikan atau dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap pada nilai 18.329."
2. Koefisien variable literasi digital (X1) sebesar 2,304 menunjukkan bahwa jika karakteristik biografis memiliki hubungan yang positif, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 2,304."
3. Koefisien variabel karakteristik biografis (X2) sebesar 1,235 menunjukkan bahwa jika kepemimpinan berfungsi dengan baik, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,235."
4. Koefisien variabel motivasi (Z) sebesar 1,640 menunjukkan bahwa jika motivasi karyawan meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,640.

## Uji Hipotesis

### Hipotesis T

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen (X) dan (Z) memberikan kontribusi signifikan secara individual terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Hipotesis T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.964	.762		18.329	.000
	Zscore(X1)	.980	.425	.294	2.304	.030
	Zscore(X2)	.860	.697	.258	1.235	.229
	Zscore(Z)	1.210	.738	.363	1.640	.114
	ABS ZX1 ZZ	.016	.548	.003	.029	.977
	ABS ZX2 ZZ	-1.778	1.195	-.178	-1.487	.150

Sumber: Data Output SPSS 24

Pada tabel 2 hasil perhitungan statistik di atas, uji T dari variabel apabila dimasukkan dalam regresi terlihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan, variabel literasi digital (X1) memiliki nilai thitung 2.304 yang lebih besar dari ttabel 2,055529, dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,030, yang lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Biografis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel karakteristik biografi (X2) memiliki nilai thitung 1.235 yang lebih rendah dari ttabel 2,055529, serta nilai signifikansi (sig) sebesar 0,229 yang lebih besar dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diketahui bahwa variabel Motivasi (Z) menunjukkan nilai thitung 1.640 yang lebih kecil dari ttabel 2,055529 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,114 yang lebih besar dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Ini mengindikasikan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel Moderating 1 memiliki nilai thitung sebesar 0,029 yang lebih kecil dari ttabel 2,055529, dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,977 yang lebih besar dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Ini menunjukkan bahwa Moderating 1 tidak mampu memoderasi kinerja karyawan karena tidak memiliki pengaruh signifikan.
5. Berdasarkan hasil perhitungan, variabel Moderating 2 memiliki nilai thitung -1.487 yang lebih rendah dari ttabel 2,055529, dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,150 yang lebih besar dari alpha ( $\alpha$ ) 0,05. Ini menunjukkan bahwa Moderating 2 tidak mampu memoderasi kinerja karyawan karena tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

#### Hipotesis F

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen (X) dan (Z) memberikan kontribusi secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Hipotesis F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.388	5	45.678	11.794	.000 <sup>b</sup>
	Residual	92.948	24	3.873		
	Total	321.337	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), ABS_ZX2_ZZ, ABS_ZX1_ZZ, Zscore(X1), Zscore(X2), Zscore(Z)						

Sumber: Data Output 24

Pada tabel 4.20, hasil uji Anova (*Analysis of Variance*) atau F test menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel literasi digital dan biografis, yang secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel moderasi, adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selain itu, nilai Fhitung sebesar 11,794 lebih besar dari Ftabel 2,975154. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_5$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel Biografis dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel moderasi.

## **PEMBAHASAN**

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Moderating Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SPSS 24 For Windows, Pengaruh Literasi Digital dan Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Bank Muamalat Kota Palu) sebagai berikut:

### **Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan melalui hasil uji T. Nilai thitung untuk variabel Biografis ( $X_1$ ) sebesar  $2.304 > t_{tabel} 2,05529$  dengan tingkat signifikansi  $.030 < 0.05$ . Dalam penelitian ini, beberapa karyawan di Bank Muamalat Kota Palu menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh besar pada kinerja, dikarenakan dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efisien.

Berdasarkan jawaban responden menyatakan bahwa semakin banyak pengetahuan digital maka semakin mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hendri Dunan dan Jericho Jericho menyebutkan literasi digital memberi pengaruh yang positif serta berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi mencapai 0,448. Pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan literasi digital karyawan sejalan dengan peningkatan kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

### **Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji T. Kepemimpinan ( $X_2$ ) diperoleh thitung  $1.235 < t_{tabel} 2,05529$  dan nilai signifikansi  $.229 > 0.05$ .

Sesuai dengan jawaban responden yang didapatkan, jenis kelamin tidak memberikan pengaruh signifikan karena baik laki-laki maupun perempuan memiliki kontribusi yang setara dalam pekerjaan. Karyawan yang lebih muda dianggap memiliki kinerja yang setara dengan karyawan yang lebih tua karena perbedaan usia yang tidak terlalu besar. Selain itu, lama bekerja di Bank Muamalat juga berpengaruh, namun semuanya bergantung pada beban kerja yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan jawaban responden, item dengan rata-rata terendah adalah pernyataan ketiga, yaitu 'Semakin banyak pengalaman kerja saya, semakin saya memahami dan lebih mudah melaksanakan pekerjaan saya.' Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa pengalaman kerja tidak berdampak signifikan dalam mempermudah pekerjaan mereka. Oleh karena itu, seorang atasan perlu lebih memahami kondisi individu dari setiap karyawan. Di sisi lain, item dengan nilai tertinggi adalah pernyataan pertama, yaitu 'Semakin lama saya bekerja,

semakin profesional dan cepat saya dalam menjalankan tugas-tugas.' Ini mengindikasikan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan di Bank Muamalat. Dengan demikian, masa kerja tidak berpengaruh terhadap tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil yang optimal dan menjadi faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farla, Zen, dan Diah, yang menyimpulkan bahwa karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap kinerja individu. Begitu pula dengan penelitian Fatkhur R. Albanjari, yang menunjukkan bahwa faktor biografis di BMT binaan PINBUK tidak memengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja lebih dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan oleh atasan (Fatkhur R. Albanjari 2016).

Didalam ajaran Islam manusia diperintahkan agar bekerja dan berusaha untuk kepentingan dunia dan akhirat. Yang artinya kita harus bisa menyeimbangkan antara kepentingan dunia dan akhirat dan kita diperintahkan untuk senantiasa berbuat baik. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Qasas ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ  
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu. Tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu didunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”.

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa meskipun kita harus giat mempersiapkan diri buat kehidupan akhirat. Kita jangan melupakan tanggung jawab kita selama hidup didunia dan berusaha mencukupi kebutuhan dunia kita secukupnya saja.

### **Pengaruh Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat memoderasi pengaruh literasi digital terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji T. Diketahui bahwa motivasi (variabel moderating) diperoleh thitung  $.029 < ttabel 2,055529$  dan nilai signifikansi  $.977 > 0.05$ .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor literasi digital tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Peningkatan kinerja lebih disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dan tugas yang diberikan. Di Bank Muamalat, baik karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja mampu menjalankan tugas mereka masing-masing sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan

Memberikan motivasi tanpa memandang siapa yang bekerja menjadi kunci keberhasilan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating**

Berdasarkan hasil penelitian ini motivasi tidak dapat memoderasi pengaruh karakter biografis terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji T. Diketahui bahwa motivasi (variabel moderating) diperoleh thitung  $-1.487 < t_{tabel} 2,055529$  dan nilai signifikansi  $.150 < 0.05$ .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakter biografis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatkhur R. Albanjari, yang menunjukkan bahwa Karakter biografis tidak mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi. Usia, jenis kelamin, status pernikahan dan masa kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena, pada lembaga BMT bisa sama-sama menuntaskan pekerjaan yang diberikan tanpa memandang berat ringannya pekerjaan tersebut (Fatkhur R. Albanjari 2016).

### **Pengaruh Literasi Digital dan Biografi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating**

Berdasarkan hasil perhitungan uji Anova, maka dapat diketahui bahwa hasil uji Anova (Analysis Of Varians) atau F test diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Literasi Digital dan Biografis berpengaruh secara serempak terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $11.794 > Ftabel 2,975154$ .

Sedangkan hasil dari penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Literasi Digital dan Biografis Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Bank Muamalat Kota Palu)”. Literasi Digital secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Biografi secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Bahwa motivasi tidak dapat memoderasi pengaruh karakteristik literasi digital terhadap kinerja karyawan dan secara parsial motivasi tidak dapat memoderasi pengaruh biografi terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Studi ini mengungkap variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perbankan syariah, khususnya di Bank Muamalat Kota Palu. Faktor Literasi Digital seperti pengetahuan terhadap aplikasi pada perbankan dan update data perbankan syariah dapat menyebabkan efisiensi dalam membentuk kinerja karyawan. Namun, pengaruh ini tidak berdiri sendiri. Biografi tidak berperan signifikan dikarenakan seluruh pencapaian kinerja karyawan terletak pada kemauan mereka dalam menyelesaikan tugas diberikan. Yang menarik, motivasi menjadi variabel moderating yang signifikan dalam hubungan ini. Karyawan Bank Muamalat Kota Palu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, terlepas dari latar belakang biografis mereka.

### **Saran**

Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen Bank Muamalat Kota Palu. Pertama, perlunya pendekatan yang lebih personal dan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Strategi pengembangan karyawan perlu mempertimbangkan tidak hanya faktor biografis, tetapi juga bagaimana meningkatkan motivasi dan mengembangkan kepemimpinan yang efektif. Kedua, bank perlu fokus pada program-program yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ini

bisa mencakup skema penghargaan yang lebih baik, jalur karir yang jelas, atau program pengembangan profesional yang sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Ketiga, pelatihan literasi digital menjadi krusial.

Penelitian ini juga membuka jalan bagi studi lebih lanjut tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam konteks perbankan syariah di daerah lain, serta bagaimana mereka dapat dioptimalkan untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan industri perbankan syariah di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adely, Anggun Parassuci. 2017. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN: STUDI PADA BANK BJB CABANG C." *Journal of Management* 1(3).
- Afriyadi, Ferry. 2015. "EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL ANTARA ATASAN DAN BAWAHAN KARYAWAN PT . BORNEO ENTERPRISINDO SAMARINDA." 3(1):362–76.
- Albanjari, Fatkhur R. 2016. "PENGARUH BIOGRAFIS DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA BMT BINAAN PINBUK TULUNGAGUNG." *AN-NISBAH* 02(02):39–74.
- Alias, Serlin Serang. 2018. "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi* 1(1):82–97.
- Asir, Muhammad, Muhammad Yusuf, and Rian Ardianto. 2022. "Performance In The Company : A Review Literature Dampak Kompensasi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan : Review Literature." 3(October):3476–82.
- Bahr, Bahri. 2020. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Bongaya Journal of Research in Management* Vol. 3 No. 1 April 2020: 51." *Bongaya Journal of Research in Management* Vol. 3(No. 1):49–59.
- Bahri, Bahri. 2020. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Bongaya Journal of Research in Management* 3(1).
- Daft. Richard L And Noe. Raymond. 2001. *Organization Behaviour Internaltional Edition Usa*. Jersey: South Western Publishing.
- Fahlefi, Diva Riza. 2016. "PENGARUH MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS AKADEMI KESEJAHTERAAN SOSIAL AKS IBU KARTINI SEMARANG)." *JURNAL STIE SEMARANG* 8(2):1–23.
- Farla, Wita, Kosasih Zen, and Yuliansyah Diah. 2018. "Karakteristik Biografis Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya* 15(2):88–95. doi: 10.29259/jmbs.v15i2.5696.
- Fatkhur R. Albanjari. 2016. "Pengaruh Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bmt Binaan Pinbuk Tulungagung." *AN-NISBAH* 2(2):40–74.
- Febrian, W. D., K. Ansori, N. Roza, and ... 2024. "Strategi Manajemen Talent Untuk Peningkatan Kinerja Dan Retensi Karyawan." *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 7:1–9.
- Fitri, Nuri Annisa, Hisbullah Basri, and Ima Andriyani. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi

- Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang ).” *Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11(2):1087–94.
- INDAH HARDIANTY. 2014. “Pengaruh Karakteristik Pribadi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.” *JOM Fekon* 1(2):1–19.
- Irham Pakawaru. Abdul Jalil. Arman. Rizqa Sabrina. 2021. “Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah.” *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah* 2(1).
- Leonardo, Agusta. Eddy Madioono Sutanto. 2021. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya.” *Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra AGORA* 1(3).
- Maulana, Fakhrian Harza, Djamhur Hamid, and Yuniadi Mayoan. 2015. “PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK DAN KOMITMEN ORGANSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BTN KANTOR CABANG MALANG.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 22(1):1–8.
- Muktamar, Ahmad, Ardan Saputra, Muh Zali, and Nabila Batara Ugi. 2024. “Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan Dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, Dan Retensi Tenaga Kerja Yang Berkualitas.” *Journal of International Multidisciplinary Research* 2:9–19.
- Novin Christy Anasthasia, Mahlia Muis dan Wahda. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating.” *JBMI* 16(2). doi: <https://doi.org/10.26487/jbmi.v16i2.7086>.
- Oktaviani, Silvia. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan Dan Listrik Medan.” *Tesis Magister (Manajemen Bisnis)*.
- Rahman, Arif. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Relawan (Studi Pada Kantor Aksi Cepat Tanggap (ACT) Cabang Sulawesi Tengah).” IAIN Palu.
- Rapareni, Yussi. 2013. “Pengaruh, Analisis Komunikasi, Kompetensi Emosional, Kecerdasan Budaya, Dan Terhadap, Organisasi Karyawan, Kinerja Republik, Radio Palembang, Indonesia.” *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi* 3(1):39–45.
- Ribuwati. 2018. “PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN TATA USAHA SMANEGERII BELITANG OKU TIMUR.” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 3(2).
- Sobian, Pether. 2023. “Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja.” *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 21(1). doi: 10.51826/fokus.v21i1.720.
- Trang, Dewi Sandy. 2019. “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Movere Journal* 1(2):150–63. doi: 10.53654/mv.v1i2.57.

- Ulinnuha, Imada. 2020. “Pengaruh Kepribadian, Pembelajaran, Kemampuan Dan Karakteristik Biografis Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan BMT UGT Sidogiri Surabaya.” *Journal of Sharia Economics* 2(2):130–57. doi: 10.35896/jse.v2i2.88.
- Usman, Irwan, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, and Kata Kunci. 2022. “Meneliti Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5(2):1178–92.
- Zuhrina Aidha. 2016. “Motivasi Adalah Kebutuhan Dasar Yang Mendorong Perilaku Seseorang Untuk Memenuhi Berbagai Kebutuhan, Seperti Kebutuhan Fisiologis, Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Harga Diri, Serta Kebutuhan Untuk Berpendapat Dan Beraktivitas. Motivasi Berfungsi Untuk Mendor.” *Jurnal Jumantik* 1(August):42–59.